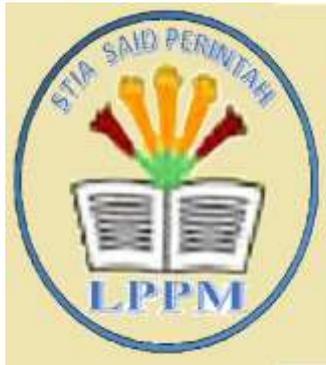


Implementasi *Good Corporate Governance, Good Governance* dan
Kepemimpinan Situasional
Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Amin Wattimena
Program Studi Niaga STIA Said Perintah
wattimenamuhhammadamin@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

This study aimed at finding out and analyzing the effect of good corporate governance, good governance and situational leadership on employees' performance (a study at public hospital in Masohi region). The hypotheses formulated in this study were: 1) Good corporate governance had positive effects on employees' performance at public hospital in Masohi; 2) Good governance had positive effects on employees' performance at public hospital in Masohi; 3) Situational leadership had positive effects on employees' performance at public hospital in Masohi. The collected data were analyzed by regression analysis. The results showed that 1) Good corporate governance significantly had positive effects on employees' 2) Good governance significantly had positive effects on employees' 3) Situational leadership significantly had positive effects on employees' 4) Good corporate governance, good governance and situational leadership simultaneously had positive effects on employees' performance at public hospital in Masohi.

Keywords : *Good Corporate Governance, Good Governance. Situational Leadership, Employees' Performance*

Pendahuluan

Krisis yang dialami Indonesia sejak tahun 1997 telah berkembang menjadi krisis multidimensi. Kondisi tersebut mengakibatkan adanya tuntutan kuat dari segenap lapisan masyarakat terhadap pemerintah untuk segera melakukan reformasi penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Sejak saat itu terjadi berbagai perubahan penting yang menjadi tonggak dimulainya era reformasi di bidang politik, hukum, ekonomi dan reformasi birokrasi yang dikenal sebagai reformasi gelombang pertama (Toha Miftah, 1983).

Dalam perkembangan pelaksanaan reformasi gelombang pertama tahun 2004, reformasi di bidang birokrasi mengalami ketertinggalan di banding reformasi di bidang politik, hukum, dan ekonomi. Oleh karena itu, pada tahun 2004 pemerintah telah menegaskan kembali akan pentingnya *clean government*, dan *good governance* yang secara universal diyakini menjadi prinsip yang diperlukan untuk memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat. Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Surijadi & Tamaela, (2018) tuntutan lahirnya tata kelola pemerintahan yang baik di Indonesia timbul karena maraknya praktek-praktek yang tidak terpuji yang dilakukan oleh aparatur pemerintah.

Oleh karena itu, pemerintah telah membuat skenario reformasi dibidang birokrasi dalam bentuk *Grand Design* tahun 2010-2025. Pada tahun 2011 seluruh Kementerian dan Lembaga (K/L) serta Pemerintah Daerah (Pemda) ditargetkan telah memiliki komitmen dalam melaksanakan proses reformasi birokrasi, sedangkan tahun 2014 secara bertahap dan berkelanjutan K/L dan Pemda telah memiliki kekuatan untuk memulai proses tersebut, sehingga pada tahun 2025, diharapkan birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi dapat diwujudkan. Untuk itu dituntut setiap aparatur pemerintahan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi, dalam menata kehidupan kenegaraan, kebangsaan dan kemasyarakatan.

Terkait dengan hal tersebut pemerintah daerah Kabupaten Maluku Tengah sudah saatnya memposisikan perannya menjadi birokrasi publik yang memiliki akuntabilitas, responsif, inovatif dan profesional dan berjiwa *entrepreneur*. Birokrasi pemerintahan daerah harus makin kreatif dalam mengemban fungsi pemerintah modern yakni pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Perubahan birokrasi publik yang diperkenalkan oleh para ahli merupakan perubahan birokrasi publik melalui pendekatan *New Publik Manajemen* (NPM) sebagai paradigma baru dalam mentransformasi birokrasi yang kaku, hirarkis, menjadi birokrasi yang

fleksibel dan birokrasi yang berorientasi pasar-pengguna jasa/pelanggan. Pendekatan NPM ini bila di tarik benang merahnya menghendaki suatu birokrasi publik yang memiliki kriteria *Good Governance*, *Good Corporate Governance* dengan kemampuan *Leadership* yang memacu kompetisi, akuntabilitas, responsif terhadap perubahan, transparan, mendorong adanya partisipasi pengguna jasa, mementingkan kualitas, ketepatan dan ketepatan layanan, independen, dan mempertimbangkan rasa keadilan bagi seluruh pengguna jasa, dan terbangunnya suatu orientasi pada nilai-nilai untuk mewujudkan *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan *Leadership* itu sendiri.

Implementasi *Good Corporate Governance* dalam tubuh birokrasi/aparatur pemerintah, maka aparatur pemerintah didorong untuk memiliki visi, inovasi, kreatif, serta mampu mengambil resiko. Aparatur pemerintah dituntut untuk mampu melihat peluang, keluar dari kebiasaan yang hanya menunggu perintah, hierarki yang kaku, kurang terampil, dan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja aparatur, serta kinerja organisasi, dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan *Good Corporate Governance* oleh manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Masohi, tentunya bukanlah hal yang mudah, banyak hal yang harus diperhatikan, seperti independensi, responsive, dan keadilan. Untuk melancarkan pelaksanaan asas *Good Corporate Governance*, maka Rumah Sakit harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diinterfensi oleh pihak lain. Independensi diperlukan untuk menghindari adanya potensi konflik kepentingan yang mungkin timbul dari para pemegang saham mayoritas. Mekanisme ini menuntut adanya rentang kekuasaan antara komposisi dalam jajaran struktur seperti komisaris dan pihak luar seperti auditor. Keputusan yang dibuat dan proses yang terjadi Di dalam Rumah Sakit haruslah objektif dan tidak dipengaruhi oleh kekuatan pihak-pihak tertentu. Prinsip independensi *Good Corporate Governance* dalam mengurus Rumah Sakit atau perusahaan sebaiknya diimbangi dengan *good faith* (bertindak atas itikad baik), kode etik perusahaan serta, pedoman GCG, agar visi dan misi Rumah Sakit/perusahaandapat terwujud.

Dalam menciptakan iklim organisasi/perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) sulit dilepaskan dari adanya pengelolaan sistem pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di kutip dari (Agoes & Ardana 2011). Tamaela, Pattiasina, Dasinapa, Marani, & Duri, (2020) menyatakan bahwa tuntutan untuk mewujudkan *good governance* menjadi salah satu isu krusial di Indonesia sejak krisis keuangan yang terjadi pada tahun 1997 sanpai dengan 1998.

Krisis tersebut kemudian meluas menjadi krisis multidimensi dan menimbulkan arus balik yang menuntut reformasi dalam penyelenggaraan negara termasuk pemerintahannya. Sehubungan dengan itu, *Good Governance* merupakan proses lembaga-lembaga pelayanan dalam mengelola sumber daya publik dan menjamin realita hak asasi manusia.

Kunci utama untuk memahami pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah pemahaman atas prinsip-prinsip yang terdapat di dalamnya (Transparansi, Partisipasi, Akuntabilitas). Ketiga komponen *Good Governance* tersebut memiliki jaringan dan interaksi yang setara. Interaksi dan kemitraan dapat berkembang baik apabila terdapat prinsip-prinsip *Good Governance* telah. Transparansi dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, dan berlakunya prinsip *chake and balance* antara lembaga eksekutif dan legislatif. Keterlibatan masyarakat diperlukan untuk proses pengawasan dan evaluasi. Dalam pengambilan kebijakan oleh pemerintah semua warga negara berhak menyampaikan partisipasi secara langsung atau tidak dalam proses pengambilan keputusan sehingga memberi kebebasan kepada masyarakat untuk berkumpul, berorganisasi, dan berpartisipasi aktif dalam menentukan masa depan (Sedarmayanti, 2003). Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja atau tindakan seseorang, badan hukum, dan pimpinan organisasi kepada pihak yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (Adisasmita Rahardjo, 2011). Prinsip akuntabilitas menghendaki bahwa setiap pelaksanaan tugas dan hasil akhir dari kegiatan pemerintahan dan pembangunan harus dapat dan wajib dipertanggungjawabkan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat dan para pihak yang terkait sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka menciptakan pengelolaan manajemen perusahaan yang baik, (*Good Corporate Governance*), dan pengelolaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) maka kepemimpinan merupakan hal yang sangat vital dalam setiap organisasi baik formal maupun non formal. Anamofa, (2017) menyatakan bahwa pemimpin di dalam suatu masyarakat atau organisasi biasanya seseorang yang dianggap mampu memimpin dan mengarahkan masyarakat atau organisasi tersebut ke arah yang dikehendaki bersama. Dari uraian tersebut di atas, mengandung arti bahwa eksistensi kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi kelompoknya dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Peran pemimpin sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi, dan

dapat dilihat dari kepemimpinan situasional, yaitu bagaimana pemimpin mengarahkan bawahannya dalam segala situasi dan kondisi.

Kabupaten Maluku Tengah yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang nomor 60 Tahun 1958 tentang penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 23 Tahun 1957 tentang pembentukan daerah-daerah swatantra Tingkat II dan wilayah swatantra tingkat I Maluku (Lembaran Negara Tahun 1957 nomor 80 tambahan Lembaran Negara Tahun 1999 nomor 1645) yang kemudian melahirkan Peraturan Daerah Nomor 37 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Masohi Kabupaten Maluku Tengah, maka untuk menjamin kelancaran pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pelayanan publik, dan penyelenggaraan otonomi daerah di Kabupaten Maluku Tengah.

Dalam perkembangannya *Good Corporate Governance*, *Good Governance* dan Kepemimpinan Situasional belum dapat dilaksanakan sebagaimana yang ditunjukkan oleh fenomena-fenomena seperti belum berjalannya fungsi *entrepreneur* dalam pengelolaan Rumah Sakit, belum adanya kemandirian dalam pengelolaan RSUD yang ditandai dengan masih tingginya ketergantungan pada pemerintah Daerah, dan upaya peningkatan profesionalisme aparatur juga belum sepenuhnya optimal yang ditandai dengan masih terbatasnya keikutsertaan pegawai dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik dalam bidang administrasi maupun pelayanan kesehatan. Berdasarkan pemaparan di atas maka tujuan dilakukannya kajian ini adalah untuk menganalisis pengaruh implementasi *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai RSUD Masohi Kabupaten Maluku Tengah.

Kajian Pustaka

Good Corporate Governance

Menurut laporan *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (2001) *corporate governance* didefinisikan sebagai;

"Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu system yang mengendalikan perusahaan. Tujuan corporate governance ialah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholders)".

Sedangkan definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* sebagai berikut;

"Corporate governance is the system by which business corporations are directed and control. The corporate governance structure specifies the distribution of right and responsibilities among different participant in the corporation, such as the board, the managers, shareholders and other stakeholder, and spells out the rule and procedure for making decision on corporate affairs. By doing this, it also provides the structure through which the company objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance".

Kaen Fred R, (2003) menyatakan *good governance* pada dasarnya menyangkut masalah siapayang seharusnya mengendalikan jalannya kegiatan korporasi dan mengapa harus dilakukan pengendalian terhadap jalannya kegiatan korporasi. Yang dimaksud dengan "siapa" adalah para pemegang saham, sedangkan "mengapa" adalah karena adanya hubungan antara pemegang saham dengan berbagai pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Pihak-pihak utama dalam *corporate governance* adalah pemegang saham, manajemen, dan dewan direksi, dan pemangku kepentingan lainnya termasuk karyawan, pemasok, pelanggan, bank dan kreditor lain, regulator, lingkungan, serta masyarakat luas". Menurut Victor Pattiasina, (2011) banyaknya pihak yang terlibat dalam *corporate governance* karena *corporate governance* terkait dengan kewenangan.

Good Governance

Menurut Koiman, (2009) *Governance* merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut. *Governance* merupakan mekanisme-mekanisme, proses-proses, dan institusi-institusi melalui warga negara mengartikulasi kepentingan-kepentingan mereka, memediasi perbedaan-perbedaan mereka serta menggunakan hak dan kewajiban legal mereka. *Governance* merupakan proses lembaga-lembaga pelayanan, mengelola sumber daya publik dan menjamin realita hak asasi manusia.

Menurut OECD Principles of Corporate Governance, (2004) dan World Bank serta Sedarmayanti, (2003) *Good Governances* ebagai penyelenggaraan manajemen pembangunan solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi secara politik

dan administrasi, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan kerangka kerja politik dan hukum bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan.

Kepemimpinan Situasional

Hersey, (1997) menyatakan bahwa kebanyakan dari aktifitas pemimpin ke dalam 2 dimensi perilaku. 1) Inisiasi struktur (*task action*), 2) Hubungan aksi pemeliharaan (*relationship of maintenance action*). Menurut Hersey, (1997) kepemimpinan situasional didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal berikut; jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu (Toha Miftah, 1983).

Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kinerja akan menjadi topik utama. Oleh karena itu, perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai apa yang dimaksud dengan kinerja. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2010). Menurut Kamarudin, (1989) prestasi kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan diatas kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini memberikan indicator bahwa suatu kegiatan dapat dikatakan berhasil bila suatu pekerjaan dilaksanakan dengan perencanaan yang terarah.

Metode Penelitian

Penelitian ini dianalisa dengan menggunakan model regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengukur pengaruh *Good Corporate Governance* (X_1), *Good Governance* (X_2), dan Kepemimpinan Situasional (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan sebagai berikut;

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

Keterangan :

X_1 : *Good Corporate Governance*

X_2 : *Good Governance*

X_3 : Kepemimpinan Situasional

α : Konstanta

- Y : Kinerja Pegawai
 e : *Error*
 β_1 : Koefisien regresi dari X_1
 β_2 : Koefien regresi X_2
 β_3 : Koefisien regrsi X_3

Hasi& Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dilakukan untuk menguji pengaruh dari *Good Corporate Governance* (X_1), *Good Governance* (X_2) dan Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Masohi.

Hasil Analisis Regresi Linier Linier Berganda

Variabel	<i>Standarized Coefficients B</i>	t hitung	Sig.	Ket.
Costant				
<i>Good Corporate Governance</i> (X_1)	0.496	3.756	0.001	Signifikan
<i>Good Governance</i> (X_2)	0.369	2.352	0.018	Signifikan
Kepemimpinan Situasional (X_3)	0.366	2.492	0.017	Signifikan
R	0.772			
<i>R Square</i>	0.573			
<i>Adjusted R Square</i>	0.413			
F hitung	10.825			
Sign F	0.000			

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 16 dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut;

$$Y = 0.496X_1 + 0.369X_2 + 0.366X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. $\beta_1 = 0.496$ nilai parameter atau koefisien regresi β_1 menjelaskan bahwas etiap variabel *Good Corporate Governance* (X_1) diindikasikan menyelesaikan pekerjaan sesuai kreatifitas yang dimiliki, menyelesaikan pekerjaan penuh tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan secara detail, menyelesaikan sesuai prosedur yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan selalu

berorientasi pada hasil yang dicapai, mendapat perhatian khusus ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan yang di kerjakan secara tim kerja, dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki kemampuan untuk bersaing dengan rekan kerja, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan menyelesaikan pekerjaan karena melalui tes yang dilakukan secara ketet bukan *status quo* meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_1 atau dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai di butuhkan variabel *Good Corporate Governance* sebesar 0.496, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

2. $\beta_2 = 0.369$ nilai parameter atau koefisien regresi β_2 menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel *Good Governance* (X_2) diwakili oleh indikator menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan pangan keluarga terpenuhi, menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan sandang keluarga terpenuhi, menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan papan keluarga terpenuhi, dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan, menyelesaikan pekerjaan pimpinan membangun hubungan yang baik di tempat kerja, mendapat kesempatan mengembangkan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapat kesempatan mengikui pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan maka kinerja pegawai RSUD Masohi Kabupaten Maluku Tengah (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_2 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai (Y) dibutuhkan variabel motivasi sebesar 0.369, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. $\beta_3 = 0.366$ nilai parameter atau koefisien regresi β_3 ini menjelaskan bahwa setiap variabel Kepemimpinan Situasional (X_3) diwakili oleh indikator merasa pekerjaan ini menarik untuk di kerjakan, merasa pekerjaan ini sangat menantang untuk kerjakan, merasa menyelesaikan pekerjaan ini sebagai kesempatan untuk berpretasi, merasa menyelesaikan pekerjaan sebagai kesempatan untuk dapat dipromosikan menyelesaikan pekerjaan selalu mendapat arahan dari pengawas, mendapat kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan, mendapat perlakuan yang adil dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa pekerjaan yang dikerjakan selalu di hargai, mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan maka kinerja pegawai RSUD Masohi Kabupaten Maluku Tengah (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_3 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai (Y) dibutuhkan variabel Kepemimpinan Situasional sebesar 0.366, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Guna membuktikan apakah variabel bebas secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka dilakukan suatu analisis dengan metode uji t dan uji F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t tabel pada signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ (satu sisi), serta hasil uji F (khusus untuk uji simultan).

Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Nilai	Status
1.	<i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	t = 3.756 t tabel = 1.658 Sig = 0.001	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)
2.	<i>Good Governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	t = 3.352 t tabel = 1.658 Sig = 0.018	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)
3.	Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	t = 2.492 t tabel = 1.658 Sig = 0.017	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)
4.	<i>Good Corporate Governance, Good Governance, dan Kepemimpinan Situasional</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	F = 10.852 F tabel = 2.82 Sig = 0.000	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)

1. Variabel *Good Corporate Governance* (X_1)

Variabel *Good Corporate Governance* (X_1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.350. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($3.756 > 1,658$). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel *Good Corporate Governance* berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel *Good Governance* (X_2)

Variabel *Good Governance* (X_2) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.468. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2.352 > 1,658$). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *Good Governance* berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Kepemimpinan Situasional (X_3)

Variabel Kepemimpinan Situasional (X_3) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.023. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2,492 > 1,658$). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha, atau Hipotesis

yang di ajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Situasional berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan Kepemimpinan Situasional (Secara Simultan).

Hasil pengujian secara simultan variabel *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan Kepemimpinan Situasional kerja memiliki nilai F statistik/hitung sebesar 50.029. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($10.852 > 2.28$). Dengan demikian hasil uji F, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, terima H_a dan tolak H_0 atau Hipotesis di terima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan kepemimpinan situasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Good Corporate Governance* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Hipotesis hasil penelitian ini membuktikan bahwa indikasi *Good Corporate Governance* meliputi tiga unsur *Good Corporate Governance* yang dijadikan sebagai indikator yang meliputi: Independensi, Responsif, dan Keadilan, dimana dari ketiga indikator tersebut diyakini pegawai mampu menerapkan prinsip kerja yang independen, memiliki sikap yang responsif, dan mengedepankan rasa keadilan dalam memberikan pelayanan yang akan sangat mendukung meningkatnya kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Dengan demikian penerapan *Good Corporate Governance* yang diterapkan secara operasional pada manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi, dalam pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi yang dilakukan secara independen dan terbebas dari segala intervensi pihak manapun, memaksimalkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang mesti dilakukan minimal sekali dalam satu tahun. Kemampuan menjalankan kedua tugas tersebut secara maksimal oleh manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Secara deskriptif keseluruhan tanggapan responden pada variabel *Good Corporate Governance* ini menyatakan sangat setuju pada setiap indikator/item hal ini ditunjukkan dengan ini *mean* 4.19. Pernyataan ini membuktikan bahwa perhatian pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya tidak terlepas dari prinsip independensi yang dianut secara bersama-sama dengan berfokus pada unsur-unsur

independensi, responsif, dan rasa keadilan itu sendiri. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara menginterpretasikan nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran persepsi responden tentang tiap variabel. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Stemple, (2004) dalam Nahuway Victorio Fernando & Tamaela Eduard Yohannis, (2020) di mana semua jawaban responden atas indikator variabel X terhadap variabel Y berada pada taraf yang sangat baik atau signifikan yang berarti bahwa indikator variabel *Good Corporate Governance* (X_1), *Good Governance* (X_2), Kepemimpinan Situasional (X_3), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis indikator variabel dari variabel *Good Corporate Governance* (X_1), *Good Governance* (X_2), dan *Kepemimpinan Situasional* (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menurut nilai *mean* tertinggi hingga terendah dapat dijelaskan sebagai berikut; analisis indikator variabel $X_{1.2}$ (Rapat Umum Pemegang Saham dilakukan sekali dalam satu tahun), memiliki nilai *mean* sebesar 4.28. Bila dikaitkan dengan variabel Kinerja Pegawai maka variabel ini jug berada pada nilai *mean* tertinggi Y6 (pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) dengan nilai *mean* sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh indikator variabel $X_{1.2}$ yang positif dan signifikan terhadap indikator variabel Y₆.

Analisis indikator variabel $X_{1.1}$ (Pengelolaan RSUD dilakukan secara independen atau bebas dari intervensi pihak lain), memiliki nilai sebesar 4.26. Bila dikaitkan dengan variabel kinerja pegawai Y₉ (Tingkat kesediaan pegawai dalam bekerja sangat tinggi) memiliki nilai *mean* sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap indikator variabel Y₉. Analisis indikator variabel $X_{1.4}$ (Manajemen RSUD selalu siap melakukan tanggung jawab sosial), memiliki nilai sebesar 4.22. Bila dikaitkan dengan variabel kinerja pegawai Y₈ (Pegawai selalu memanfaatkan sumber daya secara efisien), memiliki nilai *mean* sebesar 4.25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{1.4}$ terhadap indikator variabel Y₈.

Analisis indikator variabel $X_{1.6}$ (Manajemen RSUD menghindari tindakan kecurangan dalam pengelolaan Rumah Sakit), memiliki nilai sebesar 4.22. Bila dikaitkan dengan variabel kinerja Y₁₁ (hubungan yang baik antar sesama pegawai dapat menumbuhkan kerjasama dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel $X_{1.6}$ terhadap indikator variabel Y₁ Analisis indikator variabel $X_{1.3}$

(Manajemen RSUD selalu mengedepankan prinsip kehati-hatian dalam bekerja), memiliki nilai sebesar 4.17. Bila dikaitkan dengan variabel Y_7 (Pegawai selalu memanfaatkan Sumber Daya secara efektif), memiliki nilai *mean* sebesar 4.19. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel $X_{1.3}$ terhadap indikator variabel Y_7 . Analisis indikator variabel $X_{1.5}$ (Manajemen RSUD mewujudkan terbangunnya prinsip perlakuan yang adil bagi semua pemangku kepentingan), memiliki nilai sebesar 4.22.

Indikator variabel Y_5 (Pegawai selalu hadir tepat waktu), memiliki nilai *mean* sebesar 4.11 yang berarti hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel $X_{1.5}$ terhadap indikator variabel Y_5 . Berdasarkan hasil analisis indikator variabel X terhadap indikator variabel Y tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel *Good Corporate Governance* dari *mean* tertinggi hingga yang terendah seluruhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Dalam pandangan di atas yang menjadi acuan dasar *pengukuran Good Corporate Governance*, maka dalam penelitian yang dikemukakan oleh Like Monalisa Wati, (2012) dinyatakan bahwa *Good Corporate Governance* mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian lanjutannya dinyatakan bahwa pendekatan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Dari pandangan serta pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan metode pengukuran yang tepat dalam menilai suatu kinerja pegawai sehingga berdasarkan pendapat serta rujukan hasil penelitian diatas, maka hipotesis pertama yang dapat ditawarkan dalam penelitian ini yaitu; *Good Corporate Governance* sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Masohi, dengan tingkat signifikansi 0.003.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriani, Musadieg, & Afrianty, (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* (yaitu *fairness, transparency, accountability* dan *responsibility*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi

Hasil kajian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Good Governance* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Hal ini berarti bahwa *good governance* yang diukur dengan indikator/item yang meliputi: transparansi,

partisipasi, akuntabilitas, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi sebesar 0.046. Artinya, seseorang yang ingin bekerja harus memiliki motif untuk mengedepankan prinsip transparansi. Motif tersebut merupakan suatu dorongan atau tenaga (*power*) yang bersumber dari dalam diri seseorang untuk menggerakkan jiwa dan jasmaninya untuk berbuat sesuatu secara transparan, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan yang selalu positif.

Analisis indikator variabel dari variabel *Good Governance* (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut: Analisis indikator variabel $X_{2.6}$ (Manajemen RSUD memberi kesempatan yang sama bagi pegawai dalam mengikuti rapat rutin), memiliki nilai sebesar 4.44. Selanjutnya bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_6 (Pegawai elalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu), memiliki nilai *mean* sebesar 4.37. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.6}$ terhadap indikator variabel Y_6 . Analisis indikator variabel $X_{2.5}$ (Manajemen RSUD memberi kesempatan kepada pegawai dalam promosi jabatan), dengan memiliki nilai sebesar 4.42. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_9 (tingkat kesediaan pegawai dalam bekerja sangat tinggi), memiliki nilai *mean* sebesar 4.26. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.5}$ terhadap indikator variabel Y_9 .

Analisis indikator variabel $X_{2.7}$ (Maajemen RSUD menyusun dan menyampaikan laporan keuangan secara terbuka), memiliki nilai sebesar 4.34. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_8 (Pegawai Selalu Memanfaatkan Sumber Daya secara efisien), memiliki nilai *mean* sebesar 0.25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan Antara Indikator Variabel $X_{2.7}$ terhadap indikator variabel Y_8 . Analisis indikator variabel $X_{2.1}$ (Pengambilan keputusan dilakukan melalui musyawarah) memiliki nilai sebesar 4.33. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_{11} (Hubungan yang baik antar sesama pegawai mampu menumbuhkan kerjasama dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4.25 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.1}$ terhadap indikator variabel Y_{11} .

Analisis indikator variabel $X_{2.2}$ (Keterbukaan terhadap informasi yang bisa diakses publik) memiliki nilai sebesar 4.16. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_7 (Pegawai selalu memanfaatkan sumber daya secara efektif), memiliki nilai *mean* sebesar 4.19, yang berarti hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.2}$ terhadap

indikator variabel Y_7 . Analisis indikator variabel $X_{2.8}$ (Manajemen RSUD selalu melakukan musyawarah dalam proses pengambilan keputusan), memiliki nilai sebesar 4.08. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_5 (Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4.11. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.8}$ terhadap indikator variabel Y_5 .

Analisis indikator variabel $X_{2.3}$ (RSUD memiliki struktur Organisasi yang jelas dan terbuka) memiliki nilai sebesar 4.07. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_{12} (Rasa saling menghargai antar pegawai dan atasan, dan antar sesama pegawai sangat tinggi), memiliki nilai *mean* sebesar 3.96 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.3}$ terhadap indikator variabel Y_{12} . Analisis indikator variabel $X_{2.4}$ (Manajemen RSUD selalu memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengikuti pelatihan) memiliki nilai sebesar 3.56. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_{10} (Pegawai memiliki tingkat inisiatif yang tinggi dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 3,94 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.4}$ terhadap indikator variabel Y_{10} .

Secara rata-rata tanggapan responden pada variabel transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas dinyatakan baik hal ini ditunjukkan oleh nilai *mean*. 4.14. Penelitian ini mendukung hasil Penelitian dilakukan oleh Prima Yudha, (2012) yang menyatakan bahwa Dinas Daerah Kota Tasikmalaya pada umumnya telah melaksanakan *good governance* dan pengendalian intern dengan baik. Berdasarkan uji hipotesis dengan taraf signifikansi sebesar 5% dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan *good governance* dan pengendalian intern secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa, pelaksanaan *good governance* dan pengendalian intern secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini terkait pula dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih. Nining Ade; Indar; Amran Razak, (2011) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen berhubungan dengan variabel dependen secara signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi.

Hasil kajian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Kepemimpinan Situasional diukur dengan *indikator selling, telling, partisipating* dan

delegating dapat meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Indikator-indikator tersebut, responden mempersepsikan merasa puas terhadap variabel kepemimpinan situasional dengan nilai rata-rata sebesar 3.72. Informasi tersebut menjelaskan bahwa, indikator *telling*, dipersepsikan responden nilainya yang sangat tinggi sedangkan indikator *selling*, *participating*, dan *delegating* juga merupakan indikator yang tinggi.

Aalisis indikator variabel dari variabel Kepemimpinan Situasional X_3 terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut: analisis indikator variabel $X_{3.3}$ (Kemampuan Manajemen RSUD dalam memberikan ide-ide dan gagasan kepada pegawai) memiliki nilai *mean* sebesar 4.35. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_6 (Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu), memiliki nilai *mean* sebesar 4.37. hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{3.3}$ terhadap indikator variabel Y_6 . Analisis indikator variabel $X_{3.1}$ (Kemampuan manajemen RSUD Untuk memberitahukan kepada pegawai tentang apa yang harus dikerjakan), memiliki nilai *mean* sebesar 4.17. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_9 (Tingkat kesediaan pegawai dalam bekerja sangat tinggi), memiliki nilai *mean* sebesar 4.26. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{3.1}$ terhadap indikator variabel Y_9 .

Analisis indikator variabel $X_{3.4}$ (Kemampuan manajemen RSUD dalam mengembangkan ide-ide dan gagasan baru kepada pegawai) memiliki nilai sebesar 4.11. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_8 (Pegawai selalu memanfaatkan sumber daya secara efisien), memiliki nilai *mean* sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{3.4}$ terhadap indikator variabel Y_8 . Analisis indikator variabel $X_{3.2}$ (Kemampuan manajemen RSUD dalam menjelaskan kepada pegawai tentang jenis pekerjaan apa yang dikerjakan), memiliki nilai *mean* sebesar 3.92. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_{11} (Hubungan yang baik antar sesama pegawai mampu menumbuhkan kerjasama dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4.25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{3.4}$ terhadap indikator variabel Y_{11} .

Analisis indikator variabel $X_{3.8}$ (Manajemen RSUD mendelegasikan tugas kepada bawahan secara merata). memiliki nilai *mean* sebesar 3.91. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_7 (Manajemen RSUD memiliki kemampuan untuk mendelegasikan tugas kepada bawahan), memiliki nilai *mean* sebesar 4.19. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{3.8}$ terhadap indikator variabel Y_7 . Analisis indikator variabel

X_{3.6} (Manajemen RSUD selalu berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan pembangunan) memiliki nilai *mean* sebesar 3.81. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y₅ (Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4.11. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel X_{3.6} terhadap indikator variabel Y₅.

Analisis indikator variabel X_{3.5} (Manajemen RSUD memiliki kemampuan berpartisipasi aktif dengan bawahan) memiliki nilai *mean* sebesar 3.73. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y₁₂ (Rasa saling menghargai antara pegawai dan atasan maupun antar sesama pegawai sangat tinggi), memiliki nilai *mean* sebesar 3.96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel X_{3.5} terhadap indikator variabel Y₁₂. Analisis indikator variabel X_{3.7} (Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu) memiliki nilai sebesar 3.57. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y₁₀ (Pegawai memiliki tingkat inisiatif yang tinggi dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel X_{3.7} terhadap indikator variabel Y₁₀.

Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Fideli Ifa Ni'matul, (2012) yang menyatakan bahwa; a) Secara simultan variabel kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Secara parsial indikator *telling, selling/coaching, patisipating, delegating* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan c) Indikator yang paling dominan dalam penelitian kepemimpinan situasional ini adalah *delegating*.

Berdasarkan hasil analisis pada ketiga variabel independen terhadap variabel dependen tersebut di atas menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari ketiga variabel X terhadap variabel Y, maka hal ini dapat dimaknai sebagai berikut; Variabel *Good Corporate Governance* yang di ukur dengan indikator Independensi, Responsif, dan Keadilan, dimana dari ketiga indikator tersebut diyakini pegawai mampu menerapkan prinsip kerja yang independen, memiliki sikap yang responsif, dan mengedepankan rasa keadilan dalam memberikan pelayanan tentunya akan sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Positifnya pengaruh variabel *Good Corporate Governance* ini karena memiliki nilai t statistik t hitung sebesar 3.350. Dimana nilai ini lebih besar dari t tabel ($3.756 > 1,658$).

Analisis variabel *good governance* yang di ukur dengan indikator antara lain: transparansi, partisipasi, akuntabilitas dapat dimaknai bahwa pegawai yang bekerja pada RSUD Masohi selalu mengedepankan prinsip keterbukaan, selalu berpartisipasi secara aktif dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang

diembannya, dengan demikian hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai untuk lebih meningkat. Variabel ini berpengaruh positif dan signifikan ditandai dengan adanya nilai t statistik/hitung sebesar 3.468. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2.352 > 1,658$).

Analisis variabel Kepemimpinan Situasional yang di ukur dengan indikator antara lain; *indikator selling, telling, partisipating dan delegating* dapat dimaknai bahwa manajemen rumah sakit memiliki kemampuan memberikan ide-ide dan gagasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, manajemen rumah sakit memiliki kemampuan menjelaskan kepada pegawai tentang apa tugas yang akan dikerjakan, manajemen rumah sakit mampu mendelegasikan tugas kepada para pegawai secara merata, dan manajemen rumah sakit selalu berpartisipasi aktif dengan para pegawai, maka dengan berjalannya keempat indikator tersebut juga mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai pada RSUD Masohi. Variabel ini berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.023. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2,492 > 1,658$).

Penutup

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi, dapat diketahui pengaruh *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Karena itu kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut;

Good Corporate Governance yang di ukur dengan indikator independensi, responsif, dan keadilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. *Good Governance* yang di ukur dengan menggunakan indikator transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Kepemimpinan Situasional yang di ukur dengan indikator *selling, telling, partisipating dan delegating*, juga sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas, berikut penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut; mendorong terciptanya prinsip independensi, responsif, dan berkeadilan yang terimplikasi lewat kemampuan dan kualitas kerja pegawai baik administrasi maupun keuangan,

agar dapat mewujudkan implementasi *Good Corporate Governance* dilingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Masohi. Perlu membuat kebijakan analisa jabatan yang lebih baik agar dapat diketahui bahwa hasil dari pelatihan itu penting baik bagi organisasi, jabatan atau pegawai. mampu menciptakan dan menumbuhkembangkan iklim kerja yang sehat dan kondusif agar pegawai dapat termotivasi dalam bekerja dengan memperlihatkan kinerja kerja yang semakin hari semakin membaik.

Daftar Pustaka

- Adisasmata Rahardjo. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anamofa, J. N. (2017). Analisis Pengaruh Gaya dan Situasi Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Universitas Halmahera. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 1(2), 53. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v1i2.80>
- Febriani, J., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 32(1), 82–89.
- Fideli Ifa Ni'matul. (2012). *Kepemimpinan situasional, analisis situasi kepemimpinan, pengarahan, motivasi, pengambilan keputusan Pada MAN Genteng Banyuwangi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hersey, P. dan K. H. B. (1997). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kaen Fred R. (2003). *A Blueprint for Corporate Governance: Strategy, Accountability, and the Preservation of Shareholder Value*. New York: American Management Association.
- Nahuway Victorio Fernando & Tamaela Eduard Yohannis. (2020). *Model Efektifitas dan Efisiensi E-Procurement Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Pengguna di Provinsi Maluku*. 9(1), 81–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v9i1.327>
- Ningsih. Nining Ade; Indar; Amran Razak. (2011). *Analisis Hubungan Prinsip-Prinsip Good Governance dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur* (Universitas Hasanuddin). Retrieved from www.unhas.ac.id
- OECD Principles of Corporate Governance. (2004). *Organisation for Economic Co- Operation and Develovment*. Retrieved from www.iasplus.com
- Prawirosentono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pernerda Media Group.

- Prima Yudha. (2012). *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya*. Retrieved from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/view/1409>
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance, Pemerintahan yang Baik Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.
- Surjadi, H., & Tamaela, E. Y. (2018). THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY, TRANSPARENCY, OPENNESS, FAIRNESS AND COMPETITION ON EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY OF E-PROCUREMENT IN MALUKU PROVINCIAL PROCUREMENT SERVICES UNIT. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 79(7), 113–122. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-07.12>
- Tamaela, E. Y., Pattiasina, V., Dasinapa, M. B., Marani, Y., & Duri, J. A. (2020). Regional Financial Monitoring Models With Community Participation And Public Policy Transparency As Moderators. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(02), 4223–4232. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I2/PR200745>
- Toha Miftah. (1983). *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Victor Pattiasina. (2011). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PELAYANAN DENGAN BUDAYA KERJA DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Rumah Sakit di Kota Ambon) (Brawijaya). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>