



## PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta yang diterapkan, dikembangkan, serta dipelajari secara berkesinambungan, bermanfaat sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi digunakan sebagai suatu pedoman bersama oleh seluruh anggota organisasi dalam meyakinkan segala sesuatu yang terjadi di sekitar mereka. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok budaya organisasi.<sup>1</sup>

Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan aturan yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan organisasi dan sebagai dasar mengurai persoalan ataupun masalah-masalah yang dihadapi organisasi.<sup>2</sup> Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja, yang mana mendukung teori dari agar karyawan didorong untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif, maka budaya organisasi harus benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang efektif. Nilai-nilai pada budaya organisasi itu tidak tampak, tetapi dapat menjadi kekuatan yang mendorong perilaku individu karyawan dalam menghasilkan efektivitas kinerja. Selain itu, budaya yang berada pada organisasi mempunyai tujuan agar SDM yang ada pada organisasi tersebut mau mengubah sikap yang berdampak pada meningkatnya kinerja dalam hal menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.<sup>3</sup> Tata

kelola yang baik dapat membuat seluruh *stakeholder* rumah sakit merasakan prinsip-prinsip yaitu keadilan (*fairness*), transparansi (*transparency*), kemandirian (*Independency*), akuntabilitas (*accountability*) dan pertanggung jawaban (*responsibility*).<sup>4</sup>

Prinsip-prinsip *Good Hospital Governance* (GHG) harus dikelola secara independen agar masing-masing organ instansi dapat berfungsi tanpa saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain untuk pertama kalinya istilah *corporate governance* diperkenalkan oleh komite Cadbury pada tahun 1992 dalam laporannya yang dikenal sebagai *Cadbury Report*. Laporan inilah yang menentukan praktik *corporate governance* di seluruh dunia.<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Prima Nugraha S dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Dairi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil bahwa budaya organisasi pada sekretariat daerah Kabupaten Dairi berada pada kategori yang sangat tinggi, sedangkan kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Dairi pun pada kategori tinggi, hal ini berdasarkan presentase jawaban responden.<sup>6</sup> Terciptanya GHG dalam organisasi rumah sakit merupakan salah satu penjabaran dari terlaksananya mekanisme pengelolaan resiko organisasi melalui sistem yang dirancang dalam rangka mengidentifikasi dan menganalisa resiko yang mungkin terjadi, baik yang timbul karena faktor eksternal maupun faktor internal yang berpotensi menghambat.<sup>7</sup>

Berdasarkan data awal yang diperoleh

mengenai jumlah karyawan keluar Rumah Sakit Bhayangkara Makassar pada tahun 2019 sebanyak 18 karyawan yang keluar dan pada tahun 2020 sebanyak 15 pegawai yang keluar. Masih banyaknya pegawai yang keluar dari rumah sakit bhayangkara setiap tahunnya sehingga penting dilakukan GHG dengan tujuan agar praktek tata kelola rumah sakit dapat beroperasi dengan baik di rumah sakit sesuai dengan prinsip-prinsip dasar tata kelola rumah sakit. Dari hasil wawancara terkait budaya organisasi di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar diketahui bahwa Rumah Sakit Bhayangkara Makassar menganut sistem hierarki dengan sistem tata kelola berdasarkan jalur komando pimpinan, segala sesuatu yang menjadi aturan atau keputusan pimpinan sudah menjadi ketetapan untuk diikuti oleh bawahannya. Manajemen dalam menerapkan budaya organisasi dimana rumah sakit Bhayangkara Makassar yang terdiri dari anggota kepolisian, ASN (Aparatur Sipil Negara) dan BLU (Badan Layanan Umum) berpatokan pada nilai-nilai kepolisian yang diterapkan. Karena aturan-aturan yang dibuat dengan cakupan menyeluruh untuk ASN dan BLU.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memilih melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Penerapan *Good Hospital Governance* (GHG) Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

## BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit

Bhayangkara Makassar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Polri di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar sebanyak 207 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dan didapatkan sampel sebanyak 136 responden. Data penelitian ini diambil melalui kuesioner dan observasi langsung dan teknik analisis data menggunakan Uji Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS.

## HASIL

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar**

Umur (Tahun)	Jumlah	%
26-35	13	9,6
36-45	80	58,8
46-56	43	31,6
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki- Laki	61	44,9
Perempuan	75	55,1
<b>Pekerjaan</b>		
PNS	86	63,2
POLRI	50	36,8
<b>Pendidikan</b>		
SMA	15	11,0
D3	18	13,2
Sarjana (S1)	89	65,4
Pascasarjana	14	10,3
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer, 2022

Dari hasil diatas distribusi umur responden di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar menunjukkan bahwa dari 136 pegawai, sebagian besar kelompok dewasa dengan umur 36-45 tahun 80 pegawai dengan presentase 58,8% dan terkecil pada umur 26-35 tahun berjumlah 13 pegawai dengan presentase 9,6%. Dari hasil di atas distribusi jenis kelamin responden di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar menunjukkan bahwa dari

136 pegawai, sebagian besar kelompok jenis kelamin perempuan sebanyak 75 pegawai dengan presentase 55,1%. Dari hasil di atas distribusi berdasarkan pekerjaan di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar menunjukkan bahwa dari 136 pegawai, sebagian besar kelompok pekerja PNS 86 pegawai dengan presentase 63,2%. Dari hasil di atas distribusi pendidikan responden di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar menunjukkan bahwa dari 136 pegawai, sebagian besar kelompok pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 89 dengan presentase sebesar 65,4% dan terkecil Pascasarjana berjumlah 14 pegawai dengan presentase sebesar 10,3%.

**Tabel 2. Uji Linearitas, Uji Heteroskedestitas, Uji Hipotesis dan Uji Signifikan Simultan**

Uji Linearitas			
Variabel	F	S	
Nilai- Nilai		0,620	
Keyakinan	0,820	0,858	
Organizational	0,520	0,034	
Climate	1,126	8	
Tradisi	2,590	0,057	
Uji Heteroskedestitas			
Variabel	Sig		
Nilai- Nilai	0,367		
Keyakinan	0,258		
Organizational	0,612		
Climate			
Tradisi	0,334		
Uji Hipotesis			
Variabel	T <sub>hitung</sub>	Sig	T <sub>tabel</sub>
Nilai- nilai	1,044	0,298	
Keyakinan	2,025	0,045	
Organizational	2,259	0,026	1,978
Climate			
Tradisi	2,364	0,020	
Uji Signifikan Simultan			
F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig	
4,593	2,67	0,002	

Sumber : Data Primer, 2022

Dari hasil Uji Linearitas di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  nilai- nilai 0,820 dengan nilai sig. 0,620 > 0,05 yang berarti sudah sesuai. Keyakinan 0,520 dengan nilai sig. 0,858 > 0,05 yang berarti model persamaan regresi sudah sesuai. Organizational climate sebesar 1,126 dengan nilai sig. 0,348 > 0,05 yang berarti model persamaan regresi sudah sesuai atau cocok. Tradisi 2,590 dengan nilai sig 0,057 > 0,05 berarti model persamaan regresi sesuai atau cocok dengan model linear.

Dari hasil Uji Heteroskedestitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen dengan nilai residual > 0,05. Nilai signifikan dari variabel nilai-nilai ( $X_1$ ) sebesar 0,367 > 0,05. Keyakinan ( $X_2$ ) sebesar 0,258 > 0,05. Organizational climate ( $X_3$ ) sebesar 0,612 > 0,05, tradisi ( $X_4$ ) sebesar 0,334 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa varian residual model regresi ini adalah *homoskedastitas* atau model regresi yang diperoleh terbebas dari masalah *heteroskedestitas*.

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis penelitian pada Tabel 2 di atas dapat diketahui dalam analisis Regresi Linear Berganda bahwa variabel nilai-nilai memiliki nilai t-hitung 1,044 < 1,978 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,298 > 0,05 berarti variabel nilai-nilai ( $X_1$ ) tidak berhubungan secara parsial terhadap *Good Hospital Governance* (Y) maka  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis penelitian pada tabel 2 di atas dapat diketahui dalam analisis Regresi Linear Berganda bahwa variabel keyakinan memiliki nilai t-hitung 2,025 > 1,978 (Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) signifikan yang diperoleh sebesar 0,045 < 0,05 yang berarti

variabel keyakinan ( $X_2$ ) berhubungan secara parsial terhadap *Good Hospital Governance* (Y) maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis penelitian pada Tabel 2 di atas dapat diketahui dalam analisis Regresi Linear Berganda bahwa variabel *organizational climate* memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,259 > 1,978 (Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) signifikan yang diperoleh sebesar 0,026 < 0,05 berarti variabel *organizational climate* ( $X_3$ ) berhubungan secara parsial terhadap *Good Hospital Governance* (Y) maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis penelitian pada tabel 2 di atas dapat diketahui dalam analisis Regresi Linear Berganda bahwa variabel tradisi memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,364 > 1,978 (Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,020 < 0,05 berarti variabel tradisi ( $X_4$ ) berhubungan secara parsial terhadap *Good Hospital Governance* (Y) maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil Uji Signifikan Simultan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji signifikan simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  4,593 >  $F_{tabel}$  2,67 dan diperoleh nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,05 (0,002 < 0,05). Maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel nilai-nilai, keyakinan, *organizational climate* dan tradisi secara simultan berhubungan terhadap *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Kriteria	Koefisien
<i>R</i>	0,351
<i>R Square</i>	0,123
<i>Adjusted Square</i>	0,096

Sumber : Data Primer 2022

Pada Tabel 3 dapat diketahui, bahwa dari koefisien determinasi berganda hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan hubungan variabel nilai-nilai, keyakinan, *organizational climate* dan tradisi terhadap *Good Hospital Governance* Rumah Sakit Bhayangkara Makassar dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*, yaitu sebesar 0,096 atau 9,6% dan 90,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Sig
Konstant	24,642	0,003
Nilai- nilai	0,219	0,298
Keyakinan	0,485	0,045
<i>Organizational Climate</i>	0,506	0,026
Tradisi	0,551	0,020

Sumber : Data Primer 2022

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 24,642 sedangkan nilai  $b_1 = 0,219$ ,  $b_2 = 0,485$ ,  $b_3 = 0,506$   $b_4 = 0,551$  sehingga memenuhi persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 24,642 + 0,219X_1 + 0,485X_2 + 0,506X_3 + 0,551X_4$$

Dari hasil analisis Regresi Linear Berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,044 dan nilai  $t_{tabel} = 1,978$  maka  $1,044 < 1,978$  dan nilai  $sig. = 0,031$  karena nilai  $sig. < 0,05$  yang berarti secara signifikan menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ , yaitu tidak terdapat hubungan nilai-nilai terhadap *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Dari hasil penelitian analisis regresi linear

berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,044 dan nilai  $t_{tabel} = 1,978$  maka  $1,044 < 1,978$  dan nilai  $sig. = 0,298$  karena nilai  $sig. < 0,05$  yang berarti secara signifikan menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ , yaitu terdapat hubungan nilai-nilai terhadap *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Dari hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,259 dan nilai  $t_{tabel} = 1,978$ , maka  $2,259 > 1,978$  dan nilai  $sig. = 0,026$  karena nilai  $sig. < 0,05$  yang berarti secara signifikan menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , yaitu terdapat hubungan *organizational climate* terhadap *Good Hospital Governance*.

Dari hasil penelitian analisis Regresi Linear Berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,364 dan nilai  $t_{tabel} = 1,978$ , maka  $-2,364 > 1,978$  dan nilai  $sig. = 0,020$  karena nilai  $sig. < 0,05$  yang berarti secara signifikan menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , yaitu terdapat hubungan tradisi di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan tidak terdapat hubungan nilai-nilai yang diakibatkan oleh pegawai, karena pegawai tidak memperhatikan nilai-nilai budaya organisasi dalam tata kelola rumah sakit dengan baik sehingga terjadi ketidaksesuaian nilai-nilai dan tata kelola rumah sakit. Dari hasil uji statistik menggunakan uji koefisien menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,044 dan nilai  $t_{tabel} = 1,978$  maka  $1,044 < 1,978$  dan nilai  $sig. = 0,031$  karena nilai  $sig. < 0,05$  yang berarti secara signifikan menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ , yaitu tidak terdapat

hubungan nilai-nilai terhadap *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian yang menunjukkan bahwa nilai-nilai personal berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan di dalam suatu organisasi ternyata terbukti.<sup>8</sup>

Keyakinan adalah pemikiran deskriptif yang dianut seseorang tentang suatu hal. Keyakinan itu didasarkan atas pengetahuan, opini dan keyakinan yang mungkin dipengaruhi dan tidak dipengaruhi oleh rasa emosional. Setelah keyakinan maka akan timbul sikap yang telah dipengaruhi oleh keyakinan sebelumnya. Keyakinan adalah gambaran pemikiran yang dianut seseorang tentang gambaran sesuatu.<sup>9</sup>

Dari hasil penelitian uji statistik menggunakan Uji Koefisien Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 1,978$ , maka  $2,025 < 1,978$  dan nilai  $sig. = 0,045$  karena nilai  $sig. > 0,05$  yang berarti secara signifikan menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , yaitu terdapat hubungan keyakinan terhadap *Good Hospital Governance*. Maka model regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara signifikan variabel keyakinan ( $X_2$ ) terhadap variabel *Good Hospital Governance* ( $Y$ ) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Parry dan Thomson mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja, yang merupakan studi kasus sektor publik di New Zealand, menemukan bahwa keyakinan dalam budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.<sup>10</sup>

Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang

melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Jadi iklim organisasi ini ada di dalam organisasi, menunjukkan cara hidup organisasi, dirasakan dan dipersepsikan oleh anggota- anggota yang ada di dalamnya sebagai sesuatu yang diberi makna dan memiliki pengaruh terhadap perilaku anggota- anggota organisasi tersebut.<sup>11</sup> Dari hasil penelitian uji statistik menggunakan uji koefisien menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,259$  dan nilai  $t_{tabel} = 1,978$ , maka  $2,259 > 1,978$  dan nilai sig. = 0,026 karena nilai sig  $> 0,05$  yang berarti secara signifikan menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , yaitu terdapat hubungan *organizational climate* terhadap *Good Hospital Governance*. Maka model regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara signifikan variabel *organizational climate* ( $X_3$ ) terhadap variabel *Good Hospital Governance* (Y) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang hasilnya Kepemimpinan Transformasional (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif (PI) melalui Iklim Organisasi (IO) dengan signifikansi sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ .<sup>12</sup>

Tradisi merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan oleh masyarakat dulu sampai sekarang. Tradisi terkadang disamakan dengan kata-kata adat dalam pandangan masyarakat dipahami sebagai struktur yang sama. Dimana agar dalam tradisi, masyarakat mengikuti aturan-aturan ada.<sup>13</sup> Dari hasil penelitian uji statistik menggunakan uji koefisien menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,364$  dan nilai  $t_{tabel} = 1,978$ , maka  $2,364 > 1,978$  dan nilai sig. = 0,020 karena nilai sig.  $< 0,05$  yang berarti secara signifikan menerima  $H_1$  dan

menolak  $H_0$ , yaitu terdapat hubungan tradisi di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Nilai-nilai, keyakinan, *organizational climate* dan tradisi secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian pada uji F, diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,002 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel} = 4,593 > 2,67$  dan nilai koefisien regresi berganda secara simultan bernilai positif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan budaya dilihat dari segi nilai-nilai, keyakinan, *organizational climate* dan tradisi secara simultan (bersama-sama) berhubungan positif dan signifikan terhadap *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosy Rahayu Nurkasih berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa konflik peran, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pemeriksa. Koefisien regresi variabel konflik peran, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi menjelaskan bahwa konflik peran, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksaan dapat diterima.<sup>14</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penelitian uraikan, disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara nilai-nilai dengan *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara, terdapat hubungan antara keyakinan dengan *Good Hospital Governance* di Rumah

Sakit Bhayangkara. Terdapat hubungan antara *organizational climate* dengan *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara terdapat antara tradisi dengan *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara. Terdapat hubungan simultan antara variabel nilai-nilai, keyakinan, *organizational climate* dan tradisi di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Adapun saran diharapkan bagi Rumah Sakit Bhayangkara Makassar harus lebih menerapkan nilai-nilai dalam menjalankan organisasi tersebut dan dilaksanakan secara bersama-sama oleh pemimpin dan anggota organisasi agar dapat dijalankan dengan baik. Keyakinan dalam budaya organisasi di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar sudah sangat baik maka dari itu dapat dipertahankan dalam segi keyakinan atau kepercayaan dalam menjalankan tugas dalam suatu organisasi alangkah baiknya lebih ditingkatkan lagi agar lebih maksimal. Diharapkan kepada staf yang ada di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar agar lebih responsif terhadap peneliti yang datang baik dari mahasiswa atau instansi lain.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Sunarso dan Halim. (2022). *Penerapan Budaya Kerja Yang Baik Dalam Pemerintahan Desa Studi Di Desa Ngrupit Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo*. 4(1), 1–23.
2. Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
3. Ferlinda, E. D., Ribawanto, H., & Siswidiyanto. (2019). Implementasi Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(4), 22–30.
4. Sitohang, E. (2014). Prinsip Hukum Dalam Tata Kelola Rumah Sakit. *Yuridika*, 29(1), 83–99.
5. Sinaga, P. N. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. In *e-Jurnal Katalogis* 4(2), 14-25.
6. Nyoto, C. (2016). Implementasi Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada Rumah Sakit. *Agora*, 4(2), 394–398.
7. Akbar, M. I. (2020). Analysis of The Needs of General Practitioners in Public Health Centers Using Health Workload Method. *Public Health of Indonesia*, 6(2), 63-9.
8. Akbar, M. I., & Ali, L. (2020). Kajian Kebutuhan Tenaga Dokter Umum Dengan Menggunakan Metode *Workload Indicator Staff Need (WISN)* di Poli Umum dan Unit Gawat Darurat (UGD) RSUD Kabupaten Buton Utara. *Miracle Journal of Public Health*, 3(2), 153-162.
9. Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 60-69.
10. Octario, I. B. (2021). Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
11. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan



Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.

12. Dosmaroha, A. Y., Widiyari, S., & Pahlawan, A. A. (2020). Perkembangan Tradisi Saparan di Desa Ngrawan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*. 2(1). 87-94
13. Saputro, G., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(9).