

SKRIPSI

**PENGARUH PRINSIP *GOOD HOSPITAL GOVERNANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSIA SITTI
KHADIJAH 1 MUHAMMADIYAH CABANG
MAKASSAR TAHUN 2024**



**SELVIRA SURAHMIN
202001176**

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

PENGARUH PRINSIP *GOOD HOSPITAL GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSIA SITTI KHADIJAH 1 MUHAMMADIYAH CABANG MAKASSAR TAHUN 2024



**SELVIRA SURAHMIN
202001176**

*Skripsi ini diajukan sebagai salah satu Syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana*

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PRINSIP *GOOD HOSPITAL GOVERNANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSIA SITTI
KHADIJAH 1 MUHAMMADIYAH CABANG
MAKASSAR TAHUN 2024

Disusun dan diajukan Oleh

SELVIRA SURAHMIN
202001176

Telah dipertahankan didepan tim penguji
Pada Tanggal 30 Agustus 2024
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Tim Penguji

1. Reski Dewi Pratiwi, S.KM., M.Kes :
2. Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak :
3. Tri Wahyudi, S.ST., M.M :

a.n Rektor Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
Kaprodi S1 Administrasi Rumah Sakit

Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes
NIDN.0924049001

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini disusun oleh Selvira Surahmin, Nim 202001176 dengan judul “Pengaruh Prinsip *Good Hospital Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024” telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan.

Makassar, Agustus 2024

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Reski Dewi Pratiwi, S.KM., M.Kes

NIDN : 0905079002

Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak

NIDN : 0920089601

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit
Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
Makassar

Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, S.KM., M.Kes

NIDN. 0924049001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Selvira Surahmin

Nim : 202001176

Prodi : S1 Administrasi Rumah Sakit

Judul Skripsi : Pengaruh Prinsip *Good Hospital Governance* Terhadap
Kinerja Pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah
Cabang Makassar Tahun 2024

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut diatas, secara keseluruhan adalah murni skripsi sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila didalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatal Skripsi dengan judul tersebut diatas. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, Agustus 2024
Yang membuat pernyataan

Selvira Surahmin
Nim: 202001176

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Prinsip *Good Hospital Governance* (Tata Kelola Rumah Sakit) Terhadap Kinerja Pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar”. Tujuan dari penyusunan Skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan kelulusan Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.

Selama proses penyusunan Skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang tua tercinta yaitu bapak Serma (Purn) Sudirman dan ibu Hj. Rahmatiah S.Pd yang telah merawat dan mendidik dengan penuh kasih sayang, memberikan doa di setiap langkah penulis, terimakasih selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, do’a, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis.
2. Bapak Kolonel Ckm dr. Masri Sihombing, Sp.OT., M.Kes sebagai Kepala Kesehatan Daerah Militer Makassar XIV Hasanuddin.
3. Bapak Dr. Jusli, M.Kes., Sp.A (k), selaku direktur RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
4. Ibu Mayor Ckm (K) Dr. Ruqaiyah, S. ST., M.Kes., M.Keb, selaku Rektor Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.
5. Ibu Asyima, S.ST., M.Kes., M.Keb., selaku Wakil Rektor 1 Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.

6. Ibu Mayor Ckm (k) Ns. Hj. Fauziah Botutihe, SKM., S.Kep., M.Kes selaku Wakil Rektor 2 Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.
7. Ibu Ns. Sulasri, S.Kep., M.Kep, selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.
8. bu Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, S.KM., M.Kes selaku Ketua Prodi S-1 Administrasi Rumah Sakit.
9. Ibu Reski Dewi Pratiwi, S.KM., M Kes selaku Pembimbing 1 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Ibu Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak selaku Pembimbing 2 sekaligus Penguji 1 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Bapak Tri Wahyudi, S.ST., M.M selaku Penguji 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini.
12. Seluruh Jajaran Staf dan Dosen Prodi S-1 Administrasi Rumah Sakit yang telah memberi dukungan kepada Mahasiswa Prodi S-1 Administrasi Rumah Sakit.
13. Kepada saudari-saudari kandung saya, Devy Surahmin,S.Pd.Gr., Arvina Surahmin,A.Md.Kep., Brigpol Octharia Surahmin,S.H., Beserta Kakak Ipar saya Andriansyah, S.SOS., Sulkifli, S.Pd.i., Achmad Yani Fachmi, S.ST.Pel. Terimakasih sudah menjadi kakak terbaik yang selalu membantu penulis secara moril maupun materil, Terimakasih juga telah menjadi penyemangat yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan membantu saya sampai ke tahap ini.
14. Kepada para sahabat pejuang toga Ananda Putri, Asyura, Nirmawati, Citra Mustika Dara, Viranda Dwi Aprilia, Sitti Hartina Hersa Husein, Sri Hadira Rahayu dan para teman teman yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu, terimakasih selalu mengingatkan penulis ketika ada hal yang lalai. Terimakasih selama ini banyak membantu, memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

15. Kepada sahabat dimasa sekolah hingga sekarang Ardilla Azzahra, Iin Sugiarti, Anugera Latifah Qolby, terimakasih karena masih bersedia menemani penulis walaupun hakikatnya semakin lama kita kenal, semakin banyak kekurangan yang terlihat. Terimakasih karna selalu menguatkan jika penulis sedang lelah, memberikan nasihat dan motivasinya kepada penulis.
16. Kepada teman-teman Angkatan 2020 Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit khususnya kelas C20 yang juga membantu dalam penyusunan Skripsi ini.
17. Kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan Skripsi ini.

Semoga Skripsi ini dapat digunakan sebagai tambahan acuan dalam melakukan penelitian dan bernilai ibadah di hadapan Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal'Alaamiin. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Agustus 2024

Penulis

BIODATA PENULIS



1. Nama Lengkap :Selvira Surahmin
2. TTL :Barru, 19 September 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat
 - a. Dusun :Maruala
 - b. Kelurahan :Lompo Riaja
 - c. Kecamatan :Tanete Riaja
 - d. Kabupaten :Barru
 - e. Provinsi :Sulawesi Selatan
5. No Hp 082271261445
6. Email :selvirasurahminn@gmail.com
7. Riwayat Pendidikan
 - a. SD :SD Inpres Maruala
 - b. SMP :SMP Negeri 1 Tanete Riaja
 - c. SMA :SMA Negeri 5 Barru
8. Orang Tua
 - a. Nama Ayah:Sudirman Sahude
 - b. Alamat :Maruala
 - c. Pekerjaan :Purn (TNI-AD)
 - d. Nama Ibu :Hj. Rahmatiah S.Pd
 - e. Alamat :Maruala
 - f. Pekerjaan :Purnabakti

ABSTRAK

Selvira Surahmin. 2024. **Pengaruh *Good Hospital Governance* (GHG) Terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024** (dibimbing oleh Reski Dewi Pratiwi, Adriyana Adevia Nuryadin, Tri Wahyudi)

Latar Belakang: Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. data Kinerja Pegawai dari 10 unit di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dari 3 tahun terakhir menunjukkan adanya beberapa unit kinerja pegawai yang mengalami Fluktuatif yaitu Rawat Inap, Ruang pemulihan, dan Rekam medis. Dan beberapa unit lainnya mengalami penurunan dari tahun ke tahun. **Tujuan Penelitian :** Untuk mengetahui pengaruh prinsip *Good Hospital Governance* terhadap kinerja pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar. **Metode :** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi *cross sectional study* dengan populasi 238 pegawai dan sampel 149 pegawai. Penelitian ini menggunakan uji *chi-square*. Pengumpulan data melalui penyebaran kusioner dan data sekunder. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat. **Hasil dan Kesimpulan :** Penelitian ini menunjukkan bahwa Prinsip Transparasi ($P=0,001$), Akuntabilitas ($P=0,000$), Responsibilitas ($P=0,004$), Indenpendensi ($P=0,000$), dan Keadilan ($P=0,003$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Good Hospital Governance* atau Prinsip Transparasi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Good Hospital Governance*, Kinerja Pegawai, Rumah Sakit

ABSTRACT

Selvira Surahmin. 2024. The Influence of Good Hospital Governance (GHG) on Employee Performance at Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Hospital for Women and Children, Makassar Branch, in 2024 (supervised by Reski Dewi Pratiwi, Adriyana Adevia Nuryadin, Tri Wahyudi).

Background: Employee performance is defined as the ability of employees to carry out specific skills. Employee performance is crucial because it indicates how well they can carry out the tasks assigned to them. Employee performance data from 10 units at RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah, Makassar Branch, over the past three years shows fluctuations in performance in several units, namely Inpatient, Recovery Room, and Medical Records. Some other units have experienced a decline year by year. Objective of the Study: To determine the influence of Good Hospital Governance principles on employee performance at RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah, Makassar Branch. Method: This study is a quantitative research using a cross-sectional study approach with a population of 238 employees and a sample of 149 employees. The study employs the chi-square test. Data was collected through questionnaires and secondary data. Data analysis was conducted using univariate and bivariate analyses. Results and Conclusion: This study shows that the principles of Transparency ($P=0.001$), Accountability ($P=0.000$), Responsibility ($P=0.004$), Independence ($P=0.000$), and Fairness ($P=0.003$) significantly influence employee performance. It can be concluded that Good Hospital Governance, including the principles of Transparency, Accountability, Responsibility, Independence, and Fairness, has an impact on employee performance.

Keywords: Good Hospital Governance, Employee Performance, Hospital

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	vi
BIODATA PENULIS	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	19
A. Latar belakang	19
B. Rumusan masalah.....	26
C. Tujuan penelitian.....	27
D. Manfaat penelitian	27
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	29
A. Tinjauan Umum Tentang <i>Good Hospital Governance</i>	29
B. Tinjauan umum tentang Kinerja Pegawai	35
C. Tinjauan umum tentang rumah sakit.....	40
D. Kerangka teori.....	44
E. Kerangka konsep	45
F. Definisi Oprasional	46
G. Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Desain penelitian.....	56
B. Lokasi dan waktu penelitian	56
C. Populasi dan sampel.....	56
D. Teknik pengumpulan data.....	59
E. Pengelolaan data dan analisis data	65
F. Penyajian data	66

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
A. Gambaran Umum Rumah Sakit.....	67
B. Hasil Penelitian	69
C. Pembahasan.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
A. KESIMPULAN.....	99
B. SARAN	99
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data kinerja pegawai	25
Tabel 2.1 Definisi Oprasional.....	46
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai	56
Tabel 3.2 Distribusi Sampel.....	59
Tabel 3.3 Uji Validitas Transparasi	60
Tabel 3.4 Uji Validitas Akuntabilitas.....	61
Tabel 3.5 Uji Validitas Responsibilitas	61
Tabel 3.6 Uji Validitas Independensi.....	62
Tabel 3.7 Uji Validitas Keadilan	62
Tabel 3.8 Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan kelompok Usia Di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024	70
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Status Kepegawaian di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.....	70
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024	71
Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.....	71
Tabel 4.5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Lama Bekerja di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.....	72
Tabel 4.6 Hasil Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Transparansi Di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024	73
Tabel 4.7 Hasil Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan	

	Akuntabilitas Di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.....	73
Tabel 4.8	Hasil Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Responsibilitas Di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024	74
Tabel 4.9	Hasil Distribusi Frekuensi Responden Independensi di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang makassar Tahun 2024	74
Tabel 4.10	Hasil Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keadilan Di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.....	75
Tabel 4.11	Hasil Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.....	75
Tabel 4.12	Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024	76
Tabel 4.13	Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024	77
Tabel 4.14	Pengaruh Responsibilitas Terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024	78
Tabel 4.15	Pengaruh Indenpendensi Terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024	79
Tabel 4.16	Pengaruh Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	44
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Persetujuan Menjadi Responden

Lampiran 2 Kusioner Penelitian

Lampiran 3 Output Hasil Penelitian

Lampiran 4 Output Hasil Uji Validitas Dan Rehabilitas

Lampiran 5 Output Hasil Analisis

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna melalui Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, 2023)

UU RI No. 44 Tahun 2009 mengatur bahwa rumah sakit harus memiliki tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang baik. Ini menunjukkan pentingnya menerapkan sistem tata kelola rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat yang sangat penting. (Rusydi & Hamzah, 2022). Praktek tata kelola rumah sakit yang baik adalah beroperasinya rumah sakit dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. UU No. 44/2009 pada pasal 33 ayat (1) ditentukan bahwa setiap rumah sakit harus memiliki struktur organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Penjelasan ayat tersebut menegaskan bahwa struktur organisasi rumah sakit harus didesain untuk mencapai visi dan misi rumah sakit dengan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan tata kelola klinis yang baik (*Good Clinical Governance*).

UU RI No. 47 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan bidang perumahan mengatur bahwa Dalam melaksanakan kewajiban Rumah Sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Rumah Sakit harus menyelenggarakan tata kelola Rumah Sakit dan tata kelola klinis yang baik. Kewajiban Rumah Sakit menyusun dan melaksanakan peraturan internal Rumah Sakit sebagaimana dimaksud dalam pasal 2T ayat (1) huruf r dilakukan melalui penyusunan dan pelaksanaan kebijakan umum pelayanan Rumah Sakit yang mendukung tata kelola korporasi dan tata Kelola klinis yang baik. Untuk mendukung tata kelola klinis

Rumah Sakit, selain peraturan staf medis Rumah Sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Rumah Sakit dapat membuat peraturan staf klinik Rumah Sakit lainnya sesuai dengan kebutuhan Rumah Sakit. Peraturan staf medis Rumah Sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan aturan mengenai tata kelola klinis untuk menjaga profesionalisme staf medis di Rumah Sakit. Dalam melaksanakan kewajiban Rumah Sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Rumah Sakit harus menyelenggarakan tata kelola Rumah Sakit dan tata kelola klinis yang baik. (Peraturan Pemerintah, 2021)

Organisasi rumah sakit didirikan dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi rumah sakit melalui penerapan tata kelola perusahaan yang baik dan tata kelola klinis yang baik. Hal ini menunjukkan pentingnya penerapan sistem manajemen rumah sakit di seluruh rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan vital kesehatan masyarakat (Nur, 2017) (Manajemen et al., 2021). Selanjutnya pada Pasal 36 UU No. 44/2009 ditentukan bahwa setiap rumah sakit harus menjalankan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang baik. Lemahnya tata kelola pemerintahan yang baik di sektor publik dicirikan oleh kurang efisiennya organisasi dan birokrasi, serta penurunan kualitas layanan. Menurut *World Conference on Governance* dan *United Nations Development Programme, Good Governance* pada sektor publik merujuk pada proses pengelolaan pemerintahan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam berbagai aspek kehidupan ekonomi, sosial, politik, dan pemanfaatan sumber daya alam, keuangan, dan manusia, dengan prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas (Sedarmayanti, 2012)(Rusydi & Hamzah, 2022).

Tata kelola yang baik menjamin setiap orang yang terlibat di rumah sakit merasakan prinsip keadilan, transparansi, independensi, akuntabilitas, dan tanggung jawab. Prinsip *Good Hospital Governance* (GHG) adalah setiap organ harus dikelola secara mandiri sehingga berfungsi tanpa mendominasi yang lain dan tidak diintervensi oleh pemangku kepentingan lainnya. Istilah '*Good Corporate Governance*

(GCG)' pertama kali diperkenalkan oleh Komite Cadbury pada tahun 1992 dalam sebuah dokumen yang dikenal dengan Laporan Cadbury. Laporan ini menentukan praktik tata kelola perusahaan di seluruh dunia(Dian Ekawaty et al., 2023)

Konsep *Good Hospital Governance* (GHG) sama dengan konsep tata kelola perusahaan pada umumnya yang dikenal dengan istilah '*Good Corporate Governance* (GCG)), namun disesuaikan untuk diterapkan pada jenis usaha jasa kesehatan. Purwoko, 2018. Ramos, 2011 (Rizqiani et al., 2020) menyatakan bahwa konsep tata kelola perusahaan yang baik baru populer di Asia dan berkembang sejak tahun 1990-an. Meskipun konsep tata kelola perusahaan yang baik belum dikenal di Inggris hingga tahun 1992, negara-negara maju yang tergabung dalam kelompok Organisation for Economic Co-operation and Development atau OECD (sekelompok negara maju di Eropa Barat dan Amerika Utara) menerapkan konsep tersebut pada tahun 1993. Komite Nasional Kebijakan Tata Kelola Perusahaan (KNKCG) meyakini bahwa perusahaan-perusahaan Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menerapkan standar Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG). Menurut Komite NasionalKebijakan Governance atau KNKG dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (2006), pelaksanaan ini didasarkan atas lima prinsip: *transparency* (transparansi), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (responsibilitas), *independency* (independensi), serta *fairness* (kewajaran atau keadilan)(Arina Mahadewi & Dwija Putri, 2019)

Prinsip *Good Hospital Governance* dalam (Nur, 2022) yaitu *Transparency* (Transparansi) adalah keterbukaan dalam mengungkapkan informasi penting dan relevan kepada rumah sakit serta dewan manajemen profesionalnya tanpa konflik dari pihak manapun, tanpa mematuhi peraturan perundang-undangan, dan prinsip-prinsip usaha yang sehat (Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara, 2011).Dalam pelayanan kesehatan, rumah sakit memberikan informasi kepada pasien tentang apa yang mereka

butuhkan dan staf rumah sakit menjalankan tugasnya secara profesional tanpa ada konflik antara pihak manapun. *Accountability* (*Akuntabilitas*) adalah tanggung jawab manajemen melalui pengawasan yang efektif berdasarkan keseimbangan kekuasaan antara manajer, pemegang saham, dewan direksi dan auditor. Dalam terminologi pelayanan kesehatan, akuntabilitas menggambarkan kemampuan rumah sakit untuk mematuhi dan mempertanggung jawabkan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit. *Responsibility* (*responsibilitas*) adalah kepatuhan manajemen rumah sakit terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip usaha yang sehat (Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara, 2011). Dalam pelayanan kesehatan, *responsibilitas* menggambarkan kepatuhan manajemen rumah sakit terhadap prinsip operasional rumah sakit yang baik. *Independency* (*Independensi*) adalah keadaan dimana suatu rumah sakit dikelola secara profesional, tanpa adanya benturan kepentingan atau pengaruh/tekanan dari pihak manapun. *Fairness* (*kewajaran atau keadilan*) adalah kesetaraan dalam menghormati hak-hak pihak berelasi yang timbul dari perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Good corporate governance merupakan suatu sistem, dimana yang mengoperasikannya adalah manusia, adapun kesuksesan penerapannya sangat bergantung pada integritas dan komitmen. Hal yang membedakan praktek *Good Corporate Governance* di suatu negara adalah *Good Corporate Governance* sebagai sistem, karena harus selalu menyesuaikan dengan sistem hukum, keadaan dan perkembangan kemajuan, serta kultur bangsa itu sendiri. Penerapan GCG yang baik pada suatu perusahaan akan memberikan sinyal positif kepada stakeholder, karena stakeholder merasa kepentingannya akan lebih terlindungi (Arina Mahadewi & Dwija Putri, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Winita Yuniarsih, Sulastini & Khuzain 2021) tentang Pengaruh Penerapan Prinsip Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Rumah Sakit

Sultan Suriansyah Kota Banjarmasin, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ida Ayu Arina Mahadewi, IG. A. M. Asri Dwija Putri) tentang Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Di Kota Denpasar menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Rumah Sakit di Kota Denpasar. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi pihak-pihak yang terkait dalam mengukur kinerja pada Rumah Sakit di Kota Denpasar dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam mengambil keputusan dan menentukan kebijakan di masa yang akan datang sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut ahli Simanjuntak (2011:221), kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor utama, yakni kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Mulyani & Hakim, 2021). Hasil pekerjaan mencerminkan pencapaian yang sejajar dengan harapan lembaga, yang diukur berdasarkan standar dan kriteria organisasi yang berlaku. Kinerja lembaga ini dipengaruhi oleh kinerja baik individu maupun kelompok pegawai, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai, semakin baik pula kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai adalah faktor yang memengaruhi sejauh mana mereka

berkontribusi terhadap organisasi, melibatkan aspek-aspek seperti jumlah produksi, mutu hasil, waktu penyelesaian, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerja sama (Amir, 2016). Sedangkan Sinambela (2018:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, perlu penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja pekerja atau pegawai adalah hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar adalah salah satu bidang usaha kesehatan Persyarikatan Muhammadiyah yang terletak di jalan R.A. Kartini No. 15 - 17 Makassar Sulawesi Selatan. Didirikan pada tanggal 18 Novembarrber 1962, Rumah Sakit ini didirikan oleh para tokoh Muhammadiyah Cabang Makassar pada saat itu bertujuan untuk menghasilkan sumber dana yang bisa menunjang kegiatan - kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah guna untuk dapat menolong ummat pada umumnya dan warga Muhammadiyah yang memerlukan pertolongan dalam bidang pelayanan kesehatan khusus ibu dan anak yang didukung oleh layanan dokter spesialisserta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya.

Adapun jumlah pegawai yang ada di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar di tahun 2023 berdasarkan ruangan diantaranya yaitu Direktur sebanyak 1 orang, KPI sebanyak 1 orang, Adm. Umum sebanyak 8 orang, IPSRS sebanyak 9 orang, Bagian

Keuangan sebanyak 7 orang, Penunjang sebanyak 5 orang, PPI sebanyak 1 orang, Ruang Nifas sebanyak 25 orang, Ruang Bersalin sebanyak 14 orang, Ruang Bayi sebanyak 11 orang, Rawat Jalan sebanyak 9 orang, Rekam Medis sebanyak 12 orang, IGD sebanyak 13 orang, Kamar Operasi sebanyak 19 orang, HCU / RR sebanyak 16 orang, Farmasi sebanyak 8 orang, CSSD sebanyak 7 orang, Laundry sebanyak 4 orang, Laboratorium sebanyak 10 orang, Radiologi sebanyak 1 orang, Gizi sebanyak 17 orang, Security sebanyak 8 orang, Binroh sebanyak 2 orang, Supir sebanyak 2 orang, Cleaning Servis sebanyak 14 orang, Pekarya sebanyak 11 orang, Duty Manager sebanyak 3 orang, maka dari keseluruhan pegawai yang ada berjumlah 238 orang pegawai.

Kinerja Pegawai yang ada di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar mengalami penurunan di beberapa unit, berikut disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Data kinerja pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

No	Unit	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	IGD	73,93%	74,28%	74,20%
2.	Rawat Inap	73,34%	77%	76%
3.	Rawat Jalan	80,00%	75,97%	74%
4.	Kamar Operasi	70,01%	70%	69%
5.	Ruang Pemulihan	71,17%	75,29%	70%
6.	HCU	75,29%	75,29%	75%
7.	CSSD	75%	72,5%	64,5%
8.	Rekam Medis	96,19%	95%	95,5%
9.	Laundry	76%	69%	66,5%
10.	Gizi	75,4%	72,6%	71,4%

Sumber : Data sekunder RSIA Sitti Khadijah 2023

Keterangan :

Sangat baik : ≥ 95

Baik : 80-95

Cukup : 60-79

Kurang : 50-59 Sangat Kurang : ≤ 49

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa data Kinerja Pegawai dari 10 unit di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang

Makassar dari 3 tahun terakhir menunjukkan adanya beberapa unit yang mengalami Fluktuatif yaitu Rawat Inap, Ruang pemulihan, dan Rekam medis. Dan beberapa unit lainnya mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan latar belakang diatas, Diketahui bahwa kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar mengalami fluktuatif, pada tahun 2021 ke tahun 2022 hingga ke tahun 2023, hal ini harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit, agar kinerja pegawai ditahun berikutnya bisa meningkat. Karna dengan adanya kinerja pegawai yang mengalami fluktuatif maka bisa saja menjadi faktor menghambatnya kemajuan di rumah sakit, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “ Pengaruh Prinsip Good Hospital Governance terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024 “ yang dimana peneliti ingin melihat apakah terdapat pengaruh dari 5 Prinsip *Good Hospital Governance* yaitu transparasi, Acconttability, Responsibility, Independensi, dan Fairness terhadap kinerja pegawai yang ada di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh *Transparency* (Keterbukaan Informasi) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar ?
2. Apakah ada pengaruh *Accountability* (Akuntabilitas) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar ?
3. Apakah ada pengaruh *Responsibility* (Pertanggung Jawaban) terhadap kinerja pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar ?
4. Apakah ada pengaruh *Independency* (Kemandirian) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar ?

5. Apakah ada pengaruh *Fairness* (Kewajaran/Keadilan) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh prinsip *Good Hospital Governance* terhadap kinerja pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Transparency* (Keterbukaan Informasi) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Accountability* (Akuntabilitas) terhadap di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Responsibility* (Pertanggung Jawaban) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Independency* (kemandirian) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.
- e. Untuk mengetahui pengaruh *Fairness* (keadilan) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.

D. Manfaat Peneliti

a. Manfaat Bagi institusi

Penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai tambahan informasi serta referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa(i) Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.

b. Manfaat Bagi Rumah Sakit.

Hasil Penelitian Ini di harapkan dapat di jadikan sebagai masukan masukan bagi rumah sakit, sehingga dapat menjadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan rumah sakit.

c. Manfaat Bagi Masyarakat.

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan terkait pengaruh *Good Hospital Governance* Terhadap kinerja pegawai.

d. Penelitian Selanjutnya.

Adanya penelitian ini bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan judul pengaruh prinsip *Good Hospital Governance* terhadap kinerja pegawai di jadikan sebagai bahan literature dalam belajar ataupun referensi dalam pembuatan Skripsi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang *Good Hospital Governance*

1. Definisi *Good Hospital Governance*

Menurut Partakusuma (2014) dari Indonesian *Institute of Corporate Governance* (IICG), *governance* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris sebagai “*governance*”, dan *governance* adalah istilah yang mengacu pada mekanisme pengelolaan dan pengendalian suatu organisasi, lembaga, atau fungsi. telah bersama. Hal ini selaras dengan tujuan yang ingin dicapai dan harapan seluruh pemangku kepentingan. Menurut Indonesia *Corporate Governance Forum* (FCGI) oleh Fajardin (2014), tata kelola perusahaan melibatkan pemangku kepentingan, manajemen perusahaan, kreditor, pemerintah, karyawan, pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya, yang diartikan sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan mereka. Hak dan kewajiban masing-masing, serta sistem yang mengatur perusahaan. Secara umum tata kelola perusahaan yang baik dapat diartikan sebagai upaya untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam suatu perusahaan menjalankan aktivitasnya dengan baik sesuai dengan hak dan kewajibannya. FCGI (Saftarini dkk, 2015) menyatakan bahwa tata kelola yang baik berfokus pada proses, sistem, prosedur, dan peraturan formal dan informal yang mengatur suatu organisasi, memastikan bahwa peraturan yang ada berlaku dan harus dipatuhi. (Manajemen dkk. , 2021).

2. Dimensi *Good Hospital Governance*

Menurut (Suryanto, Agus, 2019) dalam (Nurhidayat, 2019) ada lima dimensi *Good Hospital Governance* yaitu :

a. *Transparency*

Keterbukaan informasi di dalam rumah sakit diwujudkan melalui transparansi baik dalam proses pengambilan keputusan

maupun dalam menyampaikan informasi material dan relevan.

b. *Accountability*

Kejelasan dalam fungsi, struktur, sistem, dan akuntabilitas organ rumah sakit sangat penting agar pengelolaan rumah sakit dapat berjalan dengan efektif.

c. *Responsibility*

Kesesuaian dalam pengelolaan rumah sakit terhadap prinsip-prinsip korporasi yang sehat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan hal yang penting.

d. *Independency*

Suatu kondisi di mana rumah sakit dikelola secara profesional tanpa adanya konflik kepentingan dan tanpa pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan.

e. *Fairness*

Memberikan perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi hak-hak para pemangku kepentingan (stakeholder)

Menurut Pedoman Umum *Good Corporate Governance* di Indonesia oleh KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governansi), pelaksanaan ini didasarkan pada lima prinsip yaitu *transparansi*, *akuntabilitas*, *responsibilitas*, *independensi* dan *fairness* (kewajaran atau keadilan) dalam (Christian, 2016).

a. *Transparansi* (Keterbukaan Informasi)

Menurut UNDP (Transparansi didasarkan pada kebebasan menerima informasi). Informasi untuk kepentingan umum tersedia secara langsung kepada pihak yang memerlukannya. Dengan kata lain, tindakan dan kebijakan harus selalu dilaksanakan secara terbuka dan diketahui masyarakat. Perlu adanya sistem informasi yang terbuka, tepat waktu, jelas, dan dapat diperbandingkan mengenai tata kelola dan kepemilikan rumah sakit.

b. *Accountability* (Akuntabilitas)

Akuntabilitas adalah suatu bentuk kewajiban yang melaluinya seseorang bertanggung jawab atas berhasil atau

tidaknya misi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Akuntabilitas mengacu pada terciptanya rasa tanggung jawab masyarakat terhadap pengambilan keputusan di pemerintahan, pada sektor swasta dan organisasi, masyarakat dan pemilik (pemegang saham)

c. *Responsibility (Pertanggung Jawaban)*

Responsibilitas adalah sejauh mana pelaksanaan kegiatan suatu organisasi publik telah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan, dan kebijakan organisasi, sehingga kinerjanya akan dinilai lebih baik. Tanggung jawab berarti mampu memikul tanggung jawab. Komitmen meliputi pengambilan keputusan, ketrampilan, dan kemampuan Tanggung jawab dan juga berarti kewajiban untuk mempertanggungjawabkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta memperbaiki atau mengganti kerugian yang ditimbulkan.

d. *Independency (Kemandirian)*

Demi kelancaran pelaksanaan *good hospital governance* (tata kelola rumah sakit) instalasi harus dipermudah dengan pengelolaan fasilitas secara mandiri sehingga tidak ada bagian fasilitas yang dominan dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

e. *Fairess (kewajaran atau keadilan)*

Kesetaraan dan kewajaran adalah perlakuan yang adil dan setara terhadap pemangku kepentingan dalam melaksanakan hak-haknya yang timbul berdasarkan kontrak dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menjalankan kegiatannya, suatu organisasi harus selalu memperhatikan kepentingannya, berdasarkan prinsip kesetaraan dan kewajaran.

Prinsip-prinsip *good corporate governance* menurut *Organization for Economic Co-Operation and Development* (OECD) dalam (Ridwan, 2007: 74-86) (Ibrahim, 2015) yaitu mencakup:

a. Transparansi atau Keterbukaan (*transparency*).

Transparansi yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan. Prinsip keterbukaan merupakan prinsip yang penting untuk mencegah terjadinya tindakan penipuan (*fraud*). Dengan pemberian informasi berdasarkan prinsip keterbukaan ini, maka dapat diantisipasi terjadinya kemungkinan pemegang saham, investor, atau stakeholder tidak memperoleh informasi atau fakta material yang ada.

b. Akuntabilitas (*Accountability*).

Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Prinsip akuntabilitas menyatakan bahwa “kerangka pengelolaan perusahaan harus memastikan pedoman strategis suatu perusahaan, pengawasan efektif atas pengelolaan dewan pertanggungjawaban kepada perusahaan dan para pemegang saham”. Prinsip ini berimplikasi pada kewajiban hukum para direksi, yakni diisyaratkan untuk menjalin hubungan yang berbasiskan kepercayaan dengan pemegang saham dan perusahaan.

c. Responsibilitas (*Responsibility*)

Prinsip responsibilitas mencakup hal-hal yang terkait dengan pemenuhan kewajiban sosial perusahaan sebagai bagian dari masyarakat. Perusahaan dalam memenuhi pertanggungjawaban kepada para pemegang saham dan stakeholders harus sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku dalam pengelolaan perusahaan tersebut. Secara singkat, perusahaan harus menjunjung tinggi supremasi hukum (*rule of law*), antara lain harus mengikuti peraturan perpajakan, peraturan ketenagakerjaan dan keselamatan kerja, peraturan kesehatan, peraturan lingkungan hidup, peraturan perlindungan konsumen, dan larangan praktik monopoli serta

persaingan usaha tidak sehat.

d. Keadilan (*Fairness*)

keadilan yaitu kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak stakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. *Fairness* juga mencakup adanya kejelasan hak-hak pemodal, sistem hukum dan penegakan peraturan untuk melindungi hak-hak investor, khususnya pemegang saham minoritas, dari berbagai bentuk kecurangan.

3. Prinsip Hukum *Good Hospital Governance*

Pasal 36 UU No. 44 Tahun 2009 mengatur bahwa setiap rumah sakit harus menyelenggarakan tata kelola Rumah Sakit dan tata kelola klinik dengan baik. Dalam penjelasannya tata kelola rumah sakit yang baik diartikan sebagai penerapan fungsi manajemen rumah sakit berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi dan akuntabilitas, pemerataan dan kewajiban dan Tata kelola klinis yang baik adalah penerapan fungsi manajemen klinis termasuk fungsi manajemen klinis. Kepemimpinan, audit klinis, data klinis, risiko klinis berbasis bukti, peningkatan kinerja, manajemen pengaduan, mekanisme pemantauan kinerja layanan, pengembangan profesional dan akreditasi rumah sakit.

Kedua pasal ini berkaitan dengan pembagian rumah sakit menurut bentuk kepemilikannya: rumah sakit pemerintah (publik) dan rumah sakit swasta (privat), sehingga pengelolaan kedua rumah sakit ini harus menjamin tata kelola rumah sakit yang baik. Untuk menyelenggarakan pelayanan medis tersebut, rumah sakit harus memperhatikan asas atau asas yang diatur dalam UU No. 44 Tahun 2009 pada Bab II Pasal 2 ditentukan: "Rumah sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan berdasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan, etika dan profesionalisme, kepentingan sosial, keadilan, persamaan hak, kesetaraan dan non-diskriminasi, keadilan, perlindungan pasien. dan keselamatan, dan fungsi sosial." (Sitohang, 2014).

4. Penerapan *Good Hospital Governance*

Alasan penerapan corporate governance di rumah sakit dalam (Windrya 2012))(Ibrahim, 2015) adalah sebagai berikut:

a. *Corporate governance* menciptakan peraturan

Berarti bahwa *corporate governance* berfungsi untuk menetapkan dan memberlakukan aturan-aturan yang mengatur bagaimana sebuah organisasi, seperti rumah sakit, dijalankan. Peraturan ini mencakup pedoman untuk pengambilan keputusan, pengelolaan risiko, transparansi, dan akuntabilitas, serta memastikan bahwa semua pihak di dalam organisasi, termasuk manajemen, staf, dan pemangku kepentingan, mematuhi standar etika dan regulasi yang berlaku. Ini bertujuan untuk mencapai efisiensi operasional dan tujuan jangka panjang organisasi.

b. *Corporate governance* membantu rumah sakit dalam mengembangkan kinerjanya

Berarti bahwa penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas operasional rumah sakit. Dengan *corporate governance*, rumah sakit dapat mengatur proses manajerial, memastikan penggunaan sumber daya yang optimal, meningkatkan transparansi, dan memperkuat akuntabilitas. Semua ini berkontribusi pada peningkatan keseluruhan kinerja rumah sakit, yang berdampak pada pelayanan yang lebih baik kepada pasien dan pemangku kepentingan lainnya.

c. *Corporate governance* membantu proses manajemen dan perencanaan rumah sakit

Berarti bahwa penerapan tata kelola yang baik menyediakan struktur dan pedoman yang jelas bagi manajemen dalam mengelola operasional sehari-hari dan merencanakan strategi jangka panjang rumah sakit. *Corporate governance* memastikan bahwa keputusan diambil berdasarkan data yang akurat dan proses yang transparan, sehingga manajemen dapat mengarahkan rumah sakit ke arah yang lebih efisien,

berkelanjutan, dan sesuai dengan tujuan serta visi yang telah ditetapkan.

5. Tujuan *Hospital Governance*

Tujuan dari hospital governance adalah untuk meningkatkan kegiatan sosial rumah sakit yang merupakan salah satu bentuk keikutsertaan rumah sakit dalam upaya pemerintah untuk meningkatkan kesehatan masyarakat, menggabungkan kepentingan staf medis guna mencapai kepentingan bersama yang mendasari operasi rumah sakit dalam hal tata kelola rumah sakit dan meningkatkan pertanggungjawaban kekuasaan dalam pengambilan keputusan di semua tingkatan (Eeckloo, Van Herck, Van Hulle, & Vleugels, 2004) dalam (Amartiwi et al., 2012).

B. Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Secara etimologis kinerja berasal dari kata kinerja kerja. Sebagaimana dikemukakan dalam (Mangkunegara, 2017), yang dimaksud dengan “kinerja” adalah “prestasi kerja” atau “kinerja aktual” (prestasi kerja atau kinerja aktual seseorang), yakni hasil kerja ditinjau dari mutu dan kualitasnya. konsep Jumlah dimana seorang pegawai eksekutif menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Yuwalliatin & Sitty, 2006) menyatakan bahwa kinerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian yang dimasukkan ke dalam pengukuran kinerja umum dan kemudian diterjemahkan ke dalam penelitian perilaku dasar, meliputi:

- a) kuantitas kerja,
- b) kualitas kerja,
- c) pengetahuan tentang pekerjaan,
- d) pendapat atau pernyataan yang diungkapkan,
- e) rencana tindakan.

Kinerja merupakan hasil suatu proses yang ditentukan oleh suatu ketentuan atau kesepakatan tertentu dan diukur dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sutrisno (Lutfi & Firmansyah, 2021), “Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai ditinjau dari kualitas, kuantitas,

jam kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. “ Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

”Menurut Fahmi (Themba et al., 2021), kinerja adalah hasil suatu proses berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam jangka waktu tertentu. Menurut Torang (Aris, 2021), “Kinerja adalah kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi penting berdasarkan norma, prosedur operasi standar, standar dan ukuran yang ditetapkan, kuantitas atau kualitas pekerjaan” atau seseorang dalam suatu organisasi. (Fajriansyah et al., 2022)

Definisi kinerja dapat kita ambil dari kamus bahasa Indonesia yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Menurut Keputusan Menteri Keuangan RI No. 740/KMK.00/1989 menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan organisasi tersebut.

Dalam Mangkunegara (2006:9) beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Kusriyanto menyatakan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (biasanya perjam)
- b. Cardoso menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah ungkapan seperti out put, efisiensi serta efektifitas sering dibutuhkan dengan produktifitas
- c. Mangkunegara menyatakan kinerja pegawai itu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Sinaga, 2018).

2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017) :

- a. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c. Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d. Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang pekerja perlumendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Fadel, (2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

a. Pemahaman Atas Tupoksi

Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya,

b. Inovasi.

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada

atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja.

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja.

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang, dan

e. Kerjasama.

Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

Dari uraian indikator-indikator di atas jelaslah jika ada beberapa hal yang menjadi hal yang menjadi hal penting, yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja. i(Nabawi, 2019).

Menurut Robbins (2016:260) dalam (Tarmizi & Hutasuht, 2021) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2019), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan juga faktor motivasi (*motivation*) yang di rumuskan bahwa:

Human performance = Ability x

motivation Motivation = Attitude x

Situation

Ability = Knowledge x Skill

a. Faktor kemampuan (ability)

Kemampuan secara psikologis terdiri atas kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan+keterampilan). Artinya, para manajer dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), terutama yang memiliki IQ baik, sangat baik, berbakat, dan jenius, mendapat pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan bekerja sehari-hari. pekerjaan. Mencapai kinerja puncak dengan lebih mudah.

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi mengacu pada sikap manajer dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Pegawai yang mempunyai sikap positif (profesional) terhadap situasi kerjanya mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya pegawai yang mempunyai sikap negatif (negatif) terhadap situasi kerjanya pegawai mempunyai motivasi kerja yang rendah. Keadaan yang menjadi permasalahan mencakup, namun tidak terbatas pada, hubungan perburuhan, fasilitas tempat kerja, lingkungan kerja, kebijakan manajemen, pola manajemen ketenagakerjaan, dan kondisi kerja.

4. Manfaat penilaian kinerja pegawai

Siagian (1999:141) dalam (Suwanto, 2020), menjelaskan bahwa beberapa hal tentang bagaimana suatu penilaian kinerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja. Mengetahui hasil kinerja tersebut, ketiga pihak dapat menerapkan berbagai langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang. Sebagai bahan pemberian keputusan. Dapat dipahami bahwa imbalan yang diberikan organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada gaji dan/atau kompensasi saja yang merupakan penghasilan tetap para anggota yang bersangkutan, namun juga berbagai imbalan lainnya seperti imbalan akhir tahun, hadiah. pada hari libur tertentu. dan bahkan

banyak organisasi komersial yang memiliki beberapa saham sekolah. Keputusan mengenai siapa yang berhak atas berbagai penghargaan dapat didasarkan, antara lain, pada hasil evaluasi kinerja karyawan.

- b. Pemindahan karyawan. Masa lalu seseorang menjadi dasar pengambilan keputusan mutasi atas namanya di kemudian hari, apa pun bentuk mutasinya, seperti promosi, mutasi pekerjaan, mutasi wilayah, atau penurunan pangkat.
- c. Mengembangkan program pelatihan dan pendidikan, baik yang ditujukan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan, serta mengembangkan potensi pegawai, yang ternyata belum tergali dan terungkap secara maksimal melalui penilaian kinerja.
- d. Bantu karyawan menentukan rencana karier mereka dan, dengan bantuan departemen SDM, mengembangkan program karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kepentingan organisasi..

C. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit

1. Definisi Rumah Sakit

Menurut WHO (Organisasi Kesehatan Dunia), rumah sakit merupakan bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan yang mempunyai misi memberikan pelayanan menyeluruh kepada masyarakat, penyembuhan (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif). Menurut Undang-Undang Rumah Sakit Nomor 44 Tahun 2009, Rumah Sakit adalah lembaga kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara menyeluruh yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit adalah suatu organisasi yang mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat. (Rachman, 2018).

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan *promotif, prieventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif*

dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam memberikan sebuah pelayanan kesehatan yang prima, rumah sakit harus memperhatikan mutu dan keselamatan semua pasien. Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan pelayanan yang memiliki karakter rasa aman, tepat waktu, efisien, efektif, berorientasi pada pasien, adil serta terintegrasi (Kementrian Kesehatan, 2022.)

2. Tugas Rumah Sakit

Secara umum misi rumah sakit adalah menyediakan kebutuhan untuk memelihara dan memulihkan kesehatan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 983/Menkes/SK/XI/1992, tugas rumah sakit umum adalah menyelenggarakan upaya kesehatan secara efektif dan efisien, dengan mengutamakan upaya perbaikan dan pemeliharaan yang dilaksanakan. muncul secara serasi dan terpadu untuk meningkatkan, mencegah, dan menerapkan rujukan.

3. Klasifikasi Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakit, pada Pasal 2 yaitu Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, Rumah Sakit dikategorikan dalam Rumah Sakit umum dan Rumah Sakit khusus.

Klasifikasi Rumah Sakit umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) terdiri atas:

- a. Rumah Sakit umum kelas A;
- b. Rumah Sakit umum kelas B;
- c. Rumah Sakit umum kelas C; dan
- d. Rumah Sakit umum kelas D.

Klasifikasi Rumah Sakit khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) terdiri atas:

- a. Rumah Sakit khusus kelas A;
- b. Rumah Sakit khusus kelas B; dan
- c. Rumah Sakit khusus kelas C.

4. Pelayanan Rumah Sakit

Menurut Jan Carlzon (dalam Pahlevi, 2009) dalam (Rachman, 2018) mengadopsi dari ilmu marketing bahwa alur proses pelayanan di rumah sakit terbagi menjadi 3 bagian yaitu :

a. Pelayanan Pre-Hospital

Tahap ini merupakan tahap sebelum pasien memutuskan untuk datang ke rumah sakit. Sebelum memutuskan untuk ke rumah sakit biasanya pelanggan/pasien lebih dahulu menentukan rumah sakit yang mana yang akan dipilih. Pilihan itu dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti :

- 1) Apakah pelanggan/pasien pernah datang ke rumah sakit.
- 2) Mendengar cerita tentang rumah sakit itu.
- 3) Melalui brosur, iklan, atau rekomendasi orang terdekat/pasien.
- 4) Kemudahan dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh pelanggan/pasien baik melalui telepon maupun yang datang langsung ke rumah sakit.
- 5) Keramahan dari pegawai rumah sakit sehingga pasien mendapatkan informasi yang se jelas mungkin mengenai fasilitas maupun produk layanan rumah sakit.

b. Pelayanan During Hospital

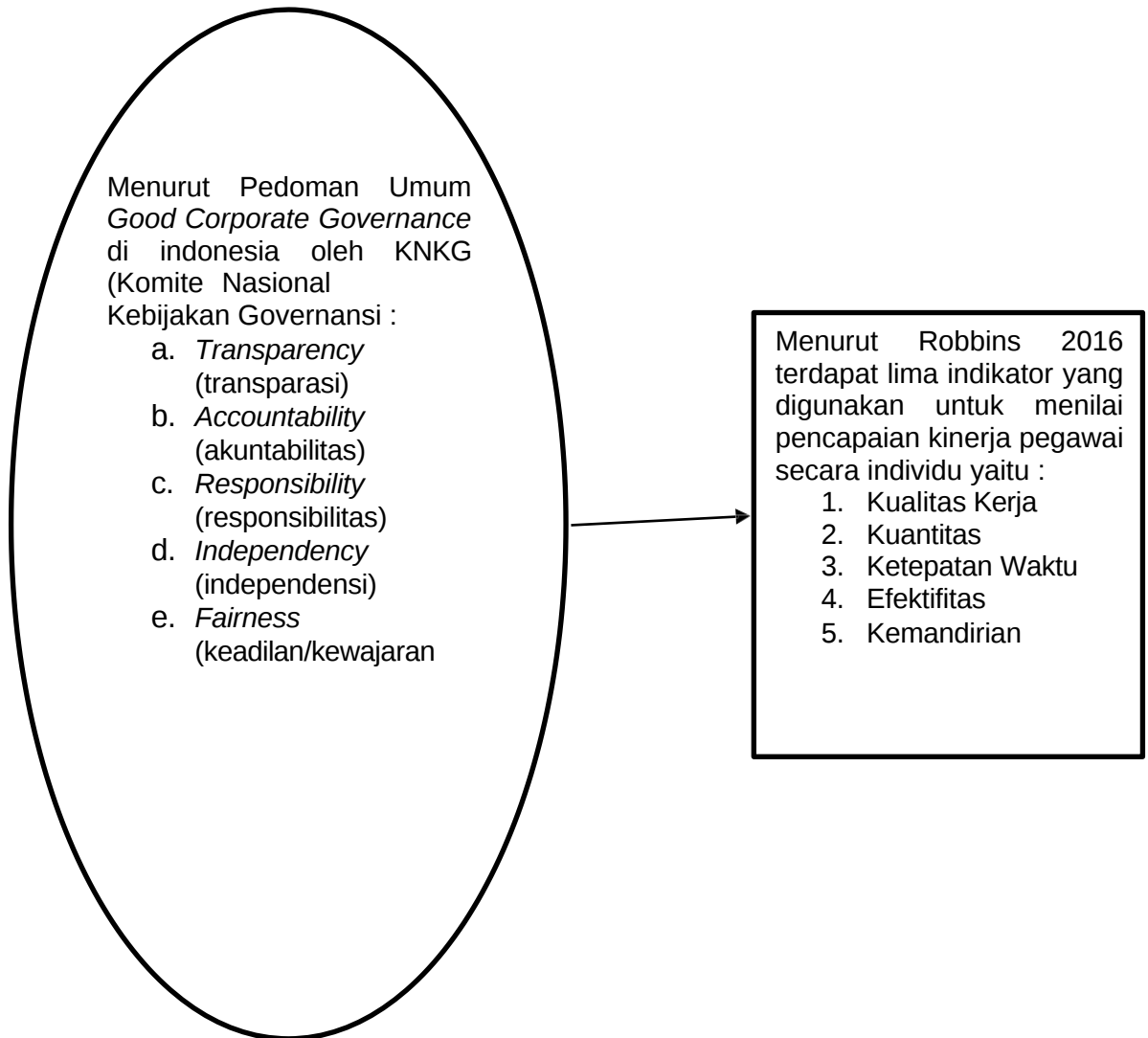
Tahap ini merupakan tahap cara bagaimana rumah sakit bisa membuat proses pelayanan di rumah sakit menjadi lebih menyenangkan dan lebih mudah bagi pelanggan. Tahap ini dimulai pada saat pelanggan/pasien melakukan pendaftaran, sampai pelanggan/pasien mendapatkan pelayanan yang dibutuhkan rumah sakit.

c. Pelayanan Post Hospital

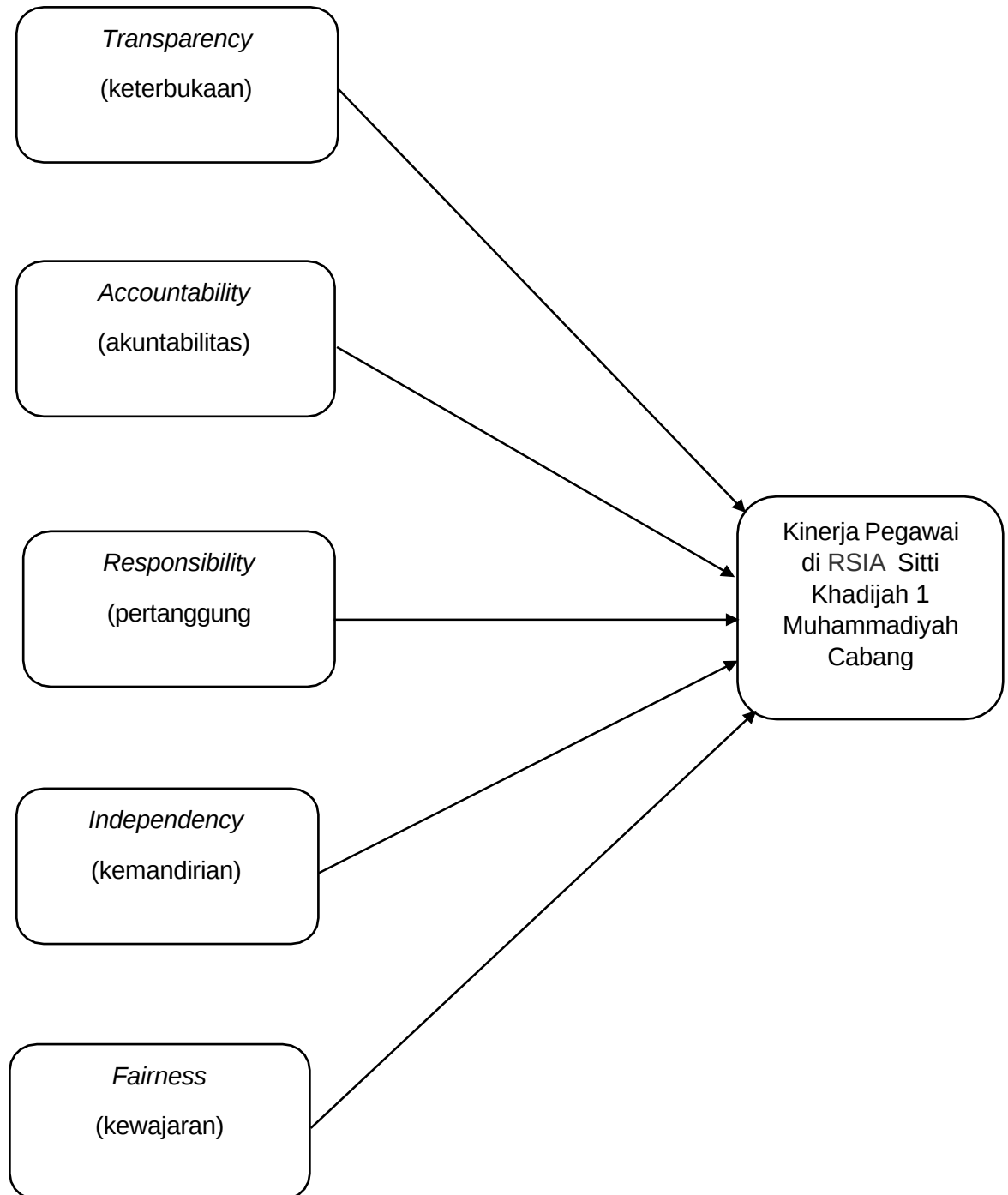
Tahap ini merupakan tahap yang sangat sensitif, karena pada saat pelanggan/pasien pulang akan berhubungan dengan masalah uang. Pada saat bagian keuangan mendapatkan informasi bahwa pasien rawat inap akan keluar/meninggal, maka pembuatan rekening harus segera dimulai. Lebih cepat pihak yang bertanggung jawab atas biaya pasien mengetahui jumlah yang harus dibayar, maka makin besar kemungkinan pembayaran akan

diterima. Jadi penting penataan rekening pasien secara tepat dan akurat. Selain itu, pegawai rumah sakit dituntut untuk bekerja dengan tenang, sabar, teliti, dan dapat mengendalikan dirinya sendiri.

D. Kerangka Teori



E. Kerangka Konsep



F. Definisi Oprasional

Tabel 2.1
Definisi operasional dan pengukuran

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala	Kriteria Objektif
1.	Keterbukaan (<i>transparency</i>)	prinsip transparansi menggambarkan keterbukaan informasi pada setiap pegawai baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar	1. Keterbukaan 2. Tepat waktu 3. Hubungan 4. Kepercayaan	Kusioner 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju	Likert	a.jumlah pernyataan =7 b.range nilai jawaban responden =4,3,2,1 • Skor tertinggi(X) =jumlah pernyataan x bobot tertinggi =7 x 4 = 28(100%) • Skor Terendah (Y) = jumlah pernyataan x bobot terendah =7x1 =7/28 x 100% =25% • Range=skor tertinggi – skor terendah

					$=100\%-25=75\%$ • Interval $=\text{Rage/kategori}$ $=75\%/2=37,5\%$ • Skor standar $=100\%-$ $37,5\%=62,5\%$ Jadi kriteria,objektif variabel transparansi baik $\geq 62,5\%$ kurang baik < 62,5%. a.jumlah pertanyaan =5 b.range nilai jawaban responden =4,3,2,1 • Skor tertinggi(X) $=$ jumlah pertanyaan x bobot tertinggi= $5 \times 4=20$ • Skor terendah (Y) =jumlah
2. <i>Akuntabilitas</i> (Accountability)	Prinsip akuntabilitas menggambarkan kejelasan dalam fungsi, tugas dan wewenang kerja serta pertanggungjawaban kerja pada pegawai sehingga pengelolaan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar	1. Kepemimpinan 2. Kesesuaian 3. Penyiapan laporan keuangan dengan benar. 4. Mengembangkan peran dan fungsi internal audit.	Kusioner 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju	Likert.	

3.	Pertanggung Jawaban (<i>Responsibility</i>)	terlaksana secara efektif dan efisien. Prinsip tanggung jawab menggambarkan rasa tanggung jawab pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar	1. Pemberlakuan badan hukum dalam pengelolaan. 2. Jelas 3. Pencapaian tujuan	Kusioner 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju	Likert.	pertanyaan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ = $5/20 \times 100\%$ = 25% • Range = $100\% - 25\% = 75\%$ • Interval = $75\% / 2 = 37,5\%$ • Skor standar = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ Jadi, kriteria objektif variabel akuntabilitas baik $\geq 62,5\%$ kurang baik $< 62,5\%$. a. jumlah pertanyaan = 5 b. range nilai jawaban responden = 4, 3, 2, 1 • Skor tertinggi (X) = jumlah
----	---	--	--	---	---------	---

	terhadap diri sendiri dan orang lain sesuai dengan kepatuhan terhadap undang-undang.		4. Sangat setuju		pertanyaan x bobot tertinggi = $5 \times 4 = 20$ • Skor terendah (Y) = jumlah pertanyaan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ $= 5/20 \times 100\% = 25\%$ • Range = $100\% - 25\% = 75\%$ • Interval = $75\% / 2 = 37,5\%$ • Skor standar = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ Jadi, kriteria objektif variabel Responsibilitas Baik $\geq 62,5\%$ kurang baik $< 62,5\%$.
4. Kemandirian (<i>Independency</i>)	Prinsip kemandirian menggambarkan	1. Tidak terpengaruh	Kusioner	Likert.	a.jumlah pertanyaan = 5

NO.	VARIABEL PENELITIAN	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ALAT UKUR	SKALA	KRITERIA OBJEKTIF
		kemandirian dengan mengelola peran,tugas, prinsip dan fungsi yang dimiliki pegawai di setiap organisasi dalam di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar guna mengembangkan organisasi secara maksimal.	oleh kepentingan tertentu. 2. Tidak ada tekanan 3. Tidak di Landasi oleh Dari pihak manapun.	1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju		b.Range nilai jawaban responden =4,3,2,1 • Skor tertinggi (X) =jumlah pertanyaan x bobot tertinggi 5x4=20 • Skor terendah(Y) =jumlah pertanyaan x bobot terendah =5x1=5 =5/20x100% =25% • Range =100%-25% =75% • Interval=75%/2 =37,5% • Skor standar =100%-37,5%=62,5%

5. Keadilan (Fairness)	Prinsip keadilan menggambarkan kesetaraan yang sama dalam hak-hak terhadap setiap pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.	1. Adanya perilaku adil bagi setiap pegawai dalam menjalankan kewajiban. 2. Terdapat umpan balik	Kusioner 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak Setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju	Likert.	Jadi, kriteria objektif variabel independensi Baik, $\geq 62,5\%$ kurang baik $< 62,5\%$ a. jumlah pertanyaan = 5 b. range nilai jawaban responden = 4, 3, 2, 1 • Skor tertinggi (X) = jumlah pertanyaan x bobot tertinggi = $5 \times 4 = 20$ • Skor terendah (Y) = jumlah pertanyaan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ $= \frac{4}{20} \times 100\%$ $= 25\%$
---------------------------	--	---	--	---------	---

					• Range= 100%-25%=75% • Interval =75%=37,5% • Skor Standar= 100%-37,5%=62,5% Jadi, kriteria objektif variabel keadilan baik $\geq 62,5\%$ kurang Baik $< 62,5\%$
6. Kinerja pegawai	Faktor yang memengaruhi sejauh mana mereka berkontribusi terhadap organisasi, melibatkan aspek-aspek seperti jumlah produksi, mutu hasil, waktu penyelesaian, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerja sama	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas	Kusiner 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju	Likert.	a.jumlah pertanyaan =7 b.Range nilai jawaban responden=4,3,2,1 • Skor Tertinggi(X)= $\frac{\text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{bobot tertinggi}}{8} = \frac{7 \times 4}{8} = 28$ • Skor terenda(Y)=jum

lah pertanyaan
 x bobot
 terendah
 $= 7 \times 1 = 7$
 $= 7/28 \times 100\%$
 $= 25\%$
 • Range : $100\% - 25\% = 75\%$
 • Interval
 $= 75\% / 2 = 37,5\%$
 • Skor
 standar $= 100\% - 37,5\% = 62,5\%$
 Jadi, Kriteria
 objektif variabel
 kinerja pegawai $\geq$
 $62,5\%$ kurang baik
 $< 62,5\%$.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Alternatif (Ha)
 - a. Ada pengaruh *transparency* (keterbukaan informasi) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
 - b. Ada pengaruh *accountability* (akuntabilitas) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
 - c. Ada pengaruh *responsibility* (pertanggung jawaban) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
 - d. Ada pengaruh *independency* (kemandirian) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
 - e. Ada pengaruh *Fairness*(kewajaran) terhadap kinerja pegawai di di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

2. Hipotesis Null (Ho)
 - a. Tidak ada pengaruh *transparency*(keterbukaan informasi) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
 - b. Tidak ada pengaruh *accountability* (akuntabilitas) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
 - c. Tidak ada pengaruh *responsibility* (pertanggung jawaban) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
 - d. Tidak ada pengaruh *independency* (kemandirian) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
 - e. Tidak ada pengaruh *Fairness* (kewajaran) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi *cross sectional study*. *Cross sectional study* adalah penelitian hanya melakukan observasi dan pengukuran variabel pada satu waktu tertentu saja (Hasni, 2023)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prinsip *good hospital governance* terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

B. Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar yang beralamat di JL. R.A Kartini No. 15-17, Baru, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus Tahun 2024.

C. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006) dalam (Muchlisin Riadi, 2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 238 orang yaitu jumlah pegawai pada tahun 2023.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai RSIA Khadijah 1 Cabang Muhammadiyah Cabang
Makassar Tahun 2023

No	Pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar	Jumlah Staf
1	Direktur	1
2	KPI	1
3	Adm. Umum	8
4	IPRS	9
8	R. Nifas	25
9	Ruang Bersalin	14
10	Ruang Bayi	11
11	Rawat Jalan	9
12	Rekam Medis	12
13	IGD	13
14	Kamar Operasi	19
15	HCU/RR	16
16	Farmasi	8
17	CSSD	7
18	Laundry	4
19	Laboratorium	10
20	Radiologi	1
21	Gizi	17
22	Security	8
23	Binroh	2
24	Supir	2
25	Cleaning Service	14
26	Pekarya	11
27	Duty Manager	3
Total		238

Sumber : Data Sekunder RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Berdasarkan tabel 3.1 diketahui bahwa jumlah pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar tahun 2023 adalah 238 orang.

2. Sampel

Menurut Siyoto dkk (2015) dalam (Muchlisin Riadi, 2020), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Metode yang di gunakan dala penelitian ini adalah dengan the *non probability sampling*, adalah teknik yang memberi kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*,

teknik ini adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan dalam anggota populasi.

Penentuan jumlah sampel di hitung berdasarkan rumus slovin dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\n &= \frac{238}{1 + 238 (0,05)^2} \\n &= \frac{238}{1 + 238 (0,0025)} \\n &= \frac{238}{1 + 0,595} \\n &= \frac{238}{1,595} \\n &= 149\end{aligned}$$

Jadi, hasil rumus slovin maka sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 149 dengan tingkat kesalahan 0,05.

Keterangan :

- n : Jumlah Sampel
- N : Jumlah Keseluruhan Populasi
- E : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diberi toleransi atau diinginkan dalam penelitian ini adalah 5%.

D. Teknik pengumpulan Data

Pengumpulan data (data collection) merupakan tahapan proses riset di mana peneliti menerapkan cara dan teknik ilmiah dalam rangka mengumpulkan data sistematis untuk keperluan analisis. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Ada berbagai teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam sebuah penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrument pengukuran atau alat pengumpulan data yaitu kusioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber lain. Menurut Saryono dan Mekar Dwi Anggraeni (2013) dalam (Syarifuddin, 2023), data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitian.

Ada berbagai teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam sebuah penelitian, yaitu sebagai berikut

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan di ukur dan tahu apa yang diharapkan responden. Selain itu, kuesioner juga cocok di gunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengambil dokumen-dokumen di lokasi penelitian yang membantu penyelesaian masalah penelitian.

E. Pengelolaan Data dan Analisis Data

Penganalisisan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Teknik pengolahan data

Pengolahan data di lakukan secara bertahap dengan menggunakan sistem komputerisasi yaitu :

1. *Editing* (menyunting data)

Penyuntingan data dilakukan sebelum data diproses, untuk mengurangi kesalahan dalam penginputan data dengan cara memeriksa kembali kelengkapan dan kebenaran jawaban responden, sehingga jika ditemukan data yang masih

meragukan atau masih salah dapat ditinjau atau ditelusuri kembali.

2. *Coding* (membuat code)

Tahap ini merubah data yang dikumpulkan ke dalam bentuk yang lebih ringkas. Memberi kode untuk masing-masing variable terhadap data yang diperoleh dari sumber data yang telah diperiksa kelengkapannya.

3. *Entry data* (memasukkan data)

Data yang telah diberikan kode dan telah diperiksa pada saat penyuntingan data, yang sesuai dengan kebutuhan data di input ke dalam SPSS untuk dilakukan analisa.

4. *Cleaning* (pembersih data)

Apabila semua data dari setiap sumber data atau responden selesai dimasukkan, perlu dicek kembali untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan kode, ketidaklengkapan, kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi

2. Analisis Data

a. Uji validitas dan uji reliabilitas

1) Uji Validitas

Dalam Sugiono(2019), uji validitas di gunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket (kusioner). Suatu angket dianggap valid jika pertanyaan dan angket mengungkapkan apa yang ingin di ukur oleh angket tersebut.

1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut adalah valid.

2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas akan di hitung menggunakan analisis korelasi *product moment* untuk memperoleh nilai $r \text{ hitung}$ dan membandingkan dengan $r \text{ tabel}$ pada taraf signifikan 5% dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

a) Transparency (transparansi)

Tabel 3.3
Uji Validitas Transparency (Transparansi)

Item pernyataan	Rhitung (n=30)	Rtabel (n=30)	Keterangan
X1.1	0,776	0,361	Valid
X1.2	0,931	0,361	Valid
X1.3	0,908	0,361	Valid
X1.4	0,797	0,361	Valid
X1.5	0,630	0,361	Valid
X1.6	0,402	0,361	Valid
X1.7	0,799	0,361	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 7 item pernyataan pada variabel Transparency (transparansi) dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai rhitung dari masing-masing pernyataan lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan nilai rtabel 0,361 dengan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah teruji validitasnya.

b) Akuntabilitas (Accountability)

Tabel 3.4
Uji Validitas Akuntabilitas (Accountability)

Item pernyataan	Rhitung (n=30)	Rtabel (n=30)	Keterangan
X2.1	0,877	0,361	Valid
X2.2	0,965	0,361	Valid
X2.3	0,883	0,361	Valid
X2.4	0,582	0,361	Valid
X2.5	0,930	0,361	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan pada variabel Akuntabilitas (Accountability) dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai rhitung dari masing-masing pernyataan lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan nilai rtabel 0,361 dengan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah teruji validitasnya.

c) Responsibilitas (Responsibility)

Tabel 3.5
Uji Validitas Responsibilitas (Responsibility)

Item pernyataan	Rhitung (n=30)	Rtabel (n=30)	Keterangan
X3.1	0,684	0,361	Valid
X3.2	0,702	0,361	Valid
X3.3	0,903	0,361	Valid
X3.4	0,878	0,361	Valid
X3.5	0,753	0,361	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan pada variabel Responsibilitas (Responsibility) dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai rhitung dari masing-masing pernyataan lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan nilai rtabel 0,361 dengan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah teruji validitasnya.

d) Independensi (Independency)

Uji Validitas Independensi (Independency)

Item pernyataan	Rhitung (n=30)	Rtabel (n=30)	Keterangan
X4.1	0,658	0,361	Valid
X4.2	0,710	0,361	Valid
X4.3	0,726	0,361	Valid
X4.4	0,772	0,361	Valid
X4.5	0,619	0,361	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan pada variabel Independensi (Independency) dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai rhitung dari masing-masing pernyataan lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan nilai rtabel 0,361 dengan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah teruji validitasnya.

e) Keadilan (Fairness)

Tabel 3.7
Uji Validitas Keadilan (Fairness)

Item pernyataan	Rhitung (n=30)	Rtabel (n=30)	Keterangan
X5.1	0,531	0,361	Valid
X5.2	0,771	0,361	Valid
X5.3	0,828	0,361	Valid
X5.4	0,810	0,361	Valid
X5.5	0,635	0,361	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan pada variabel Keadilan (Fairness) dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai rhitung dari masing- masing pernyataan lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan nilai rtabel 0,361 dengan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah teruji validitasnya.

f) Kinerja Pegawai

Tabel 3.8
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item pernyataan	Rhitung (n=30)	Rtabel (n=30)	Keterangan
Y1.1	0,768	0,361	Valid
Y1.2	0,392	0,361	Valid
Y1.3	0,755	0,361	Valid
Y1.4	0,755	0,361	Valid
Y1.5	0,814	0,361	Valid
Y1.6	0,408	0,361	Valid
Y1.7	0,810	0,361	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 7 item pernyataan pada variabel kinerja dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai rhitung dari masing-masing pernyataan lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan nilai rtabel 0,361 dengan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah teruji validitasnya.

2. Uji Reabilitas

Sugiono(2019), uji reabilitas digunakan untuk mengetahui derajat konsistensi suatu alat ukur. Suatu kusioner di katakana reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari awaktu ke waktu. SPSS diginakan untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel di katakana reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Transparansi (Transparancy)	0,867	Reliabel
Akuntabilitas (Accountability)	0,908	Reliabel
Responsibilitas (Responsibility)	0,842	Reliabel
Indepndensi (Independency)	0,727	Reliabel
Keadilan (Fairness)	0,753	Reliabel
Kinerja	0,708	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh item mempunyai pernyataan dari masing-masing variabel transparansi (Transparancy), akuntabilitas (Accountability), responsibilitas (Responsibility), indepdensi (Independency), keadilan (Fairness) dan Kinerja dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel lebih dari 0,60 – 0,70.

a. Analisis univariat

Analisis univariat adalah metode analisis data yang di gunakan untuk menganalisis suatu variabel atau data tunggal. Analisis data univariat ini di lakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan setiap variabel yang di teliti, baik variabel independen maupun variabel dependen.

b. Analisis bivariat

Analisis bivariat adalah metode analisis data yang di gunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih dalam satu waktu. analisis bivariat ini dilakukan untuk

mengetahui hubungan variabel independen dan dependen. uji statistik yang digunakan adalah uji *chi-square*. Uji *chi-square* adalah uji analisis yang digunakan dalam mengukur pengaruh antara variabel yang terdapat pada baris dan kolom.

F. Penyajian Data

Setelah data dikumpulkan akan di sajikan dalam bentuk tulisan, selain itu data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS kemudian akan ditampilkan dalam bentuk tabel dan akan digabungkan dalam bentuk penjelasan sehingga mudah dibaca dan mudah di mengerti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

1. Sejarah RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah cabang Makassar merupakan salah satu bidang usaha kesehatan Persyarikatan Muhammadiyah yang terletak di jalan R.A. Kartini No. 15-17 Makassar, Sulawesi Selatan. Rumah Sakit ini didirikan oleh para tokoh Muhammadiyah Cabang Makassar pada tanggal 18 November 1962 dengan status Balai Kesehatan Ibu dan Anak. Pada saat itu pendirian rumah sakit ini bertujuan untuk menghasilkan sumber dana yang bisa menunjang kegiatan-kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah sehingga dapat menolong ummat pada umumnya dan juga khususnya pada warga Muhammadiyah yang memerlukan pertolongan dalam bidang pelayanan kesehatan.

Perubahan rumah sakit ini terjadi pada tanggal 26 Mei 1976 menjadi RB (Rumah Bersalin), dan pada tanggal 17 Mei 1999 meningkat menjadi pelayanan RSB (Rumah Sakit Bersalin), dan pada tanggal 17 Mei 2002 menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak dengan izin sementara dari Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 2866/DK-VI/PIK-2/V/2002 dan telah mendapat izin tetap dari Direktur Jendral Pelayanan Medik Departemen Kesehatan Republik Indonesia Nomor : YM02.04.2.2.487 tanggal 2 Juli 2003 serta izin operasional baru sampai 25 Februari 2014 No.4440/23.03/RSIA/PSDK/DKK/II/2014 dan telah akreditasi KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit) Kemenkes sejak tanggal 15 Juni 2012.

2. Visi, Misi Dan Motto RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Pusat Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak Secara Paripurna dengan Semangat *Rahmatan Lil Alamin*.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak secara paripurna, bermutu, dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat.
- 2) Menjadi pusat pendidikan, pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian dalam konsep kemuammadiyahahan.
- 3) Melaksanakan fungsi sosiasal dalam bidang kesehatan dengan nilai-nilai kemuhammadiyahahan.

c. Motto

“Melayani dengan hati yang Islami”.

3. Tujuan RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan fasilitas rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dan berkualitas.
- b. Bekerjasama dengan institusi pendidikan dibidang kesehatan dalam rangka meningkatkan peran serta rumah sakit untuk pendidikan, pelatihan dan penelitian dalam konsep kemuhammadiyahahan.
- c. Menjadikan persyarikatan Kemuhammadiyaan maju bersama Rumah Sakit Ibu dan Anak Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar pada Tahun 2024. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juli - Agustus 2024 dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 149 responden yang semuanya berhasil diperoleh oleh peneliti. Data yang terkumpul kemudian ditabulasi, diinput, dan dianalisis menggunakan program SPSS 25.

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner untuk mengetahui profil umum responden. Kuesioner tersebut disebarkan kepada 149 responden yang merupakan pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar pada Tahun 2024.

Berikut ini adalah jawaban para responden yang disajikan peneliti.

1) Usia

Kelompok usia pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan kategori umur menurut Departemen Kesehatan RI Tahun 2009, dimana umur yang berkisar 17-25 tahun dapat dikatakan sebagai remaja akhir, 26-35 tahun adalah masa dewasa awal, 36-45 tahun adalah masa dewasa akhir, 46-55 tahun adalah masa lanjut usia (lansia) awal dan 56-65 tahun adalah masa lansia akhir, serta 65-sampai atas adalah masa lansia lanjut (Utami, n.d.).

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan umur dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok
Usia di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
Tahun 2024

No.	Usia	Frekuensi (n)	Presentase %
1	17-25	25	16,8
2	26-35	77	51,7
3	36-45	32	21,5
4	46-55	13	8,7
5	56-65	2	1,3
Total		149	100.0

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan usia di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar tahun 2024 dari 149 responden lebih banyak berumur 26-35 tahun, yakni sebanyak 77 responden dengan presentase 51,7%, sedangkan yang paling sedikit yaitu berumur 56-65 tahun, yakni 2 responden dengan presentase 1,3%

2) Status Kepegawaian

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok
Status Kepegawaian di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah
Cabang Makassar Tahun 2024

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi (n)	Presentase %
1	Kontrak	41	27,5
2	Tetap	108	72,5
Total		149	100,0

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan status kepegawaian di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar tahun 2024 dari 149 responden lebih dominan pegawai tetap, yakni 108 responden dengan presentase 72,5%.

3) Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin Karakteristik Responden di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Presentase %
1	Laki-laki	24	16,1
2	Perempuan	125	83,9
Total		149	100,0

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar tahun 2024 dari 149 responden lebih dominan berjenis kelamin perempuan, yakni 125 responden dengan presentase 83,9%.

4) Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Presentase %
1	D3	70	47,0
2	S1	60	40,3
3	S2	7	4,7
4	SLTA	12	8,0
Total		149	100,0

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar tahun 2024 dari 149 responden paling banyak dengan pendidikan terakhir D3, yakni sebanyak 70 responden dengan presentase 47,0%, sedangkan yang paling sedikit yaitu dengan pendidikan terakhir S2, yakni 7

responden dengan presentase 4,7%.

5) Lama Bekerja

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden lama bekerja dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok
Lama Bekerja di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang
Makassar Tahun 2024

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (n)	Presentase %
1	0-5 Tahun	65	43,6
2	6-10 Tahun	57	38,3
3	11-15 Tahun	15	10,1
4	16-20 Tahun	4	2,7
5	21-25 Tahun	2	1,3
6	26-30 Tahun	4	2,7
7	31-35 Tahun	2	1,3
Total		149	100,0

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan lama bekerja di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar tahun 2024 dari 149 responden paling banyak 0-5 tahun, yakni dengan presentase 43,6%, sedangkan paling sedikit 21-25 tahun dan 31-35 tahun, yakni dengan presentase 1,3%.

2. Hasil Analisis Uji Univariat

Analisis univariat digunakan dalam penelitian untuk menampilkan gambaran distribusi frekuensi responden, variabel Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Indenpendensi, Keadilan, Dan Kinerja Pegawai.

a. **Transparansi**
Karakteristik responden menurut Prinsip

Transparansi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan transparansi
di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun
2024

Transparansi	n	%
Baik	130	87,2
Kurang Baik	19	12,8
Total	149	100.0

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 4.6 hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan transparansi di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menunjukkan bahwa dari total 149 responden, berada pada kategori baik sebanyak 130 responden dengan presentase 87,2%.

b. **Akuntabilitas**
Karakteristik responden menurut Prinsip

Akuntabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan Akuntabilitas
di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang
Makassar Tahun 2024

Akuntabilitas	n	%
Baik	130	87,2
Kurang Baik	19	12,8
Total	149	100.0

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 4.7 hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan Akuntabilitas di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menunjukkan bahwa dari total 149 responden, berada pada kategori baik sebanyak 130 responden dengan presentase 87,2%.

- c. **Responsibilitas**
 Karakteristik responden menurut Prinsip
 Responsibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
 Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan
 Responsibilitas di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang
 Makassar Tahun 2024

Responsibilitas	n	%
Baik	127	85,2
Kurang Baik	22	14,8
Total	149	100.0

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 4.8 hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan responsibilitas di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menunjukkan bahwa dari total 149 responden, berada pada kategori baik sebanyak 127 responden dengan presentase 85,2%.

- d. **Independensi**
 Karakteristik responden menurut Prinsip Independensi
 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
 Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan Independensi
 di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang
 Makassar Tahun 2024

Independensi	n	%
Baik	133	89.3
Kurang Baik	16	10.7
Total	149	100.0

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 4.9 hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan Independensi di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menunjukkan bahwa dari total 149 responden, berada pada kategori baik sebanyak 133 responden dengan presentase 89,3%.

e. Keadilan

Karakteristik responden menurut Prinsip Keadilan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan Keadilan di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024

Keadilan	n	%
Baik	132	88,6
Kurang Baik	17	11,4
Total	149	100.0

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 4.10 hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan Keadilan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menunjukkan bahwa dari total 149 responden, berada pada kategori baik sebanyak 132 responden dengan presentase 88,6%

f. Kinerja Pegawai

Karakteristik responden menurut Prinsip Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan Kinerja Pegawai di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024

Kinerja Pegawai	n	%
Baik	128	85,9
Kurang Baik	21	14,1
Total	149	100.0

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 4.11 hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menunjukkan bahwa dari total 149 responden, berada pada kategori baik sebanyak 128 responden dengan presentase 85,9%.

3. Hasil Analisis Uji Bivariat

Analisis bivariat ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen. adapun uji yang digunakan adalah uji *chi-square* dengan Judul Pengaruh Prinsip *Good Hospital Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024

Tabel 4.12
Pengaruh Transparansi terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Transparansi	Kinerja pegawai						P
	Baik		Kurang Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Baik	117	90,0	13	10,0	130	100,0	P=0,001
Kurang Baik	11	57,9	8	42,1	19	100,0	
Total	128	85,9	21	14,1	149	100,0	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 149 responden sebanyak 130 responden yang menyatakan bahwa Transparansi Itu Baik, Dimana 117 (90,0%) Responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai, dan 13 (10,0%) responden menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai. Sementara itu 19 responden menyatakan transparansi kurang baik, yakni 11 (57,9%) responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 8 (42,1%) menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan uji *chi-square* menghasilkan nilai p-value sebesar $0,001 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak berarti bahwa terdapat pengaruh

signifikan antara Transparansi terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadija 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.

- b. Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadija 1 Muhammadiyah cabang makassar 2024

Tabel 4.13
Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Akuntabilitas	Kinerja pegawai						P
	Baik		Kurang Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Baik	119	91,5	11	8,5	130	100,0	P=0,000
Kurang Baik	9	47,4	10	52,6	19	100,0	
Total	128	85,9	21	14,1	149	100,0	

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 149 responden sebanyak 130 responden yang menyatakan bahwa akuntabilitas baik, Dimana 119 (91,5%) responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 11 (8,5%) responden menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai pegawai. Sementara itu 19 responden menyatakan kurang baik, yakni 9 (47,4%) responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 10 (52,6%) menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan uji *chi-square* menghasilkan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Responsibilitas terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadija 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.

c. Pengaruh responsibilitas terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah cabang makassar 2024

Tabel 4.14
Pengaruh Responsibilitas terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Responsibilitas	Kinerja pegawai						P
	Baik		Kurang Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Baik	114	89,8	13	10,2	127	100,0	P=0,004
Kurang Baik	14	63,6	8	36,4	22	100,0	
Total	128	85,9	21	14,1	149	100,0	

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 149 responden sebanyak 127 responden yang menyatakan responsibilitas baik, dimana 114 (89,8%) responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 13 (10,2%) yang menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, 22 responden menyatakan responsibilitas kurang baik, yakni 14 (63,6%) responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 8 (36,4%) menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan uji *chi-square* menghasilkan nilai p-value sebesar $0,004 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Responsibilitas terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.

d. Pengaruh independensi terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadija 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024

Tabel 4.15
Pengaruh Independensi terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

independensi	Kinerja pegawai						<i>P</i>
	Baik		Kurang Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Baik	120	90.2	13	9.8	133	100,0	P=0,000
Kurang Baik	8	85.9	8	50.0	16	100,0	
Total	128	85,9	21	14,1	149	100,0	

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 149 responden sebanyak 133 responden yang menyatakan independensi baik, dimana 120 (90,2%) responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 13 (9,8%) yang menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, 16 responden menyatakan independensi kurang baik, yakni 8 (85,9%) responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 8 (50,0%) menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan uji *chi-square* menghasilkan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara independensi terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadija 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.

e. Pengaruh keadilan terhadap kinerja pegawai di RSIA
Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah cabang makassar 2024

Tabel 4.16
Pengaruh Keadilan terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti
Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

keadilan	Kinerja pegawai						P
	Baik		Kurang Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Baik	118	89,4	14	10,6	132	100,0	P=0,003
Kurang Baik	10	58,8	7	41,2	17	100,0	
Total	128	85,9	21	14,1	149	100,0	

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 149 responden sebanyak 132 responden yang menyatakan independensi baik, dimana 118 (89,4%) responden menyatakann baik terhadap kinerja pegawai dan 14 (10,6%) yang menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, 17 responden menyatakan keadilan kurang baik, yakni 10 (58,8%) responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 7 (41,2%) menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan uji *chi-square* menghasilkan nilai p-value sebesar $0,003 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keadilan terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Salah satu faktor individual yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status Kepegawaian (Soeprodjo et al., 2017). Adapun Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari usia, status kepegawaian, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

a. usia

Usia adalah umur yang diukur dalam satuan tahun, usia dibagi menjadi beberapa bidang, dan masing-masing kelompok menjelaskan konsep masa pertumbuhan. Hasil univariat menunjukkan bahwa dari 149 responden sebagian besar memiliki usia 26-35 tahun pada kategori masa dewasa awal sebanyak 77 responden. Dan sebagian kecil berada pada usia 56-65 tahun pada kategori masa lansia akhir sebanyak 2 responden.

Teori yang menjelaskan bahwa seiring bertambahnya usia, individu mengalami perubahan dalam cara mereka berinteraksi dengan masyarakat dan bagaimana mereka memandang norma- norma sosial, serta cenderung menjadi lebih konservatif dalam beberapa aspek (Karl Mannheim, 1928).

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2010). Apriliyanti (2017: 69) Tanto (2012) dan Mahendra dan Woyanti (2014) "Usia karyawan adalah salah satu dari sejumlah faktor yang memengaruhi produktivitas. Usia pekerja produktif biasanya memiliki

produksi yang lebih tinggi daripada menggunakan umum daripada menggunakan produksi yang lebih tinggi daripada biasanya. Individu yang lebih muda karena kendala fisik dan pembatasan karyawan yang lebih tua.

b. Status Kepegawaian

Status kepegawaian adalah segi yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus ada pada setiap usaha kerja sama dan jelas statusnya. Hasil univariat menunjukkan bahwa dari 149 responden sebagian besar memiliki status kepegawaian tetap sebanyak 108 responden. Dan sebagian kecil memiliki status kepegawaian kontrak sebanyak 41 responden.

Status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam perusahaan atau organisasi. Dalam kenyataannya status kepegawaian dibedakan menjadi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Komitmen organisasional ditinjau dari status kepegawaian menjadi variabel penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. (Riko Hendrajana et al., 2018)

semakin baik status kepegawaian seorang karyawan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki status kepegawaian yang baik, misalnya status karyawan tetap, akan terdorong untuk memiliki kinerja yang baik. ada perbedaan kinerja karyawan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, dimana kinerja pegawai tetap lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. (Manalu, 2021)

c. Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor dalam karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Perbedaan kinerja antara pegawai perempuan dan laki laki di rumah sakit bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan dalam tanggung jawab, perbedaan dalam pengalaman atau pelatihan, dan perbedaan dalam pola pikir atau gaya kerja. Hasil univariat menunjukkan bahwa dari 149 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 125 responden. Dan sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden.

Perbedaan kinerja antara perempuan dan laki-laki seringkali dipengaruhi karna perempuan sering dianggap lebih teliti dan berhati-hati dalam pekerjaan, yang dapat mengarah pada akurasi yang lebih tinggi dan perhatian terhadap detail. Sedangkan laki-laki mungkin cenderung lebih berorientasi pada hasil dan solusi cepat, yang dapat mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas dan membuat keputusan.

Teori ini menjelaskan bahwa perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan seringkali dipengaruhi oleh peran gender yang sudah ditentukan secara social. Peran gender ini menciptakan ekspektasi yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja, yang kemudian mempengaruhi bagaimana mereka bertindak dan dinilai dalam pekerjaan mereka. Misalnya, perempuan mungkin lebih sering dianggap sesuai untuk peran yang membutuhkan empati dan ketelitian, sementara laki-laki sering diasosiasikan dengan peran yang membutuhkan kepemimpinan dan keberanian (Alice Eagly, Wendy Wood 1970).

d. Pendidikan terakhir

Pendidikan merupakan salah satu karakteristik demografis yang perlu dipertimbangkan. Hal ini dikarenakan jenjang Pendidikan yang dimiliki seseorang memberi pengaruh dalam menentukan posisi seseorang kelak pada suatu insitusi. Hasil univariat menunjukkan bahwa dari 149

responden sebagian besar memiliki Pendidikan terakhir yaitu D3 sebanyak 70 responden. Dan sebagian kecil memiliki Pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 7 responden.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103). Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006:346) bahwa salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Teori *Self-Determination* (SDT) dikembangkan oleh Edward Deci dan Richard Ryan 1980, berfokus pada motivasi manusia dalam hal kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Menurut teori ini, kebutuhan akan otonomi atau independensi adalah elemen kunci dalam motivasi dan kinerja yang optimal. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering dikaitkan dengan peningkatan otonomi atau independensi di tempat kerja. Pegawai yang berpendidikan cenderung memiliki rasa kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka, karena mereka lebih memahami tugas mereka dan memiliki keterampilan untuk melaksanakannya tanpa terlalu banyak arahan. Pendidikan memberi mereka alat untuk merasa kompeten dan mampu, yang pada gilirannya mendukung otonomi dalam kinerja kerja.

e. Lama bekerja

Lama bekerja merupakan lamanya karyawan bekerja pada pekerjaan yang sedang dijalannya. Lamanya suatu masa kerja dapat mengukur periode waktu sejak seorang karyawan mulai bekerja hingga waktu tertentu. Hasil univariat

menunjukkan bahwa dari 149 responden sebagian besar memiliki masa kerja 0-5 tahun sebanyak 65 responden. Dan sebagian kecil memiliki masa kerja 21-25 tahun dan 31-35 tahun sebanyak 2 responden.

Seiring bertambahnya lama bekerja, seorang karyawan biasanya memperoleh lebih banyak pengalaman dan keahlian dalam bidangnya. Hal ini dapat membuat mereka lebih dipercaya oleh rumah sakit untuk menangani tugas-tugas yang lebih kompleks atau memiliki dampak besar, sehingga tanggung jawab mereka meningkat. Kepercayaan dari Atasan Seiring waktu, atasan mungkin akan lebih percaya pada karyawan yang telah bekerja lama dan membuktikan kemampuan mereka. Ini bisa menyebabkan karyawan tersebut diberikan lebih banyak tanggung jawab.

Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalaman terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja yang akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas majerial yang akan dijalaninya.(Septarina, 2017).

2. Variabel Peneliti

a. Pengaruh Prinsip Transparasi terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makkasar

Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai

perusahaan.(Turap et al., 2018). Prinsip transparansi menjamin akses dan kebebasan setiap orang untuk memperoleh informasi yang relevan tentang penyelenggaraan perusahaan di bidang kesehatan. Ini mencakup informasi mengenai proses pembuatan kebijakan, pelaksanaannya, dan hasil yang dicapai. Transparansi juga melibatkan keterbukaan dalam penyampaian laporan, proses pengambilan keputusan, serta pengungkapan informasi yang relevan kepada publik.

Berdasarkan hasil penelitian ini di temukan bahwa H_a diterima dan H_0 di tolak. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis dengan menggunakan *uji chi-square* di peroleh nilai *p-Value* sebesar 0,001 yang dimana $< 0,005$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Transparansi terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makkasar. Artinya apabila *transparansi* (keterbukaan) di Rumah Sakit sudah sesuai maka akan memudahkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar harus dapat mempertahankan Transparansi.

Hasil penelitian ini didukung dengan jawaban responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makkasar dengan jumlah 149 responden, sebagian besar responden menyatakan transparansi baik dan sebagian kecil menjawab kurang baik pada pernyataan Transparansi yaitu RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar telah menetapkan tujuan rumah sakit dengan jelas, Setiap kebijakan yang dibuat adalah hasil rapat pimpinan yang melibatkan pegawai rumah sakit, Rumah sakit selalu mengambil keputusan bersama, Rumah sakit selalu menyajikan informasi tepat waktu yang sesuai dengan kondisi

saat ini (*update*), Pegawai merasa bahwa perilaku tentang kinerjanya di rumah sakit di sampaikan dengan baik, Pegawai merasa bahwa perilaku tentang kinerjanya di rumah sakit tidak di sampaikan tepat waktu, Atasan pegawai secara terbuka berkomunikasi tentang harapan kinerja dan tujuan yang harus dicapai.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan mengenai transparancy di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar bahwa rumah sakit telah menetapkan tujuan dengan jelas, Namun, dalam pengambilan keputusan bersama, pegawai belum sepenuhnya dilibatkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil observasi peneliti, beberapa responden dipengaruhi oleh faktor yang lain yang peneliti tidak teliti.

Berdasarkan hasil analisis bivariat prinsip transparansi bahwa dari 149 responden sebanyak 130 responden yang menyatakan bahwa Transparansi Itu Baik, Dimana 117 responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai, dan 13 responden menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai. Sementara itu 19 responden menyatakan transparansi kurang baik, yakni 11 responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 8 menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asyifa Dinda Ramadhanti, Epi Fitriah) dengan judul “Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan good corporate governance pada Rumah Sakit di Kota Bandung memiliki kriteria “Baik” dan kinerja karyawan Rumah Sakit di Kota Bandung memiliki kriteria “Sangat Baik”, serta diketahui bahwa penerapan good corporate governance berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Rumah Sakit di Kota Bandung.

b. Pengaruh Prinsip Akuntabilitas (*Accountability*) Terhadap Kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makkasar

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggung- jawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang / badan hukum / pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (LAN – RI tahun 2015). (Caron & Markusen, 2021). Akuntabilitas adalah prinsip yang menekankan kejelasan mengenai rincian tugas dan tanggung jawab setiap program di rumah sakit, serta memastikan bahwa tanggung jawab tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka oleh pihak yang berwenang (Alyu et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian ini di temukan bahwa H_0 diterima dan H_a di tolak. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis dengan menggunakan *uji chi-square* di peroleh nilai *p-Value* sebesar 0,000 yang dimana $< 0,005$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara akuntabilitas terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makkasar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka, yang berarti peningkatan akuntabilitas dapat memperbaiki atau mempengaruhi secara positif dan akan memudahkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan jawaban responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makkasar dengan jumlah 149 responden, sebagian

besar menyatakan akuntabilitas baik yaitu sebanyak 130 responden dan sebagian kecil menjawab kurang baik sebanyak 19 responden. Pada pernyataan akuntabilitas yaitu RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menetapkan sesuai kompetensi rincian tugas dan tanggung jawab masing- masing organ rumah sakit serta semua pegawai secara jelas dan selaras dengan visi misi., Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap organisasi di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dan semua pegawai harus berpegang pada etika dan pedoman perilaku yang telah di sepakati., Pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab dan tugasnya di rumah sakit, Pegawai merasa tidak yakin dengan tanggung jawab dan tugasnya di rumah sakit, Pegawai secara rutin memastikan bahwa laporan keuangan yang mereka persiapkan akurat dan lengkap.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan mengenai akuntabilitas di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar bahwa RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menetapkan sesuai kompetensi rincian tugas dan tanggung jawab masing- masing organ rumah sakit serta semua pegawai secara jelas dan selaras dengan visi misi selain itu rumah sakit juga berupaya Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil observasi peneliti, beberpa responden menjawab sangat setuju dan setuju pada kusioner yang peneliti bagikan.

Berdasarkan hasil analisis bivariat prinsip akuntabilitas bahwa dari 149 responden sebanyak 130 responden yang menyatakan bahwa akuntabilitas baik, Dimana 119 responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 11 responden menyatakan kurang baik terhadap

kinerja pegawai pegawai. Sementara itu 19 responden menyatakan kurang baik, yakni 9 responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 10 menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Winita Yuniarsih, Sulastini, Khuzaini) dengan judul “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah Kota Banjarmasin” yang menyatakan bahwa 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.

c. Pengaruh Prinsip Responsibilitas Terhadap Kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Pertanggungjawaban (responsibility), yaitu menerapkan prinsip pertanggungjawaban dengan bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan terkait, mematuhi peraturan yang berlaku, serta menghindari segala transaksi yang dapat merugikan pihak ketiga maupun pihak lain di luar ketentuan yang telah disepakati.(Churotul Aini, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian ini di temukan bahwa Ha diterima dan Ho di tolak. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis dengan menggunakan *uji chi-square* di peroleh nilai *p-Value*

sebesar 0,004 yang dimana $< 0,005$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar. Artinya apabila tanggung jawab di rumah sakit sudah sesuai maka tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Dengan kata lain perubahan dalam tanggung jawab pegawai dapat secara nyata mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dan seberapa efektif mereka dalam menjalankan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar harus dipertahankan.

Hasil penelitian ini didukung dengan jawaban responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dengan jumlah 149 responden sebagian besar menyatakan tanggung jawab baik yaitu sebanyak 127 responden dan sebagian kecil menjawab kurang baik sebanyak 22 responden. Pada pernyataan Pegawai telah melaksanakan tanggung jawab sosial antara lain peduli terhadap pasien, menciptakan kenyamanan dan keamanan terutama di sekitar rumah sakit, Rumah sakit selalu melaksanakan hal –hal yang sesuai dengan peraturan, Petugas medis di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar memiliki koordinasi yang baik dalam merespon kebutuhan pasien, Di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar memiliki lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan tanggung jawab pegawai, Petugas cenderung melanggar aturan dan prosedur yang ditetapkan karena menganggapnya tidak penting atau melelahkan.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan mengenai responsibilitas, RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar telah melaksanakan tanggung jawab sosial antara lain peduli terhadap pasien, menciptakan kenyamanan dan keamanan terutama di sekitar rumah sakit, namun masih ada Petugas yang cenderung melanggar aturan dan prosedur yang ditetapkan karna menganggapnya tidak penting atau melelahkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil observasi peneliti, beberapa responden dipengaruhi oleh beberapa faktor yang lain yang peneliti tidak teliti misalnya beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan hasil analisis bivariat prinsip responsibilitas bahwa dari 149 responden sebanyak 127 responden yang menyatakan responsibilitas baik, dimana 114 responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 13 yang menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, 22 responden menyatakan responsibilitas kurang baik, yakni 14 responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 8 menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sondang Tetty Irawaty Samosir, Ismail Efendy, Nur Aini) dengan judul “Evaluasi Implementasi Good Organization Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Di Rumah Sakit Estomihi Medan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pada aspek transparansi sudah berjalan dengan baik, hanya saja masalah keuangan belum terbuka karena tidak semua bisa mengakses keuangan. Pada aspek responsibilitas kewajiban rumah sakit sudah berjalan dengan baik, SDM kesehatan sesuai dengan kompetensi dan profesi yang dibutuhkan dalam memberikan pelayanan kesehatan, pertanggungjawaban rumah sakit sesuai dengan hukum dan

perundang undangan yang berlaku sudah dijalankan dengan baik. Pada aspek independensi pengelolaan rumah sakit dari pengaruh pihak lain yaitu dari pihak BPJS dan pemda setempat. Pada aspek kesetaraan di rumah sakit Estomihi Medan sudah melakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan, semua karyawan dan staf mendapat perlakuan yang adil sesuai peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar rumah sakit Estomihi Medan perlu meningkatkan aspek responsibilitas khususnya tanggung jawabnya terhadap lingkungan disekitar rumah sakit mengenai masalah parkir rumah sakit agar tidak menyebabkan kemacetan.

d. Pengaruh Prinsip Independensi Terhadap Kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Independensi merupakan suatu keadaan atau posisi dimana seseorang tidak terikat dengan pihak manapun. Artinya keberadaan seseorang adalah mandiri tidak mengusung kepentingan pihak tertentu atau organisasi tertentu.(Marliana, 2017). Independensi adalah kondisi di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa adanya konflik kepentingan atau pengaruh dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan (Suryalnto, Aligus, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian ini di temukan bahwa H_0 diterima dan H_a di tolak. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis dengan menggunakan *uji chi-square* di peroleh nilai *p-Value* sebesar 0,000 yang dimana $< 0,005$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara independensi terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar. Artinya tingkat independensi yang lebih tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang dapat

meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini didukung dengan jawaban responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dengan jumlah 149 responden sebagian besar menyatakan independensi baik yaitu sebanyak 133 responden dan sebagian kecil menjawab kurang baik sebanyak 16 responden. Pada pernyataan Tiap pegawai rumah sakit tidak saling melempar tanggung jawab antara lain peduli terhadap pasien, menciptakan kenyamanan dan keamanan terutama di sekitar rumah sakit, Rumah sakit selalu melaksanakan hal –hal yang sesuai dengan peraturan, Pegawai dapat berkomunikasi dengan atasan atau manajer secara terbuka tentang ide-ide dan masalah-masalah yang di hadapi di rumah sakit, Pegawai merasa bahwa proses evaluasi independen tidak memberikan pemahaman yang memadai tentang resiko resiko yang di hadapi rumah sakit dan hanya menyajikan gambaran yang dangkal, Pegawai dapat melakukan tindakan atau keputusan tanpa harus tergantung pada bantuan orang lain di rumah sakit.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan mengenai independensi di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar pegawai rumah sakit tidak saling melempar tanggung jawab antara lain peduli terhadap pasien, akan tetapi pegawai tidak dapat melakukan tindakan atau keputusan tanpa harus tergantung pada bantuan orang lain di rumah sakit. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil observasi peneliti, beberapa responden dipengaruhi oleh faktor yang lain yang peneliti tidak teliti.

Berdasarkan hasil analisis bivariat prinsip independensi bahwa menyatakan dari 149 responden sebanyak 133 responden yang menyatakan independensi baik, dimana 120

responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 13 yang menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, 16 responden independensi kurang baik, yakni 8 responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 8 menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reza Aril Ahri) dengan judul “Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar” Hasil penelitian menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja $p < 0,000 < 0,05$, *good governance* berpengaruh terhadap kinerja $p < 0,019 < 0,05$, kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja $p < 0,000 < 0,05$, penerapan *good governance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja $p < 0,000 < 0,05$ dan variabel *good governance* pada dimensi *accountability* terhadap kepuasan kerja melalui kinerja $p < 0,000 < 0,05$.

e. Pengaruh Prinsip Keadilan Terhadap Kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Keadilan adalah bentuk kesetaraan yang didapatkan oleh seluruh pihak dalam penyelenggaraan pelayanan, dalam hal ini yang menjadi fokus utama penulis adalah kepentingan para pegawai sebagai pelaksana pelayanan. Pada pelaksanaan pelayanan ada dua pihak yang terlibat yaitu pelaksana kegiatan dan penerima kegiatan. Rumah sakit memulai pelaksanaan prinsip kesetaraan dan kewajaran ini dengan memberikan kesempatan yang sama untuk para karyawan mendapatkan peluang jenjang karir, mendapatkan sarana dan prasarana yang mendukung jalannya kinerja yang dilakukan ataupun mendapatkan bantuan untuk melakukan pelayanan.(Irwanto et al., 2024)

Berdasarkan hasil penelitian ini di temukan bahwa Ha

diterima dan H_0 di tolak. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis dengan menggunakan *uji chi-square* di peroleh nilai *p-Value* sebesar 0,003 yang dimana $< 0,005$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan terhadap kinerja pegawai Di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar. Yang artinya apabila keadilan di Rumah Sakit sudah sesuai maka akan memudahkan kinerja pegawai, dengan kata lain jika pegawai merasakan bahwa perlakuan dan kebijakan di tempat kerja adil, maka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan jawaban responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dengan jumlah 149 responden, sebagian besar menyatakan keadilan baik yaitu sebanyak 132 responden dan sebagian kecil menjawab kurang baik sebanyak 17 responden. Pada pernyataan pegawai merasa bahwa kriteria penilaian kinerja yang diterapkan di rumah sakit ini adil dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, Rumah sakit menyediakan kesempatan untuk promosi jabatan sesuai dengan prestasi dan masa kerja, Pegawai di perlakukan sama dengan pegawai lainnya, Rumah sakit melaporkan laporan realisasi anggaran secara tidak transparan dan tidak regular, pegawai merasa bahwa manajemen di rumah sakit ini mendengarkan dan menghargai pendapat serta masukan dari pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan mengenai keadilan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar bahwa Kewajaran telah berjalan dengan baik, di mana pegawai diperlakukan secara adil dan setara dengan pegawai lainnya. Namun, rumah sakit belum menyediakan kesempatan promosi jabatan berdasarkan prestasi dan masa

kerja. Hal ini dipengaruhi oleh faktor yang lain yang peneliti belum sempat teliti.

Berdasarkan hasil analisis bivariat prinsip keadilan bahwa dari 149 responden sebanyak 132 responden yang menyatakan independensi baik, dimana 118 responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 14 yang menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, 17 responden menyatakan keadilan kurang baik, yakni 10 responden menyatakan baik terhadap kinerja pegawai dan 7 menyatakan kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muh.Nurhidayat,2023) Dengan judul “Gambaran Penerapan Prinsip Good Hospital Governance Pada Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar Tahun 2023” mengatakan bahwa penerapan prinsip *Fairness* (Kewajaran) di RS Bhayangkara Makassar sudah terlaksana sangat baik dengan persentase mencapai 97,6%

3. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dan kekurangan yang terjadi pada saat menyusun skripsi dan saat melakukan penelitian di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar yaitu

- 1) Ada beberapa responden yang tidak bersedia untuk dijadikan responden.
- 2) Beberapa pegawai yang diberikan kuesioner menunda pengisian kuesioner karna adanya kesibukan yang dialami oleh beberapa pegawai sehingga lupa mengisi kusioner dan meminta peneliti untuk datang kembali sehingga terjadinya penundaan dalam pengumpulan data.
- 3) Kurangnya referensi dari penelitian terdahulu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh *Transparency* (Keterbukaan Informasi) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
2. Terdapat pengaruh *Accountability* (Akuntabilitas) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
3. Terdapat pengaruh *Responsibility* (Pertanggung Jawaban) terhadap kinerja pegawai RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
4. Terdapat pengaruh *Independency* (Kemandirian) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
5. Terdapat pengaruh *Fairness* (Kewajaran) terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar
6. Terdapat Pengaruh *Good Hospital Governance* terhadap kinerja pegawai

B. Saran

1. RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar diharapkan mampu meningkatkan atau mempertahankan faktor transparensi di rumah sakit dalam penyampaian informasi secara terbuka, tepat waktu, serta jelas maksud dan tujuannya.
2. Diharapkan agar RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar perlu melakukan evaluasi rutin mengenai kinerja pegawai dalam pemenuhan rincian tugas dan tanggung jawab pada masing masing unit kerja.
3. RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar diharapkan mampu menciptakan rasa aman dan nyaman kepada pasien terutama di sekitar rumah sakit dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai serta berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap

peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

4. RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar diharapkan mampu mempertahankan atau meningkatkan faktor independensi, Mengadakan rapat evaluasi berkala yang melibatkan seluruh tingkat manajemen dan pegawai, di mana masukan pegawai dapat dibahas secara terbuka dan Menghargai masukan serta ide-ide inovatif dari pegawai Ini membantu memperkuat ikatan antara manajemen dan staf.
5. RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar diharapkan mampu mempertahankan atau meningkatkan faktor fairness dalam mengoptimalkan tenaga dan pikiran pegawai untuk meningkatkan efektivitas kerja.
6. RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar diharapkan mampu mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai, serta melakukan evaluasi secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Amartiwi, W., Ekonomi, F., & Indonesia, U. (2012). Analisis Peran Dan Penerapan Pengendalian Internal, Audit Internal Dan Komite Audit Dalam Upaya Peningkatan Good Corporate Governance Studi Kasus Grup Rumah Sakit Ramsay Health Care Indonesia.
- Anisa Rachmawati Agus Setiawan, Dr., M.Soc., S. (2006). *Analisis Implementasi Good Corporate Governance Pada Pt Xyz*. 1–18.
- Arina Mahadewi, I. A., & Dwija Putri, I. A. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 27, 568.
- Alyu, I., Malhaldewi, Al., & Putri, I. G. Al. M. Al. D. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Di Kota Denpasar. *Jurnal Alkuntansi Universitas Udalyalnal*, 27(1), 568–593.
- Caron, J., & Markusen, J. R. (2021). *Pengaruh Motivasi Tata Kelola Keuangan Terhadap Akuntabilitas Rsal Dr. Ramelan Surabaya*. 13(2), 1–23.
- Christian, C. (2016). Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Rumah Sakit. *Agora*, 4(2), 394–398.
- Churotul Aini, H. (2024). Good Governance (Tata Kelola) Dan Kualitas Pelayanan Kesehatan, Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pasien, Di Rsud. Sogaten, Kota Madiun. *Jurnal Sosial Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 25(1), 25–33.
- Dian Ekawaty, Windarti, S., Ngkolu, N. W., Ningsih, N. A., & Nur, R. (2023). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Penerapan Good Hospital Governance (Ghg) Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Miracle Journal Of Public Health (Mjph)*, 6(1), 35–43. <https://doi.org/10.36566/Mjph/Vol6.Iss1/301>
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160.
- Ibrahim, M. M. (2015). *Skripsi*. 1–10.
- Irwanto, E. L., Putera, R. E., Ariany, R., Ilmu, M., & Publik, A. (2024). *Analisis Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Berdasarkan Prinsip Good Corporate Governance Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud)*

Padang Pariaman. 13(2), 375–388.

Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292–299.

Marliana, L. (2017). Analisis Manajemen Layanan Keluhan Pasien Terhadap Kualitas Layanan Kesehatan Di Rsud. Am. Parikesit Tenggarong. *Jurnal Administrative Reform*, 5(2), 69. <https://doi.org/10.52239/Jar.V5i2.724>

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Nurhidayat, M. (2023). *Gambaran Penerapan Prinsip Good Hospital Governance Pada Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar Tahun 2023*. Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.

Nur, R. (2022). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Penerapan (Ghg) Good Hospital Governance Rumah Sakit Tk. Ii Bhayangkara Makassar*. Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia,.

Peraturan Pemerintah. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan*. 086146.

Rachman, T. (2018). Bab Ii Rumah Sakit. *Tinjauan Pustaka Rumah Sakit*, 6(11), 951–952., 10–27.

Riko Hendrajana, I. G. M., Ketut Sintaasih, D., & Saroyeni P, P. (2018). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1), 33–44. <https://doi.org/10.22334/Jihm.V7i1.33>

Rusydi, A. R., & Hamzah, W. (2022). Pengaruh Prinsip Good Hospital Governance (Tata Kelola Rumah Sakit) Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Kota Makassar. *Journal Of Islamic Health Studies (Jihs)*, 01(1), 25–34.

Rusydi, A. R., Palutturi, S., Noor, N. B., & Pasinringi, S. A. (2020). Implementation Of Good Hospital Corporate Governance (Gcg) In Makassar, Indonesia. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, 12(7), 555–564. www.ijicc.net

Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(4), 1–6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Kesmas/Article/View/23107>

- Sinaga, P. N. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Skripsi*.
- Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(4), 1–6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23107>
- Suryanto, Albus, R. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Bina Manajemen*, 8(1), 1–33.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/Eksis.V11i1.180>
- Syarifuddin, Y. (2023). *Skripsi Pengaruh Digital Marketing , Word Of Mouth Dan Brand Awareness Terhadap Pembelian Skripsi Pengaruh Digital Marketing , Word Of Mouth Dan*.
- Turap, T., Merupakan, T. B., Lebih, T. B., & Turap, T. D. (2018). *Penerapan Prinsip Gcg (Transparansi & Akuntabilitas) Dalam Kerangka Laporan Keuangan Kelompok Pemodal 13 Di Pontianak Timur*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. *Undang-Undang*, 187315, 1–300.
- Utami, W. T. (N.D.). Kategori Umur Menurut Depkes RI <https://id.scribd.com/doc/151484440/Kategori-Umur-Menurut-Depkes-Ri>

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 : Informed Consent

Informet Consent

(Lembaran Persetujuan Menjadi Responden)

Dalam rangka untuk mendapatkan data dalam menyusun Skripsi penelitian maka saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi kusioner penelitian saya. Kusioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan peneliti maka data responden akan terjadi kerahasiaannya. Setelah saya membaca surat permohonan menjadi responden, maka saya akan bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian yang sedang dilakukan oleh mahasiswi Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar, yaitu:

Nama : SELVIRA SURAHMIN

Nim : 202001176

Dengan Judul Penelitian **“PENGARUH PRINSIP GOOD HOSPITAL GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSIA SITTI KHADIJAH 1 MUHAMMADIYAH CABANG MAKASSAR TAHUN 2024”**

Demikian surat pernyataan ini saya buat, untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Juni 2024

Responden

Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Status Kepegawaian :
Tetap :
Kontrak :
4. Jenis Kelamin :
 - a. Laki –laki
 - b. Perempuan
5. Pendidikan terakhir :
 - a. SLTA
 - b. D3
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Magister (S2)
 - e. S3
6. Lama Bekerja :

Pernyataan penelitian

Mohon bapak/ibu untuk memberikan tanggapan atas pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda ini (√) pada alternatif jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 2 : Kuesioner penelitian
 PENGARUH PRINSIP GOOD HOSPITAL GOVERNANCE (TATA
 KELOLA RUMAHSAKIT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSIA
 KHADIJAH 1 MUHAMMADIYAH CABANG MAKASSAR

NO	PERTANYAAN KUESIONER	SS	S	TS	STS
Transparansi (<i>Transparency</i>)					
1.	RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar telah menetapkan tujuan rumah sakit dengan jelas				
2.	Setiap kebijakan yang dibuat adalah hasil rapat pimpinan yang melibatkan pegawai rumah sakit				
3.	Rumah sakit selalu mengambil keputusan bersama				
4.	Rumah sakit selalu menyajikan informasi tepat waktu yang sesuai dengan kondisi saat ini (<i>update</i>)				
5.	Saya merasa bahwa perilaku tentang kinerja saya di rumah sakit di sampaikan dengan baik				
6.	Saya merasa bahwa perilaku tentang kinerja saya di rumah sakit tidak di sampaikan tepat waktu				
7.	Atasan saya secara terbuka berkomunikasi tentang harapan kinerja dan tujuan yang harus dicapai				
Akuntabilitas (<i>Accountability</i>)					
1.	RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menetapkan sesuai kompetensi rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing organ rumah sakit serta semua pegawai secara jelas dan selaras dengan visi misi.				
2.	Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap organisasi di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dan semua pegawai harus berpegang pada etika dan pedoman perilaku yang telah di sepakati.				
3.	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab dan tugas saya di rumah sakit				
4.	Saya merasa tidak yakin dengan tanggung jawab dan tugas saya di rumah sakit				
5.	Saya secara rutin memastikan bahwa laporan keuangan yang saya persiapkan akurat dan lengkap				
Responsibilitas (<i>Responsibility</i>)					
1.	Pegawai telah melaksanakan tanggung jawab sosial antara lain peduli terhadap pasien, menciptakan kenyamanan dan keamanan				

	terutama di sekitar rumah sakit.				
2.	Rumah sakit selalu melaksanakan hal –hal yang sesuai dengan peraturan				
3.	Petugas medis di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar memiliki koordinasi yang baik dalam merespon kebutuhan pasien				
4.	Di RSIA Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar memiliki lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan tanggung jawab pegawai				
5.	Petugas cenderung melanggar aturan dan prosedur yang ditetapkan karna menganggapnya tidak penting atau melelahkan				
Independensi (Independency)					
1	Tiap pegawai rumah sakit tidak saling melempar tanggung jawab antara lain peduli terhadap pasien, menciptakan kenyamanan dan keamanan terutama di sekitar rumah sakit.				
2	Rumah sakit selalu melaksanakan hal –hal yang sesuai dengan peraturan.				
3	Pegawai dapat berkomunikasi dengan atasan atau manajer secara terbuka tentang ide-ide dan masalah-masalah yang di hadapi di rumah sakit.				
4	Saya merasa bahwa proses evaluasi ndependen tidak memberikan pemahaman yang memadai tentang resiko resiko yang di hadapi rumah sakit dan hanya menyajikan gambaran yang dangkal				
5	Pegawai dapat melakukan tindakan atau keputusan tanpa harus tergantung pada bantuan orang lain di rumah sakit.				
Keadilan (Fairness)					
1	Saya merasa bahwa kriteria penilaian kinerja yang diterapkan di rumah sakit ini adil dan relavan dengan adil dan relavan dengan tugas dan tanggung jawab saya				
2	Rumah sakit menyediakan kesempatan untuk promosi jabatan sesuai dengan prestasi dan masa kerja				
3	Pegawai di perlakukan sama dengan pegawai lainnya				
4	Rumah sakit melaporkan laporan realisasi anggaran secara tidak transparan dan tidak Regular				
5	Saya merasa bahwa manajemen di rumah sakit ini				

	mendengarkan dan menghargai pendapat serta masukan dari pegawai				
Kinerja Pegawai					
1	Sebagai pegawai saya memberikan bentuk tanggung jawab dengan cara selalu datang tepat waktu.				
2	Sebagai pegawai saya memiliki cara yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.				
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
4	Saya melaksanakan semua prosedur kerja dengan baik.				
5	Menjelaskan setiap keputusan yang di ambil tanpa ada keraguan				
6	Saya tidak mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaan saya				
7	Megoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja				

Lampiran 3 : Output Hasil Penelitian

1. Output Data Penelitian Karakteristik Responden

Usia	Status Kepegawaian	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
27 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
32 thn	Tetap	P	D3	6 thn
39 thn	Tetap	L	S2	6 thn
42 thn	Tetap	P	S1	8 thn
30 thn	Tetap	P	S1	9 thn
32 thn	Tetap	P	S1	7 thn
28 thn	Kontrak	P	S1	2 thn
38 thn	Tetap	P	S1	13 thn
55 thn	Tetap	P	S1	13 thn
25 thn	Kontrak	P	S1	2 thn
34 thn	Kontrak	P	S1	2 Thn
56 thn	Tetap	P	S1	10 thn
33 thn	Tetap	P	D3	10 thn
37 thn	Tetap	P	S1	8 thn
27 thn	Tetap	P	S1	4 thn
48 thn	Tetap	L	SLTA	11 thn
38 thn	Tetap	P	S1	6 thn
38 thn	Tetap	L	S2	13 thn
30 thn	Tetap	P	D3	6 thn
26 thn	Kontrak	P	S1	1 thn
32 thn	Tetap	L	S1	7 thn
32 thn	Tetap	P	S1	8 thn
50 thn	Tetap	P	S1	14 thn
26 thn	Kontrak	P	D3	1 thn
53 Thn	Tetap	L	S2	33 thn
35 thn	Tetap	P	D3	10 thn
30 thn	Kontrak	P	D3	3 thn
32 thn	Tetap	P	D3	6 thn
33 thn	Tetap	P	D3	8 thn
33 thn	Kontrak	P	D3	3 thn
32 thn	Kontrak	L	D3	3 thn
32 thn	Tetap	P	D3	9 thn

22 thn	Kontrak	P	D3	1 thn
27 thn	Kontrak	P	D3	3 thn
38 thn	Tetap	P	S1	15 Thn
40 thn	Tetap	P	D3	10 thn
29 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
43 thn	Tetap	P	SLTA	6 thn
51 thn	Tetap	L	SLTA	5 thn
21 thn	Kontrak	P	D3	1 thn
29 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
42 thn	Tetap	L	S1	10 thn
24 thn	Kontrak	P	D3	2 thn
28 Thn	Tetap	P	SLTA	9 thn
29 thn	Tetap	P	D3	7 thn
33 thn	Tetap	P	D3	10 thn
27 thn	Kontrak	P	D3	1 thn
31 thn	Kontrak	P	D3	7 thn
36 thn	Tetap	P	D3	8 Thn
30 thn	Tetap	P	D3	9 thn
37 thn	Tetap	P	D3	10 thn
25 thn	Tetap	P	S1	5 Thn
28 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
27 thn	Tetap	P	S1	5 Thn
30 thn	Tetap	P	S1	12 thn
25 thn	Tetap	P	D3	5 thn
27 thn	Tetap	P	D3	8 thn
26 thn	Tetap	P	S1	6 thn
51 thn	Tetap	P	S1	21 thn
27 thn	Tetap	P	S1	6 thn
24 thn	Kontrak	P	S1	2 bulan
28 Thn	Tetap	P	SLTA	5 thn
30 thn	Tetap	P	S1	5 Thn
41 thn	Tetap	P	SLTA	20 thn
43 thn	Tetap	P	SLTA	10 thn
32 thn	Tetap	P	D3	10 thn
30 thn	Tetap	P	D3	7 thn
23 thn	Kontrak	P	D3	1 thn
29 thn	Kontrak	P	D3	3 thn
27 thn	Tetap	P	D3	6 thn
26 thn	Kontrak	P	D3	2 thn

24 thn	Kontrak	P	D3	2 thn
31 thn	Tetap	P	D3	7 thn
35 thn	Tetap	P	S1	14 thn
24 thn	Kontrak	P	D3	2,5 thn
38 thn	Tetap	P	D3	20 thn
38 thn	Tetap	P	S1	15 thn
42 thn	Tetap	P	S1	25 thn
58 thn	Tetap	P	S1	35 thn
53 thn	Tetap	P	S2	30 Thn
48 thn	Tetap	P	S1	27 thn
25 thn	Kontrak	P	S1	3 thn
50 thn	Tetap	P	S1	27 thn
32 thn	Tetap	P	S1	9 thn
28 thn	Tetap	L	S1	5 thn
25 thn	Kontrak	L	SLTA	2 thn
27 thn	Kontrak	L	D3	3 thn
37 thn	Tetap	L	S1	6 thn
38 thn	Tetap	L	D3	10 thn
39 thn	Tetap	L	SLTA	10 thn
27 thn	Tetap	P	SLTA	6 thn
34 thn	Tetap	P	D3	14 thn
29 thn	Tetap	P	SLTA	10 thn
37 thn	Tetap	P	D3	13 thn
33 thn	Tetap	P	D3	9 thn
27 thn	Tetap	P	SLTA	9 thn
38 thn	Tetap	P	D3	11 thn
28 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
32 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
28 thn	Kontrak	P	S1	1 thn
31 thn	Tetap	P	S1	8 Thn
32 thn	Tetap	P	D3	10 thn
28 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
28 thn	Tetap	P	SLTA	10 thn
20 thn	Kontrak	P	SLTA	1 thn
32 thn	Tetap	P	S1	5 Thn
31 thn	Tetap	P	S1	8 Thn
23 thn	Kontrak	P	SLTA	9 bulan
38 thn	Tetap	P	SLTA	8 Thn
48 thn	Tetap	P	SLTA	11 thn

48 thn	Kontrak	P	SLTA	10 bulan
32 thn	Kontrak	P	SLTA	5 bulan
30 thn	Tetap	P	S1	5 Thn
29 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
22 thn	Kontrak	P	D3	1 thn
34 thn	Kontrak	P	SLTA	1 thn
19 thn	Kontrak	L	SLTA	8 bulan
21 thn	Kontrak	L	SLTA	1 thn
31 thn	Tetap	L	SLTA	8 Thn
26 thn	Kontrak	L	SLTA	1 thn
30 thn	Tetap	P	SLTA	8 Thn
40 thn	Tetap	P	SLTA	9 thn
29 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
42 thn	Tetap	P	S1	8 Thn
32 thn	Tetap	P	D3	6 thn
28 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
32 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
21 thn	Kontrak	P	S1	1 thn
41 thn	Tetap	L	S1	7 thn
37 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
27 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
24 thn	Kontrak	P	D3	1 thn
20 thn	Kontrak	L	SLTA	1 thn
25 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
23 thn	Kontrak	L	S1	1 thn
50 thn	Tetap	P	S1	13 thn
35 thn	Tetap	P	D3	7 thn
32 thn	Tetap	P	D3	5 Thn
45 thn	Tetap	L	S1	9 thn
44 thn	Tetap	L	S2	17 thn
39 thn	Tetap	L	S1	8 Thn
24 thn	Kontrak	P	D3	1 thn
26 thn	Kontrak	P	S1	3 Bulan
22 thn	Kontrak	P	D3	4 Bulan
25 thn	Kontrak	P	S1	1 thn
34 thn	Tetap	P	D3	7 thn
48 thn	Tetap	P	S1	26 thn
42 thn	Tetap	P	S1	19 thn
37 thn	Tetap	p	S1	15 thn

2. Hasil Kuesioner Penelitian

Transparansi							TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
4	4	4	3	4	1	4	24
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	2	3	3	1	2	17
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	3	4	1	4	24
3	2	2	3	3	2	2	17
4	4	4	4	4	3	4	27
4	1	3	3	2	2	3	18
4	4	4	3	4	1	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	2	2	3	2	3	17
3	2	2	2	3	2	3	17
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	3	4	3	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	3	4	3	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	4	3	3	23
3	2	3	2	3	1	3	17
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	2	3	2	3	17
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	1	4	25

3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	3	3	3	24
4	4	4	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	28
3	2	3	3	2	1	3	17
4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	4	3	3	3	3	24
3	3	3	3	2	3	2	19
4	3	3	3	4	4	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	2	3	1	3	16
4	3	3	3	3	1	4	21
4	3	3	3	3	1	4	21
4	3	3	3	3	1	4	21
4	3	3	3	3	1	4	21
4	3	4	3	3	3	3	23
4	3	3	3	3	1	4	21
4	3	3	3	3	1	4	21
4	3	3	3	3	1	4	21
4	3	3	3	3	1	4	21
4	3	3	3	3	3	3	22
4	3	4	3	3	3	4	24
4	3	3	3	4	3	4	24
4	3	3	3	4	3	3	23
3	3	3	4	4	3	4	24
4	3	3	3	3	4	3	23
4	4	3	3	3	3	4	24
4	3	3	3	4	4	3	24
3	4	4	4	3	3	3	24
4	3	4	4	4	3	4	26
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	3	4	23
4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	4	4	3	3	3	25

3	4	4	4	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	2	2	3	2	17
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	3	1	2	17
3	3	2	2	2	3	2	17
4	3	2	4	3	4	1	21
4	3	2	4	3	1	3	20
4	3	2	4	3	1	3	20
4	3	3	3	3	3	3	22
3	3	2	3	3	1	2	17
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	2	20
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	2	3	3	3	22
4	3	4	3	3	3	3	23
4	4	3	3	3	3	3	23
4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	2	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	2	3	20
3	3	3	2	3	3	3	20
4	4	4	4	3	3	3	25

3	3	3	2	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	2	2	2	3	17
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	3	3	3	2	3	22
3	3	4	4	4	1	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	2	2	3	2	3	17
3	2	2	3	3	2	2	17
3	3	2	2	2	2	3	17
4	4	3	3	3	2	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	3	4	3	25
4	4	4	4	4	4	3	27
3	2	2	2	2	3	3	17
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	3	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	2	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	4	4	3	26
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	4	3	3	3	23
3	2	2	3	3	2	2	17
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	3	2	3	1	3	17
4	3	3	3	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21

Akuntabilitas					
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5-	TOTAL
4	4	4	4	4	20
3	3	2	2	2	12
3	3	2	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	12
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	4	19
3	3	2	2	2	12
3	3	4	4	3	17
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	12
3	3	4	3	4	17
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	4	17
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	12
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	4	17
4	3	3	3	3	16
3	2	4	3	4	16
4	4	3	3	3	17
3	2	2	3	2	12
3	3	3	3	2	14
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	1	17

3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	12
3	3	4	3	3	16
4	4	4	4	3	19
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
4	4	3	3	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	2	3	2	2	12
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	3	17
4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	4	18
4	3	3	4	3	17
3	3	3	2	1	12
4	4	3	3	4	18
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19

4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	2	2	2	12
3	2	2	3	2	12
3	2	2	3	2	12
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	3	14
3	3	4	3	4	17
4	4	3	3	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
4	3	3	3	3	16
3	2	3	2	2	12
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	3	19
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	3	19
3	3	4	3	2	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	2	3	2	12
3	4	3	3	3	16
3	3	3	4	3	16
3	3	4	4	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
3	4	4	4	3	18
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15

Rensponsibilitas					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4-	X2.5	TOTAL
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
2	3	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	2	3	3	3	14
3	2	3	2	2	12
3	2	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
3	2	3	2	2	12
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
4	4	4	1	4	17
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15

3	2	3	2	2	12
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	3	2	2	11
3	3	4	4	3	17
3	2	3	2	3	13
3	2	3	2	2	12
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	3	4	3	18
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	3	3	3	17
3	4	4	3	3	17
4	4	4	3	3	18
3	3	3	4	3	16
3	3	4	3	3	16
3	2	3	2	2	12
3	3	4	3	3	16
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16

3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16
3	3	2	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	3	14
4	4	4	3	4	19
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	12
4	4	4	3	4	19
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	12
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
2	2	3	3	2	12

Independensi					
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4-	X4.5	TOTAL
4	4	4	3	2	17
3	3	2	2	2	12
3	3	2	2	2	12
3	3	2	2	2	12
3	2	3	2	2	12
3	3	2	2	2	12
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
4	3	4	3	2	16
3	2	3	2	2	12
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	4	16
3	2	3	2	2	12
3	2	2	3	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
4	3	3	3	2	15
3	3	3	3	2	14
3	2	3	2	2	12
3	3	3	2	2	13
4	3	3	3	3	16
3	3	2	2	3	13
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	1	2	12
3	3	3	3	2	14
1	4	4	4	1	14
3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	14

3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
4	4	4	2	2	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	3	2	2	2	12
3	4	3	4	2	16
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
4	4	3	2	3	16
4	4	3	2	3	16
4	4	3	2	3	16
4	4	3	2	3	16
4	4	3	2	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	3	2	3	16
4	4	3	2	3	16
4	4	3	2	3	16
4	4	3	2	3	16
3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	3	18
3	3	4	3	3	16
3	3	2	2	2	12
3	3	4	3	3	16
3	4	3	4	2	16
4	4	3	3	2	16
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	2	15
4	4	3	3	2	16
4	4	3	3	2	16
4	4	3	3	2	16
3	3	3	4	3	16
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	2	14

3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
4	4	3	1	4	16
3	3	4	3	3	16
4	4	3	1	4	16
4	4	3	1	4	16
4	4	3	1	4	16
3	3	3	3	3	15
4	4	3	1	4	16
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	2	14
4	3	2	3	2	14
2	3	3	3	3	14
3	3	4	3	2	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	3	3	4	2	15
3	3	3	4	2	15
3	3	3	4	2	15
4	4	4	3	2	17
3	3	3	4	2	15
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
2	3	3	3	3	14

3	3	3	3	2	14
3	3	3	2	3	14
4	4	4	3	3	18
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16
4	4	4	3	3	18
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	2	2	16
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	12
3	3	2	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
3	3	2	2	2	12

Keadilan					
X5.1	X5.2	X5.3	X5.4-	X5.5	TOTAL
3	4	4	3	3	17
2	2	3	2	3	12
3	3	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	4	4	3	3	17
3	2	3	2	2	12
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
2	2	3	2	3	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
4	3	3	2	3	15
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
2	2	3	2	3	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15

3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	3	14
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	12
4	2	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	1	4	15
3	3	4	1	4	15
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	4	15
4	2	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15

3	3	4	3	3	16
3	3	4	3	3	16
3	3	4	3	3	16
3	3	3	4	3	16
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
3	2	3	2	2	12
3	2	3	2	2	12
3	2	3	2	2	12
3	2	3	2	2	12
4	3	4	3	3	17
3	3	3	3	3	15
4	3	4	2	2	15
4	3	4	2	2	15
4	3	4	2	2	15
3	3	3	3	3	15
4	3	4	2	2	15
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	2	12
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
2	3	3	3	3	14
2	3	3	3	3	14
2	3	3	3	3	14
2	3	3	3	3	14
2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
4	4	4	3	4	19
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
3	2	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	3	14
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	4	4	3	3	17
4	3	3	3	3	16
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
3	2	3	2	2	12

Kinerja Pegawai							
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	3	4	26
3	2	2	3	3	2	2	17
4	3	4	4	4	4	4	27
3	3	2	2	3	3	1	17
3	3	4	4	4	2	4	24
3	2	4	4	4	1	4	22
3	2	3	3	2	1	3	17
3	2	2	3	3	2	2	17
3	3	4	4	4	1	4	23
3	2	2	3	3	2	2	17
3	2	3	3	3	4	3	21
3	4	3	3	3	2	3	21
3	2	2	3	3	2	2	17
3	2	3	3	3	1	2	17
3	4	3	3	3	2	3	21
3	4	3	3	3	2	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	3	3	2	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	3	3	2	3	21
3	3	3	3	3	1	3	19
3	2	3	3	2	2	1	16
3	2	3	3	3	3	3	20
3	3	4	4	3	3	3	23

3	3	3	3	3	4	3	22
3	4	3	3	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	4	4	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	4	4	2	4	24
3	4	3	3	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	4	3	3	3	22
3	2	3	3	2	3	3	19
3	2	3	3	2	3	3	19
3	3	4	3	3	3	3	22
3	4	3	4	3	3	4	24
3	2	3	4	2	2	1	17
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	3	3	1	4	22
3	4	3	3	3	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	3	3	3	22
4	4	3	3	3	3	3	23
4	3	3	3	3	3	3	22
3	4	3	3	3	4	4	24
3	3	4	4	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	3	3	4	4	24

3	4	3	3	3	4	3	23
4	4	4	4	4	3	4	27
4	3	3	3	3	4	4	24
4	3	4	4	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	4	22
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
3	3	3	2	2	3	1	17
4	3	3	3	3	4	3	23
3	3	3	3	3	2	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	2	3	20
3	3	3	3	2	2	1	17
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	1	4	25
3	3	3	3	2	2	1	17
4	4	4	4	4	1	4	25
4	4	4	4	4	1	4	25
4	4	4	4	4	1	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	1	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	2	3	1	17
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	3	3	3	3	22
3	3	4	4	4	3	4	25

3	3	2	3	3	2	3	19
3	4	3	3	3	3	3	22
3	4	3	3	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	4	3	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	2	1	17
4	4	4	4	4	3	3	26
3	3	3	3	2	2	1	17
2	3	3	3	2	3	1	17
4	3	3	3	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	2	1	17
4	4	3	3	3	3	3	23
4	4	4	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	2	1	17
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	4	3	3	3	23
3	3	3	3	2	2	1	17
3	3	3	3	2	2	1	17
4	4	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21

3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	2	2	1	17

Lampiran 4 : Output Hasil Uji Validitas Dan Rehabilitas

1. Hasil Uji Validitas

a. Transparansi (Transparency)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.821**	.646**	.545**	.431*	.028	.560**	.776**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	.002	.017	.882	.001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.821**	1	.877**	.685**	.433*	.320	.675**	.931**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	.017	.084	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.646**	.877**	1	.640**	.526**	.266	.779**	.908**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	.003	.155	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.545**	.685**	.640**	1	.474**	.390*	.493**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001	<,001		.008	.033	.006	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.431*	.433*	.526**	.474**	1	-.082	.676**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.017	.017	.003	.008		.666	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.028	.320	.266	.390*	-.082	1	.085	.402*
	Sig. (2-tailed)	.882	.084	.155	.033	.666		.653	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.7	Pearson Correlation	.560**	.675**	.779**	.493**	.676**	.085	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	<,001	<,001	.006	<,001	.653		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.776**	.931**	.908**	.797**	.630**	.402*	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.028	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Akuntabilitas

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.869**	.906**	.228	.702**	.877**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	.225	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.869**	1	.800**	.549**	.866**	.965**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.002	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.906**	.800**	1	.216	.800**	.883**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		.252	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.228	.549**	.216	1	.549**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.225	.002	.252		.002	<,001

	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.702**	.866**	.800**	.549**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.002		<,001
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.877**	.965**	.883**	.582**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

c. Responsibilitas

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.666**	.431*	.483**	.314	.684**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.017	.007	.091	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.666**	1	.458*	.614**	.225	.702**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.011	<,001	.232	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.431*	.458*	1	.835**	.713**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.017	.011		<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.483**	.614**	.835**	1	.512**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.007	<,001	<,001		.004	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.314	.225	.713**	.512**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.091	.232	<,001	.004		<,001
	N	30	30	30	30	30	30

TOTAL	Pearson Correlation	.684**	.702**	.903**	.878**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Independensi

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	.452*	.553**	.500**	.081	.685**
	Sig. (2-tailed)		.012	.002	.005	.670	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	.452*	1	.275	.452*	.384*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.012		.142	.012	.036	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	.553**	.275	1	.521**	.226	.726**
	Sig. (2-tailed)	.002	.142		.003	.231	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X4.4	Pearson Correlation	.500**	.452*	.521**	1	.271	.772**
	Sig. (2-tailed)	.005	.012	.003		.148	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X4.5	Pearson Correlation	.081	.384*	.226	.271	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.670	.036	.231	.148		<,001
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.685**	.710**	.726**	.772**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

e. Keadilan

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	TOTAL
X5.1	Pearson Correlation	1	.612**	.245	.148	.000	.531**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.192	.436	1.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30
X5.2	Pearson Correlation	.612**	1	.600**	.362*	.237	.771**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.050	.207	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X5.3	Pearson Correlation	.245	.600**	1	.627**	.521**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.192	<,001		<,001	.003	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X5.4	Pearson Correlation	.148	.362*	.627**	1	.594**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.436	.050	<,001		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
X5.5	Pearson Correlation	.000	.237	.521**	.594**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.207	.003	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.531**	.771**	.828**	.810**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

f. Kinerja Pegawai

		X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	X6.6	X6.7	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.111	.553**	.553**	.613**	.415*	.514**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.559	.002	.002	<.001	.022	.004	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.111	1	.022	.022	.053	.124	.136	.392*
	Sig. (2-tailed)	.559		.910	.910	.783	.514	.475	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.553**	.022	1	1.000**	.776**	.040	.662**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.002	.910		<.001	<.001	.834	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.553**	.022	1.000*	1	.776**	.040	.662**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.002	.910	<.001		<.001	.834	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.613**	.053	.776**	.776**	1	.014	.960**	.814**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.783	<.001	<.001		.942	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.415*	.124	.040	.040	.014	1	.049	.408*
	Sig. (2-tailed)	.022	.514	.834	.834	.942		.796	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.514**	.136	.662**	.662**	.960**	.049	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.004	.475	<.001	<.001	<.001	.796		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.768**	.392*	.755**	.755**	.814**	.408*	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.032	<.001	<.001	<.001	.025	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil uji reliabilitas

a. Transparansi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.867	7
------	---

b. Akuntabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.908	5
------	---

c. Responsibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.842	5
------	---

d. Independensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.727	5
------	---

e. Keadilan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.753	5
------	---

f. Kinerja pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.708	7
------	---

lampiran 5 : Output Hasil Analisis

Crosstab

			Transparansi		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kinerja Pegawai	Baik	Count	117	11	128
		% within Kinerja Pegawai	91.4%	8.6%	100.0%
		% within Transparansi	90.0%	57.9%	85.9%
		% of Total	78.5%	7.4%	85.9%
	Kurang Baik	Count	13	8	21
		% within Kinerja Pegawai	61.9%	38.1%	100.0%
		% within Transparansi	10.0%	42.1%	14.1%
		% of Total	8.7%	5.4%	14.1%
Total	Count		130	19	149
	% within Kinerja Pegawai		87.2%	12.8%	100.0%
	% within Transparansi		100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total		87.2%	12.8%	100.0%

Crosstab

			Akuntabilitas		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kinerja Pegawai	Baik	Count	119	9	128
		% within Kinerja Pegawai	93.0%	7.0%	100.0%
		% within Akuntabilitas	91.5%	47.4%	85.9%
		% of Total	79.9%	6.0%	85.9%
	Kurang Baik	Count	11	10	21
		% within Kinerja Pegawai	52.4%	47.6%	100.0%
		% within Akuntabilitas	8.5%	52.6%	14.1%
		% of Total	7.4%	6.7%	14.1%
Total	Count		130	19	149
	% within Kinerja Pegawai		87.2%	12.8%	100.0%
	% within Akuntabilitas		100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total		87.2%	12.8%	100.0%

Crosstab

				Responsibilitas		Total
				Baik	Kurang Baik	
Kinerja Pegawai	Baik	Count		114	14	128
		% within Kinerja Pegawai		89.1%	10.9%	100.0%
		% within Responsibilitas		89.8%	63.6%	85.9%
		% of Total		76.5%	9.4%	85.9%
	Kurang Baik	Count		13	8	21
		% within Kinerja Pegawai		61.9%	38.1%	100.0%
		% within Responsibilitas		10.2%	36.4%	14.1%
		% of Total		8.7%	5.4%	14.1%
Total	Count		127	22	149	
	% within Kinerja Pegawai		85.2%	14.8%	100.0%	
	% within Responsibilitas		100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total		85.2%	14.8%	100.0%	

Crosstab

			Independensi		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kinerja Pegawai	Baik	Count	120	8	128
		% within Kinerja Pegawai	93.8%	6.3%	100.0%
		% within Independensi	90.2%	50.0%	85.9%
		% of Total	80.5%	5.4%	85.9%
	Kurang Baik	Count	13	8	21
		% within Kinerja Pegawai	61.9%	38.1%	100.0%
		% within Independensi	9.8%	50.0%	14.1%
		% of Total	8.7%	5.4%	14.1%
Total	Count	133	16	149	
	% within Kinerja Pegawai	89.3%	10.7%	100.0%	
	% within Independensi	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	89.3%	10.7%	100.0%	

Crosstab

			Keadilan		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kinerja Pegawai	Baik	Count	118	10	128
		% within Kinerja Pegawai	92.2%	7.8%	100.0%
		% within Keadilan	89.4%	58.8%	85.9%
		% of Total	79.2%	6.7%	85.9%
	Kurang Baik	Count	14	7	21
		% within Kinerja Pegawai	66.7%	33.3%	100.0%
		% within Keadilan	10.6%	41.2%	14.1%
		% of Total	9.4%	4.7%	14.1%
Total	Count	132	17	149	
	% within Kinerja Pegawai	88.6%	11.4%	100.0%	
	% within Keadilan	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	88.6%	11.4%	100.0%	

Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian



YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA HUSADA INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA

KAMPUS: JL. DARUDA NO. 3-AD MAKASSAR KODE POS 92135
Telp. 0411-457-834 / 0411-4167-5557



Makassar, 09 Juli 2024

Nomor : B / 1414 / VII / 2024
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pemohonan Izin Penelitian

Kepada

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Cq. Bidang Penyelenggaraan
Pelayanan Perizinan Prov. Sulsel

di

Tempat

1. Dasar :

a. Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 931/M/2020 tanggal 6 Oktober 2020, tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Pelamonia Kesdam VII/Wirabuana di Kota Makassar, Akademi Keperawatan Pelamonia Kesdam VII/Wirabuana di Kota Makassar, dan Akademi Kebidanan Pelamonia Kesdam VII/Wirabuana di Kota Makassar Menjadi Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Kesdam XIV/Hasanuddin di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Yang Diselenggarakan Oleh Yayasan Wahana Bhakti Karya Husada;

b. Surat Kaprodi S1 Administrasi Rumah Sakit Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Nomor B/321/V/2024 tanggal 05 Juli 2024 tentang permohonan penerbitan surat izin penelitian.

2. Sehubungan dasar tersebut di atas, dengan ini kami mohon Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kiranya berkenan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian Mahasiswa Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia dalam rangka penyusunan laporan tugas akhir semester VIII T.A. 2023/2024, dengan rincian sebagai berikut :

a. Nama : Selvia Surahmin
b. NIM : 202001175
c. Prodi : S1 Administrasi Rumah Sakit Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
d. Alamat : Maruata Kel. Lompo Raja Kec. Tanete Riaja Kab. Barru
e. Judul : Pengaruh Prinsip Good Hospital Governance terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Siti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024

3. Demikian Mohon dimaklumi


Rektor Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia,
Dr. Rudiyah, S. ST, M. Kes., M. Keb.
NIP. 196301011980001001

Tembusan :

1. Kakesdam XIV/Hsn (Sbg. Lap)
2. Ketua YWBKH Perwakilan Sulawesi
3. Wakil Rektor I dan II IK Pelamonia
4. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan IK Pelamonia
5. Kaprodi S1 ARS IK Pelamonia
6. Arsip



Dipindai dengan CamScanner



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448986
Website : <http://smap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 18634/S.01/PTSP/2024 Kepada Yth.
Lampiran : * Direktur RSIA Sitti Khadijah 1
Perihal : Izin penelitian Muhammadiyah Cabang Makassar

di
Tempat

Berdasarkan surat Rektor Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia KESDAM XIV/Hasanuddin Makassar Nomor : B/1414/VII/2024 tanggal 09 Juli 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : SELVIRA SURAHMIN
Nomor Pokok : 202001176
Program Studi : Adm. Rumah Sakit
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Garuda No. 3-AD, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Pengaruh Prinsip Good Hospital Governance Terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2024 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 22 Juli s.d 22 Agustus 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 Juli 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth:

1. Rektor Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia KESDAM XIV/Hasanuddin Makassar di Makassar;
2. Peringatan



**RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA)
"SITTI KHADIJAH 1"
MUHAMMADIYAH CABANG MAKASSAR**

Jl. R.A. KARTINI 15 - 17 TELP. (0411) 3624554, 3629245, 3627119, 3604661 FAX. 3627119
MAKASSAR SULAWESI SELATAN 90111 E-Mail : rsia.sitti.khadijah@gmail.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1507/DiklatRS/TV.6.AU/F/146 /2019

Makassar, 16 Muharrar 1441 H
22 Juli 2019 M

Lamp :

Hal : Pengambilan Data **Penelitian**

Kepada Yth.D

Ka. Bidang/Ka. Bagian/Ka. Instalasi/Ka. Ruang

Ruang Rawat

di-

Tempat

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan Hormat, Mohon bantuannya untuk memberikan data / informasi yang diperlukan untuk penelitian kepada yang bersangkutan :

Nama : Selwira Surahmin
No. Telp : 0812 726 1445
NIM : 202001176
Program Studi : SI-APS
Institusi : IK PELAMONIA
Judul Penelitian : Pengaruh prinsip good hospital Governance terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah cabang Makassar tahun 2019
Tanggal Penelitian : 22 - 29 Juli 2019

Demikian, kami sampaikan atas bantuannya diucapkan banyak TERIMA KASIH dengan iringan do'a Jazakumullahi Khairul Jaza.

Wabillahi Taufik Wal Hidayah

Wasalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Diklat,


Latifa Nabilah F. Rahman

Tembusan :

1. Arsip.

Lampiran 7 : Lembar Persetujuan Ujian Hasil


YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA HUSADA
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELANCONIA
 KAMPUS: JL. GARUDA NO. 3-AD MAKASSAR KODE POS 90126
 Tlp 0411-957-836 / 0852-4157-5557
 

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN HASIL SKRIPSI

NAMA MAHASISWA/ : Selvitra Suederina
 NIM : 202001176
 PROGRAM STUDI : S1 Administrasi Rumah Sakit
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Penerapan Good Hospital Governance Terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Siti Khadijah 1 Pekanbaru
 Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana
 Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit

Menyetujui untuk diajukan pada ujian Hasil

TIM PEMBIMBING

Nama Pembimbing	Tanda Tangan	Hari/Tanggal/waktu ujian
(Rendi Dew Pratomo, S.Kom, M.Kes) Pembimbing I		Jumat, 30 Agustus 2024 Pukul 15.00
(Adijana Adenia Mangada, S.E, Nidk) Pembimbing II		Jumat, 30 Agustus 2024 Pukul 15.00

Makassar, 20

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S-1 Administrasi Rumah Sakit


Hi. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes
NIDN: 0924049001

Lampiran 8 : Lembar Revisi Hasil Skripsi



YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA HUSADA
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA

KAMPUS: JL. GARUDA NO. 3-A D MAKASSAR KODE POS 90125
 Tlp 0411-857-838 / 0852-4157-5557



LEMBAR REVISI HASIL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Selvira Surahmin
 N I M : 202001176 -
 Hari/Tanggal : Rabu / 4 September 2024
 Nama Penguji : Reski Dewi Pratiwi, S.KM., M.Kes
 Judul : "Pengaruh Prinsip Good Hospital Governance Terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah I Muhammadiyah Cabang Makassar"

No	Halaman	Aspek Yang Diperbaiki	Penguji	
			Tanggal disetujui	Paraf
1.		Abstrak	11/09/2024	
2.		Perbaiki Margin Penulisan dan Keskala	11/09/2024	
3.		Lampiran Dokumentasi	11/09/2024	

Makassar,2024

Mengetahui,
 Ketua Program Studi
 S-1 Administrasi Rumah Sakit

Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes
 NIDN. 0924049001



YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA HUSADA
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA

KAMPUS: JL. GARUDA NO. 3-AD MAKASSAR KODE POS 90125
Tlp 0411-857-836 / 0852-4157-5557



LEMBAR REVISI HASIL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Selvira Surahmin
N I M : 202001176
Hari/Tanggal : Rabu / 4 September 2024
Nama Penguji : Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak
Judul : "Pengaruh Prinsip *Good Hospital Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah I Muhammadiyah Cabang Makassar"

No	Halaman	Aspek Yang Diperbaiki	Penguji	
			Tanggal disetujui	Paraf
		Abstrak	11/9/24	
		Hasil penelitian	11/9/24	
		Pembahasan penelitian	11/9/24	
		Kesimpulan & Saran	11/9/24	
		Daftar pustaka	11/9/24	

Makassar, 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S-1 Administrasi Rumah Sakit

HJ. Afriyana Amella Nuryadin, SKM., M.Kes
NIDN. 0924049001



YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA HUSADA
INSTITUT ILMU KESEHATAN PELAMONIA

KAMPUS: JL. GARUDA NO. 3-AD MAKASSAR KODE POS 90125
Tlp 0411-857-838 / 8857-4157-5557



LEMBAR REVISI HASIL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Selvira Surahmin
N I M : 202001176
Hari/Tanggal : Rabu / 4 September 2024
Nama Penguji : Tri Wahyudi, S.ST., M.M
Judul : "Pengaruh Prinsip *Good Hospital Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah I Muhammadiyah Cabang Makassar"

No	Halaman	Aspek Yang Diperbaiki	Penguji	
			Tanggal disetujui	Paraf
		Saran penelitian.	10/9/2024	

Makassar,2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S-1 Administrasi Rumah Sakit

Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes
NIDN. 0924049001

Lampiran 9 : Dokumentasi Penelitian



Ruang HCU



Ruang Laboratorium



Ruang Keuang



Ruang IPSRS

