

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon. RSUD Arjawinangun merupakan rumah sakit Kelas C milik Pemerintah Kabupaten Cirebon dengan kapasitas 102 buah tempat tidur di atas lahan seluas 11.000m², terletak di wilayah Barat Kabupaten Cirebon, yaitu jalan pantura lebih kurang 25 km dari Cirebon ke arah Jakarta, tepatnya di Jl. Pahlawan No. 38 Arjawinangun Kabupaten Cirebon. Badan ini dipilih sebagai tempat penelitian dengan mempertimbangkan bahwa badan ini menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance* sehingga dapat diketahui sejauhmana peningkatan kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard*.

3.1.1 Sejarah singkat

Ditinjau dari sejarahnya, RSUD Arjawinangun merupakan pengembangan dari Puskesmas dengan tempat perawatan yang dibangun pada tahun 1970. dengan adanya peningkatan pemanfaatan rawat inap oleh masyarakat sekitarnya maka pada tahun 1983 fungsinya ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Kelas D, akhirnya dengan penambahan sarana dan prasarana di rumah sakit termasuk penambahan dokter spesialis, sesuai dengan kemampuan Dana Anggaran Pemerintah Kabupaten Cirebon, maka pada tahun 1995 RSUD Arjawinangun ditingkatkan lagi menjadi Rumah Sakit Kelas C sampai dengan sekarang.

Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun dalam menghadapi otonomi daerah mulai tahun 2001 sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999, kemudian diganti menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004, dimana setiap daerah otonom dalam hal ini Pemerintah Kabupaten /Kota menerima pelimpahan kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri menurut perundangan yang berlaku, begitu juga dengan RSUD Arjawinangun yang merupakan Rumah Sakit Umum Daerah dan di bawah naungan Pemerintah

Kabupaten Cirebon. Dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat tidak lepas dari visi dan misi Pemerintah Kabupaten Cirebon dan sebagai pertanggungjawabannya adalah salah satunya menyampaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Secara geografis, keberadaan RSUD Arjawinangun sangat strategis karena dilewati jalur Pantura, dan letaknya dekat dengan kabupaten lain yaitu kabupaten Indramayu dan Kabupaten Majalengka, sehingga ke depan RSUD Arjawinangun mempunyai prospek yang cukup baik. Disamping itu masyarakat di lingkungan rumah sakit mayoritas bermata pencaharian sebagai petani dan pedagang.

3.1.2 Visi dan Misi

Visi merupakan pandangan ke depan yang ingin dicapai, oleh karenanya perlu dipahami, dihayati, diamalkan oleh semua yang terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan di Badan RSUD Arjawinangun

Dalam melaksanakan kegiatan senantiasa mengupayakan adanya peningkatan mutu pelayanan, oleh karena itu setiap kebijakan Badan RSUD Arjawinangun selalu dikaitkan dengan visi Rumah Sakit sebagai berikut:

”Menjadikan Badan RSUD Arjawinangun sebagai rumah sakit tipe B non pendidikan terbaik di Wilayah III Cirebon Tahun 2011”

Misi merupakan program kegiatan guna mencapai Visi yang diinginkan di masa mendatang, antara lain:

1. Mewujudkan Badan RSUD Arjawinangun yang megah, bersih, dan nyaman.
2. Mewujudkan pelayanan Badan RSUD Arjawinangun yang terakreditasi.
3. Mewujudkan Badan RSUD dengan standar pelayanan tipe B non pendidikan.
4. Mewujudkan SDM rumah sakit yang berkualitas dengan kesejahteraan yang memadai.
5. Mewujudkan Badan RSUD Arjawinangun sebagai mitra kerja yang loyal dan memuaskan.
6. Tujuan: Meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit.
7. Sasaran: Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit dengan indikator sasaran

- a. Meningkatnya kunjungan rawat jalan.
- b. Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit.
- c. Meningkatnya hunian rawat inap.

3.1.3 Kegiatan usaha

RSUD Arjawinangun mempunyai fasilitas pelayanan sebagai berikut:

1. Fasilitas Pelayanan Medik

- a. Bedah umum
- b. Penyakit Dalam
- c. Anak
- d. Kebidanan dan Penyakit Kandungan
- e. Mata
- f. Telinga, Hidung, dan Tenggorokan
- g. Kesehatan Gigi dan Mulut
- h. Pelayanan Gawat Darurat
- i. Pelayanan Keluarga Berencana
- j. Pelayanan Pojok URO (Upaya Rehidrasi Oral)

2. Fasilitas Penunjang Medik

- a. Radiologi
- b. Laboratorium Klinik
- c. Bedah Sentral
- d. Farmasi
- e. Gizi

3. Fasilitas Pelayanan Non Medik

- a. Ambulance
- b. Pemeriksaan Kesehatan
- c. Kamar Jenazah
- d. Laundry
- e. Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit.

RSUD Arjawinangun memiliki karyawan sebanyak 290 orang yang terdiri dari 20 dokter, 113 perawat, 15 bidan, 28 paramedis non keperawatan, dan 114 tenaga non medik.

3.1.4 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi Badan RSUD Arjawinangun mengacu Perda Nomor 65 Tahun 2001 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan RSUD Arjawinangun dan Keputusan Bupati Cirebon Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun adalah membantu Bupati dalam pelayanan kesehatan bagi masyarakat sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Keputusan Bupati Cirebon dalam Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 107 Tahun 2001 Seri D 80, Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 65 Tahun 2001 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Rumah Sakit Umum Daerah, Bab II Pasal 2 bahwa kedudukan Badan RSUD Arjawinangun adalah sebagai berikut:

1. Badan RSUD adalah Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah dalam rangka mendukung pelaksanaan sebagian tugas di bidang pelayanan kesehatan.
2. Badan RSUD dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah

Tugas pokok RSUD Arjawinangun menurut Bab III Pasal 3 Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 107 Tahun 2001 sebagai berikut:

1. Membantu bupati dalam penyelenggaraan sebagai tugas Pemerintah Daerah di bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat berdasarkan pedoman dan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.
2. Melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilakukan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

3. melaksanakan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.

Fungsi RSUD Arjawinangun menurut Bab IV Pasal 4 Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 107 Tahun 2001 sebagai berikut:

1. Pelayanan medis.
2. Pelayanan penunjang medis dan non medis.
3. Pelayanan asuhan keperawatan.
4. Pelayanan rujukan.
5. Pendidikan dan pelatihan.
6. Penelitian dan pengembangan.
7. Pengelolaan keuangan.
8. Pengelolaan urusan ketatausahaan.

3.1.5 Struktur Organisasi, Tata Kerja, dan Kepegawaian

Susunan organisasi Badan RSUD Arjawinangun menurut Keputusan Bupati Cirebon dalam lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 107 Tahun 2001 Seri D 80 Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 65 Tahun 2001 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Rumah Sakit Umum Daerah, Bab V Pasal 5 adalah sebagai berikut:

1. Kepala
2. Sekertariat, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga
 - c. Sub Bagian Kepegawaian
 - d. Sub Bagian Hukum dan Pemasaran.
3. Bidang Pelayanan dan Keperawatan, membawahi:
 - a. Sub Bidang Pelayanan dan Penunjang Medis
 - b. Sub Bidang Bina Keperawatan
 - c. Sub Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pelayanan.
4. Bidang Perencanaan dan Pengembangan, membawahi:
 - a. Sub Bidang dan Monitoring

- b. Sub Bidang Rekan Medik, Evaluasi, dan Pelaporan
 - c. Sub Bidang Pengembangan SDM
5. Bidang Keuangan, membawahi:
- a. Sub bidang Penyusunan Anggaran
 - b. Sub Bidang Perbendaharaan
 - c. Sub Bidang Akuntansi dan Verifikasi
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Tata kerja RSUD Arjawinangun menurut keputusan Bupati Cirebon dalam Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 107 Tahun 2001 Seri D 80 Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 65 Tahun 2001 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Rumah Sakit Umum Daerah, Bab VII Paal 8 adalah sebagai berikut:

1. Umum

1. Hal-hal yang menjadi tugas Badan RSUD merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.
2. Pelaksanaan fungsi Badan RSUD sebagai pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, kegiatan operasionalnya diselenggarakan oleh Sekertariat, Bidang, Sub Bagian, Sub Bidang, dan Kelompok Jabatan Fungsional menurut bidang tugas masing-masing.
3. Setiap pimpinan satuan organisasi di lingkungan badan RSUD bertanggung jawab secara berjenjang kepada atasan langsung masing-masing dan wajib melaksanakan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi
4. Dalam pelaksanaan teknis pelayanan kesehatan, Badan RSUD mempunyai hubungan koordinatif, kooperatif dan fungsional dengan Dinas Kesehatan.
5. Dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan, Badan RSUD mempunyai hubungan jaringan pelayanan dengan rumah sakit lainnya.
6. Kepala dalam melaksanakan tugasnya berkoordinasi dengan instansi terkait.

II. Pelaporan

1. Kepala wajib memberikan laporan pelaksanaan tugasnya secara berkala kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah.
2. Setiap pimpinan satuan organisasi di lingkungan Badan RSUD wajib memberika laporan pelaksanaan tugasnya sebagai bahan pertimbangan.

3. Pengaturan mengenai jenis laporan dan cara penyampaiannya berpedoman kepada peraturan-peraturan yang berlaku.

III. Hal mewakili

1. Dalam hal kepala berhalangan, maka kepala dapat menunjuk Kepala Sekertariat.
2. Dalam hal kepala sekertariat berhalangan, kepala dapat menunjuk Kepala Bidang sesuai bidang tugas dan atau senioritas.

3.2 Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory/verifikatif* yaitu suatu metode yang bertujuan memahami dan merumuskan masalah-masalah penelitian, penyusunan teoritis, pengembangan hipotesis dan pengujiannya. Data yang diperoleh digunakan untuk mengklarifikasi masalah-masalah yang kurang jelas, untuk melakukan hal tersebut diperlukan pencarian data-data mengenai esensi masalah yang terjadi. Sedangkan sifat dari penelitian bertujuan untuk menjajaki sifat dan pola fenomena yang menarik perhatian peneliti dan merupakan usaha untuk memperoleh pengetahuan yang bermanfaat untuk penyusunan konstruksi teori. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (2002:5) mendefinisikan Penelitian *explanatory/verifikatif* yaitu "Penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan data-data tersebut dikumpulkan, diproses dan dianalisa untuk menjelaskan hubungan korelasi antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesa"

3.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan mempelajari buku-buku, literatur-literatur, referensi maupun media yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yang meliputi:
 - a. Observasi non partisipan, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek

penelitian tanpa terjun langsung ikut dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

- b. Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan oleh penulis dalam mencari data-data atau informasi yang diperlukan di perusahaan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pegawai-pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah pertanyaan secara tertulis disertai alternatif tanggapan untuk dipilih kepada pegawai-pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

3.2.2 Populasi dan sampel

Populasi yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah jumlah populasi pegawai Rumah Sakit Arjawinangun Kabupaten Cirebon yang terdiri dari perorangan, perusahaan dan lembaga/instansi. Pengambilan sampel diambil secara *simple random sampling*, yaitu diambil beberapa responden sebagai sampel yang merupakan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

Menurut Sugiyono (2004:55) mengemukakan tentang populasi bahwa “Populasi adalah semua nilai hasil perhitungan maupun pengukuran baik kuantitatif maupun kualitatif dari para karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas”. Kemudian mengenai sampel Sugiyono (2004:56) mengemukakan “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Adapun dasar pengambilan sampel yang penulis gunakan sesuai dengan saran-saran M. Nazir (2003:53) untuk pengambilan sampel sebagai berikut: “(a) ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, (b) bila sampel dibagi dalam kategori tertentu, maka jumlah anggota sampel minimal 30.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 30 orang sebagai responden yang diminta untuk menanggapi kuesioner yang dibuat yakni para pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasionalisasi variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel independen (variabel bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam hal ini adalah *good corporate governance* (variabel X)
2. Variabel dependen (variabel terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas, dalam hal ini adalah kinerja berdasarkan *balanced scorecard* (variabel Y).

Variabel-variabel ini dijabarkan dalam indikator-indikator berdasarkan skala ordinal, penjabarannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
<i>Good Corporate Governance</i> (Variabel X)	Suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organisasi BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan <i>stakeholders</i> , berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika. (Keputusan Menteri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan (<i>Fairness</i>) 2. Transparansi (<i>Tranparency</i>) 3. Akuntabilitas (<i>Accountability</i>) 4. Responsibilitas (<i>Responsibility</i>) 5. Kemandirian (<i>Indepedency</i>) (Prinsip-prinsip <i>good corporate governance</i> –FCGI, 2002:1)	Ordinal
Kinerja RSUD Dengan Pendekatan <i>Balanced Scorecard</i> (Variabel Y)	<i>Balanced scorecard</i> merupakan sistem manajemen strategis yang menterjemahkan visi dan strategi suatu organisasi ke dalam tujuan dan ukuran operasional. (Hansen dan Mowen 2003:109)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keuangan (<i>Financial</i>) 2. Masyarakat (<i>Customer and Stakeholders</i>). 3. Proses Bisnis Internal (<i>Internal Business Process</i>) 4. Pegawai dan Kapasitas 	Ordinal

		<p style="text-align: center;">Organisasi (<i>Employees and Organization Capacity</i>)</p> <p style="text-align: center;">(Rohm-Imelda, 2004:111)</p>	
--	--	---	--

3.2.4. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dilaksanakan dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan langsung serta hasil kuesioner dengan teori yang ada melalui penjelasan yang analitis.

Menurut sifatnya data yang diperoleh dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk numerik dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian sehingga dapat menyatakan kebenaran dari hipotesanya.
2. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk numerik dan dapat digunakan untuk menjawab hipotesa yang diajukan.

Data yang telah terkumpul kemudian diproses dan dianalisa. Analisa data dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Analisa secara kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan jawaban responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisa statistik.

Untuk pengolahan data dari hasil angket yang telah dijawab oleh responden diberi angka atau bobot nilai berdasarkan Skala Likert, dimana alternatif jawaban diberikan nilai 1 sampai 5, selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Untuk variabel *good corporate governance* dan meningkatkan kinerja dengan pendekatan *balanced scorecard* dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut

:

Tabel 3.2 Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber: metode penelitian administrasi, Sugiyono 2004:108)

Untuk pengolahan data digunakan alat bantu statistik, dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel X dan variabel Y serta seberapa besar peranannya, yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan.

3.2.5 Validitas dan Reliabilitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Untuk mencapai validitas ini, Sugiyono (2004:169) menjelaskan seorang peneliti berusaha agar instrument atau alat ukurnya logis berisi sampel butir dari populasi butir yang diperkirakan mencirikan konsep yang akan diukur. Untuk itu pertama-tama seorang peneliti harus tahu lebih dahulu definisi konsep yang akan diukur tersebut, dan kemudian menimbang apakah informasi yang akan terkumpul oleh sampel butir tersebut sesuai atau berkaitan dengan konsep itu. Apabila sesuai, maka alat ukur tersebut mempunyai validitas ini.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan korelasi Spearman (*Spearman Correlation*). Skor dari Setiap item pertanyaan kuesioner yang diuji keabsahannya akan dikorelasikan dengan skor total seluruh item pertanyaan. Setiap item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria serta korelasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa item tersebut valid yang sangat tinggi pula biasanya kategori valid apabila koefisien korelasinya lebih dari 0,3 atau $> 0,3$. Apabila korelasi antara item dengan skor totalnya $< 0,3$ maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid dan

dikeluarkan dari angket kemudian digantikan dengan sampel lain dari populasi yang ada. Sugiyono (2004:170) mengemukakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan suatu alat ukur tentang instrument penelitian. Rumus perhitungan Korelasi Spearman (*Spearman Correlation*) sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

di = selisih data variabel X dan Y

n = Jumlah sampel (responden)

Soehartono (2000:85) mengatakan bahwa selain harus valid, suatu alat ukur juga harus reliable (andal). Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut memberikan hasil yang tetap selama variabel yang diukur tidak berubah. Perlu diingat bahwa alat ukur yang reliabel mungkin tidak valid, sedangkan alat ukur yang valid pasti reliabel.

Untuk menguji reliabilitas yang merupakan tingkat kemampuan instrument pengukur untuk dapat menghasilkan data yang konsisten dan bebas dari kesalahan digunakan dalam penelitian ini dengan cara korelasi belah dua (*split half*) antara item belahan ganjil dan genap pada item-item pertanyaan yang dianalisis dengan reliabilitas dihiutng dengan menggunakan rumus Split Half (Spearmen Brown). Nilai korelasi Product Moment Correlation (Pearson)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Selanjutnya dihitung lagi ke dalam rumus Spearmen Brown (Sugiyono,2004:122) sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Dasar pengambilan keputusan apakah tiap pertanyaan reliabel ataukah tidak, dilakukan pengujian dengan mengkonsultasikan harga r_i pada kriteria penafsiran sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Penafsiran Koefisien Reliabilitas

Indeks Korelasi	Penafsiran Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
< 0,200	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi Arikunto (2002:179)

3.2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan cara menguji anggapan dasar yang masih bersifat sementara berupa hipotesis. Analisis untuk menguji hipotesis adalah untuk memperoleh suatu kesimpulan mengenai diterima atau ditolaknya hipotesis tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan penulis, yaitu “*Good Corporate Governance* berperan positif secara signifikan dalam meningkatkan kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard*”.

Hopotesis statistik yang ditetapkan adalah hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a). H_0 adalah penetapan dengan dugaan tidak adanya pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y. Penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : r \leq 0$, tidak adanya hubungan positif *good corporate governance* terhadap kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard*;

$H_a : r > 0$, terdapat hubungan positif *good corporate governance* dengan kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard*.

Analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik non parametrik karena teknik ini sesuai dengan ilmu-ilmu sosial, pengujiannya berdasarkan tingkatan (*ranks*) disamping itu perhitungannya juga sederhana. Perhitungan korelasi variabel X terhadap variabel Y digunakan koefisien korelasi

Rank Spearman (r_s) dimana nilai r_s berada antara $-1 \leq r_s \leq +1$ dengan ketentuan sebagai berikut:

$r_s \geq 1$ berarti adanya pengaruh positif yang searah dari variabel X terhadap variabel Y
 $r_s \leq -1$ berarti adanya pengaruh negatif yang berbanding terbalik dari variabel X terhadap variabel Y.

$r_s = 0$ berarti tidak ada pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y

Menurut M. Nazir dalam bukunya "Metode Penelitian" rumusnya sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

di = selisih data variabel X dan Y

n = Jumlah sampel (responden)

Bila terdapat rank yang kembar, maka rumus r_s di atas mendapat modifikasi dengan tujuan untuk mengurangi dampak jumlah data variabel dengan rank yang sama dengan hasil hitung. Rumus faktor koreksi *rank* yang sama sebagai berikut:

$$T = \frac{t^3 - 1}{12}$$

Keterangan:

T = koreksi nilai yang sama

t = jumlah *rank* yang sama

Dengan faktor koreksi tersebut maka rumusan r_s dihitung sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2 \sum y^2)}}$$

dimana

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

Keterangan:

ΣTx = Jumlah *rank* yang sama dalam Variabel X

ΣTy = Jumlah *rank* yang sama dalam Variabel Y

Untuk menilai berapa besar pengaruh variabel X (*good corporate governance*) terhadap variabel Y (kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard*) digunakan koefisien determinasi (k_d) yang merupakan kuadrat koefisien korelasi yang dinyatakan dalam persentasi sebagai berikut:

$$Kd = r_s^2 \times 100\%$$

Keterangan:

k_d = koefisien determinasi

r_s = Koefisien korelasi

Selanjutnya untuk menguji apakah H_0 ditolak atau diterima dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan:

t = Uji korelasi

r_s = koefisien korelasi

n = jumlah data (responden)

Ditetapkan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ dengan tingkat signifikansi 95% atau (α) = 0,05 yang merupakan tingkat signifikansi umum yang digunakan untuk penelitian ilmu sosial dan dianggap cukup ketat untuk mewakili hubungan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti.

H_0 ditolak akan diterima, ditentukan dengan pengukuran t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti H_a ditolak, H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_a diterima, H_0 ditolak

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden pada Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon

Untuk menganalisis hasil dari penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis akan menyajikan data-data hasil penelitian dalam bentuk tabulasi. Distribusi frekuensi akan disusun berdasarkan atribut responden, antara lain:

- Berdasarkan jenis kelamin
- Tingkat pendidikan
- Lama bekerja

Berikut ini akan disajikan beberapa tabel distribusi frekuensi untuk memberikan gambaran data diri yang diberikan responden pada kuesioner yang disebarkan.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentasi (%)
Pria	20	66,67
Wanita	10	33,33
Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden pria sebanyak 20 orang atau 66,67% dan jumlah responden wanita sebanyak 10 orang atau 33,33%. Ini berarti bahwa dalam operasionalisasinya banyak dibutuhkan tenaga kerja pria.

2. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Identifikasi Responden	Frekuensi (F)	Presentasi (%)
SMA	3	10
Diploma	5	16,67
Sarjana	15	50
Pasca Sarjana	7	23,33
Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 3 orang atau 10%, Diploma berjumlah 5 orang atau 16,67%, Sarjana berjumlah 15 orang atau 50%, dan Pasca Sarjana berjumlah 7 orang atau 23,33%. Besarnya proporsi pekerja yang berpendidikan Sarjana dikarenakan pekerjaan yang dilakukan adalah berhubungan dengan teknik operasionalnya.

3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identifikasi Responden	Frekuensi (F)	Presentasi (%)
≤ 10 tahun	12	40
11 – 20 tahun	12	40
21-25 tahun	6	20
Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya antara kurang dari sama dengan 10 tahun berjumlah 12 orang atau 40%, masa kerja antara 11-20 tahun sebanyak 12 orang atau 40%, dan yang berkisar antara 21-25 tahun sebanyak 6 orang atau 20%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten yaitu berkisar memiliki masa kerja antara kurang dari sama dengan 10 tahun dan antara 11-20 tahun.

4.2 Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

Good corporate governance yang telah dilakukan oleh Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Arjawinangun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- **Keadilan (*Fairness*)**

Prinsip keadilan yang telah dilaksanakan dalam Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun pemenuhan hak untuk setiap unsur organisasi badan, pemilik badan (Pemerintah Kabupaten Cirebon), dan masyarakat telah terpenuhi. Hal itu bisa terlihat tidak adanya suatu kasus permasalahan baik dari fungsi-fungsi organisasi yang ada di dalam intern organisasi. Juga dapat terlihat dari tidak adanya kasus-kasus korupsi yang terjadi dan keluhan masyarakat akibat keberadaan rumah sakit .

Pegawai rumah sakit juga telah melaksanakan kewajibannya. Oleh karena itu, apabila ada pegawai yang berprestasi maka melalui direktur memberikan penghargaan seperti bonus, dan insentif lainnya. Apabila pegawai melakukan pelanggaran maka ada sanksi yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- **Transparansi (*Transperancy*)**

Keterbukaan yang telah dilaksanakan yaitu adanya kepatuhan terhadap undang-undang yang berlaku sehingga manajemen memberikan laporan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Laporan yang diberikan yaitu berupa laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). Laporan tersebut di serahkan kepada bupati melalui sekretaris daerah kemudian kemudian diperiksa oleh bawasda selaku badan pengawas daerah.

Sistem kerja yang dilakukan pada Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun juga menunjukkan bahwa prinsip transparansi sudah diterapkan seperti harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada. Tetapi juga ruangan kerja yang tembus pandang, sehingga sesama pegawai dapat melihat kegiatan yang dilakukan pegawai lainnya. Akibatnya secara tidak

langsung adanya suatu pengawasan yang bukan hanya dari kepala organisasi tetapi juga dari sesama pegawai.

- **Akuntabilitas (*Accountability*)**

Kejelasan fungsi, pelaksanaan dan tanggung jawab sudah benar-benar diterapkan. Oleh karena itu maka hasil audit yang dilakukan oleh BPK atas rekomendasi bupati tidak ditemukannya pelanggaran, seperti pelanggaran hukum meliputi manipulasi dana, data fiktif, transaksi yang tidak layak, ketidakpuasan konsumen yang mengakibatkan penuntutan rumah sakit ke pengadilan atau penyelewengan dana yang di berikan ke rumah sakit berdasarkan APBD.

Mekanisme *Check and balanced* yang di lakukan oleh organ penyelenggara adalah bentuk dari tanggung jawab mengenai pelaksanaan kerja. Oleh karena itu maka badan rumah sakit umum daerah arjawinangun memiliki kesinambungan kerja yang baik.

- **Responsibilitas (*Responsibility*)**

Kesesuaian yang terhadap peraturan yang berlaku pada Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun yaitu tercermin dalam penerimaan pasien dari berbagai kalangan apakah dari masyarakat ekonomi kelas rendah atau dari masyarakat ekonomi kelas tinggi. Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun memberikan kemudahan kepada masyarakat ekonomi rendah untuk berobat atau untuk rawat inap sesuai dengan program pemerintah daerah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Hal itu dapat terlihat bahwa penanganan kesehatan seperti rawat inap atau berobat, langsung ditanggulangi tanpa harus memberikan jaminan apabila pasien tidak dapat membayar biaya pengobatan

- **Indepedensi (*Indepedency*)**

Pengelolaan organisasi secara profesional, tanpa benturan dari pihak manapun sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bisa terlihat dari visi Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon adalah menjadikan Badan RSUD Arjawinangun sebagai rumah sakit tipe B non pendidikan terbaik di wilayah III Cirebon tahun 2011. Hal ini

mengindikasikan bahwa rumah sakit memiliki strategi, sasaran, target dan tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan *Good Corporate Governance* pada Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

Untuk mengetahui tanggapan karyawan pada Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun terhadap pelaksanaan *good corporate governance*, digunakan alat ukur berupa indikator-indikator pelaksanaan *good corporate governance* sebagai berikut:

- Keadilan (*Fairness*)
- Transparansi (*Tranparancy*)
- Akuntabilitas (*Accountability*)
- Responsibilitas (*Responsibility*)
- Kemandirian (*Indepedency*)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan *good corporate governance* pada Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria berdasarkan Skala Likert sebagai berikut:

- | | | |
|---------------------|-------|---------------|
| Sangat Setuju | (SS) | diberi skor 5 |
| Setuju | (S) | diberi skor 4 |
| Ragu-ragu | (RR) | diberi skor 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | diberi skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | diberi skor 1 |

Pernyataan kuesioner untuk pelaksanaan *good corporate governance* berjumlah 10 pernyataan yang disebarkan kepada 30 responden dimana pernyataan-pernyataan tersebut berdasarkan indikator-indikator yang diukur dari pengembangan karier yaitu sebagai berikut:

a. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan merupakan indikator yang dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran.

Berdasarkan data hasil penelitian atas indikator Keadilan dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Keadilan

Pernyataan 1 dan 2				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	20	5	100	33,33
S	28	4	112	46,67
RR	6	3	18	10
TS	5	2	10	8,33
STS	1	1	1	1,67
Total	60		241	100

Keterangan

SS: Sangat Setuju, S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

Sumber: hasil dari kuesioner

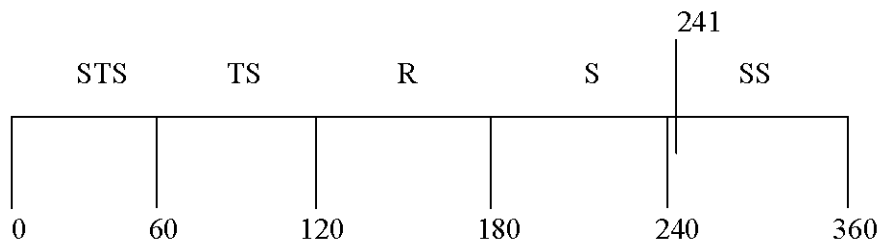
Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa hasil presentase terdapat jawaban yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33,33% dan yang menyatakan setuju sebanyak 46,67%. Artinya prinsip keadilan organisasi selama ini telah dilaksanakan, sedangkan di lain pihak yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10%. Artinya prinsip keadilan belum dilaksanakan..

Berdasarkan analisis di atas, apabila disajikan dalam analisis garis kontinum akan terdapat sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} \quad 5 \times 2 \times 30 = 300$$

$$\text{Skor medium} \quad 3 \times 2 \times 30 = 180$$

$$\text{Skor minimum} \quad 1 \times 3 \times 30 = 60$$



Berdasarkan garis kontinum di atas jumlah skor sebesar 241, angka ini berada pada interval 240-360 dan jatuh di daerah sangat setuju. Hasil analisis yang diterima di atas menunjukkan bahwa prinsip keadilan salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja organisasi.

b. Transparansi (*Transparency*)

Prinsip dasar Transparansi yaitu untuk menjaga obyektifitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham (Pemerintah daerah), kreditur dan pemangku lainnya.

Berdasarkan data hasil penelitian atas indikator tranparansi dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap *Transparansi*
Pernyataan 3 dan 4

Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	13	5	65	21,67
S	22	4	88	36,67
RR	14	3	42	23,33
TS	9	2	18	15,00
STS	2	1	2	3,33
Total	60		215	100

Keterangan

SS: Sangat Setuju, S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

Sumber: hasil dari kuesioner

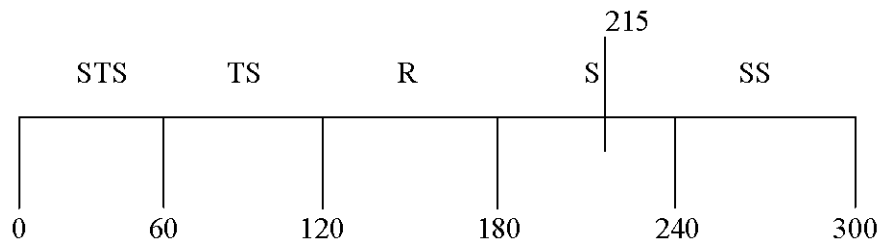
Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa hasil presentase terdapat jawaban yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21,67% dan yang menyatakan setuju sebanyak 36,67%. Artinya perusahaan telah melaksanakan prinsip Transparansi. Sedangkan di lain pihak yang menyatakan ragu atas keterbukaan sebanyak 23,33%. Artinya sebagian responden belum merasakan adanya prinsip transparansi..

Berdasarkan anlisis di atas, apabila disajikan dalam analisis garis kontinum akan terdapat sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} \quad 5 \times 2 \times 30 = 300$$

$$\text{Skor medium} \quad 3 \times 2 \times 30 = 180$$

$$\text{Skor minimum} \quad 1 \times 2 \times 30 = 60$$



Berdasarkan garis kontinum di atas jumlah skor sebesar 215, angka ini berada pada interval 180-240 dan jatuh di daerah sangat setuju. Hasil analisis yang diterima di atas menunjukkan bahwa transparansi adalah suatu keterbukaan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan prinsip transparansi telah dilakukan.

c. Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan/organisasi harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

Berdasarkan data hasil penelitian atas indikator akuntabilitas dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Akuntabilitas

Pernyataan 7 dan 8				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	14	5	70	23,33
S	24	4	86	40
RR	15	3	45	25
TS	4	2	8	6,67
STS	3	1	3	5
Total	60		222	100

Keterangan

SS: Sangat Setuju, S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

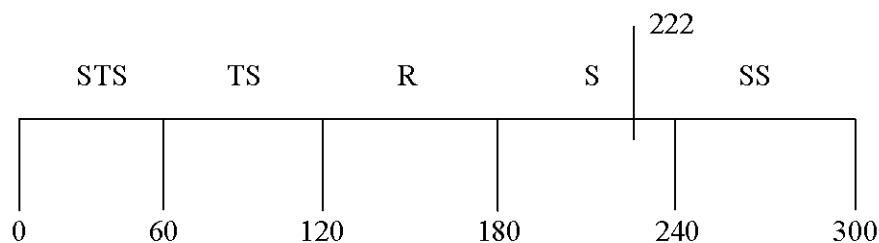
Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa hasil presentase terdapat jawaban yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23,33% dan yang menyatakan setuju sebanyak 40%. Artinya secara mayoritas responden setuju bahwa perusahaan

atau badan usaha telah melaksanakan prinsip akuntabilitas. Sedangkan di lain pihak yang menyatakan ragu atas akuntabilitas sebanyak 25%. Artinya sebagian responden belum merasakan prinsip akuntabilitas telah dilaksanakan oleh perusahaan atau badan usaha..

Berdasarkan analisis di atas, apabila disajikan dalam analisis garis kontinum akan terdapat sebagai berikut:

Skor maksimum	$5 \times 2 \times 30 = 300$
Skor medium	$3 \times 2 \times 30 = 180$
Skor minimum	$1 \times 2 \times 30 = 60$



Berdasarkan garis kontinum di atas jumlah skor sebesar 222, angka ini berada pada interval 180-240 dan jatuh di daerah setuju. Hasil analisis yang diterima di atas menunjukkan bahwa akuntabilitas menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena perusahaan harus dikelola dengan benar, terukur, dan sesuai dengan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain.

d. *Responsibilitas (Responsibility)*

Dalam hal ini perusahaan harus mematuhi perundang-undangan serta tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang.

Berdasarkan data hasil penelitian atas indikator *responsibilitas* dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Responsibilitas
Pernyataan 5 dan 6

Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	19	5	95	31,67
S	30	4	120	50
RR	9	3	27	15
TS	2	2	4	3,33
STS	0	1	0	0
Total	60		246	100

Keterangan

SS: Sangat Setuju, S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

Sumber: hasil dari kuesioner

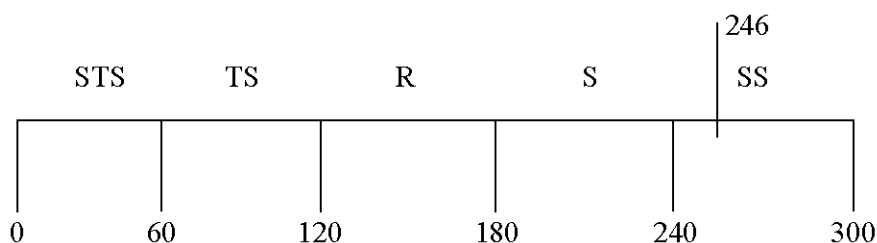
Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa hasil presentase jawaban yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31,67% dan yang menyatakan setuju sebanyak 50%. Artinya hampir seluruh responden menilai bahwa prinsip resopnsibilitas telah dilaksanakan. Sedangkan di lain pihak yang menyatakan ragu sebanyak 15%. Artinya responden masih menilai bahwa prinsip responsibilitas belum dilaksanakan oleh badan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan anlisis di atas, apabila disajikan dalam analisis garis kontinum akan terdapat sebagai berikut:

Skor maksimum $5 \times 2 \times 30 = 300$

Skor medium $3 \times 2 \times 30 = 180$

Skor minimum $1 \times 2 \times 30 = 60$



Berdasarkan garis kontinum di atas jumlah skor sebesar 246, angka ini berada pada interval 240-300 dan jatuh di daerah sangat setuju. Hasil analisis yang diterima di atas menunjukkan bahwa responsibilitas menjadi salah satu faktor dalam keberhasilan meningkatkan kinerja organisasi..

e. Kemandirian (*Independency*)

Untuk melancarkan pelaksanaan asas GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

Berdasarkan data hasil penelitian atas indikator kemandirian dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Kemandirian
Pernyataan 9 dan 10

Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	18	5	90	30
S	34	4	136	56,67
RR	5	3	15	8,33
TS	2	2	4	3,3
STS	1	1	1	1,67
Total	60		246	100

Keterangan

SS: Sangat Setuju, S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

Sumber: hasil dari kuesioner

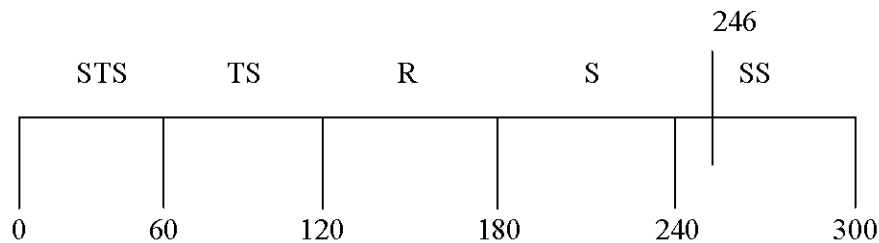
Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa hasil presentase terdapat jawaban yang dominan pada tanggapan sangat setuju yaitu sebanyak 30% dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56,67%. Artinya prinsip kemandirian telah dilaksanakan, sedangkan di lain pihak yang menyatakan ragu kemandirian sebanyak 8,33%. Artinya responden menilai bahwa badan organisasi atau perusahaan belum melaksanakan prinsip kemandirian.

Berdasarkan analisis di atas, apabila disajikan dalam analisis garis kontinum akan terdapat sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} \quad 5 \times 2 \times 30 = 300$$

$$\text{Skor medium} \quad 3 \times 2 \times 30 = 180$$

$$\text{Skor minimum} \quad 1 \times 2 \times 30 = 60.$$



Berdasarkan garis kontinum di atas jumlah skor sebesar 246, angka ini berada pada interval 240-300 dan jatuh di daerah sangat setuju. Hasil analisis yang diterima di atas menunjukkan bahwa mereka menyetujui dengan adanya kemandirian akan meningkatkan kinerja organisasi karena pengelolaan yang independen akan meningkatkan kreativitas dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan untuk jangka panjang demi tercapainya visi dan misi organisasi.

4.2.2 Hasil Keseluruhan Indikator-indikator *Good Corporate Governance* pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan keseluruhan indikator-indikator dari pelaksanaan *good corporate governance* (Variabel X) dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tabel Keseluruhan Indikator *Good Corporate Governance*

Variabel Indikator	Total Skor	Interval	Interpretasi
Keadilan (<i>Fairness</i>)	241	240-300	Sesuai
Transparansi (<i>Transparency</i>)	215	180-240	Sesuai
Akuntabilitas (<i>Accountability</i>)	222	180-240	Sesuai
Responsibilitas (<i>Responsibility</i>)	246	240-300	Sesuai
Kemandirian (<i>Independency</i>)	246	240-300	Sesuai

Sumber: hasil tiap-tiap indikator

Berdasarkan dari tabel 4.10 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari *good corporate governance* berada di daerah setuju. Hal ini berarti menunjukkan bahwa *good corporate governance* yang dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon, dapat mendorong meningkatkan kinerja perusahaan/organisasi dengan pendekatan *balanced scorecard*.

4.3 Keadaan Kinerja RSUD Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* Pada RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

Kinerja yang telah dicapai berdasarkan pendekatan *balanced scorecard* yang diukur berdasarkan finansial maupun non finansial.

- **Perspektif Keuangan (*financial*)**

Rumah sakit berusaha mengurangi biaya-biaya, seperti biaya tetap maupun biaya variabelnya. Biaya tetap yang dikurangi adalah seperti menggunakan alat-alat kedokteran yang lebih hemat listrik. Pembelian alat-alat kedokteran ada yang berasal dari dana APBD dan keuntungan bersih yang diperoleh. Akibat dari pembelian alat-alat kedokteran itu, rumah sakit lebih bisa menekan biaya-biaya tetap yang dikeluarkan dan juga dapat meningkatkan penerimaan.

Kebijakan yang diambil BRSUD Arjawinangun untuk meningkatkan penerimaannya dengan bekerja sama dengan dokter untuk membuka praktek di rumah sakit dan juga menggunakan fasilitas rumah sakit. Hasil dari penerimaan pasien kemudian dibagi antara dokter dan pihak rumah sakit.

- **Perspektif Masyarakat (*Customer and Stakeholders*)**

Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun terus berupaya meningkatkan kepuasan konsumen (masyarakat/pasien), misalnya dengan melakukan *re-engineering* proses pemberian jasa pelayanan kepada pasien. Contohnya adalah dengan mengurangi waktu mengganggu pasien, Kepala Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawainya untuk menambah keahlian dan memberikan peringatan kepada dokter pada khususnya yang tidak disiplin karena terlambat untuk datang atau tidak masuk kerja.

- **Perspektif Bisnis Internal (*Internal Bussiness Process*)**

Kompetensi para karyawan terlihat baik dikarenakan jenjang pendidikan yang rata-rata (73%) sarjana dan pasca sarjana. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun untuk meningkatkan kinerja, salah satu alat ukurnya menggunakan kompetensi dari karyawan dalam proses bisnis internalnya.

- **Pegawai dan Kapasitas Organisasi (*Employees and Organization Capacity*)**

Kepala Badan Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Selalu memberikan pendelegasian wewenang kepada setiap bawahannya yang berwenang untuk pengelolaan manajemen sehingga aktivitas dari rumah sakit tetap terlaksana meski ada beberapa bagian sedang bertugas atau berhalangan hadir.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja RSUD Arjawinangun dengan Pendekatan *Balanced Scorecard*

Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai Penilaian Kinerja dengan pendekatan *Balanced scorecard* Pada RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon, maka indikator yang digunakan yaitu:

- Perspektif *financial*
- Perspektif *customer and stakeholders*
- Perspektif *internal business process*
- Perspektif *employees and organization capacity*

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja dengan pendekatan *balanced scorecard* pada RSUD Arjawinangun. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria berdasarkan Skala Likert sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	diberi skor 5
Setuju	(S)	diberi skor 4
Ragu-ragu	(RR)	diberi skor 3
Tidak Setuju	(TS)	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	diberi skor 1

Pernyataan kuesioner untuk kinerja dengan pendekatan *balanced scorecard* berjumlah 10 pernyataan yang disebarakan kepada 30 responden dimana pernyataan-pernyataan tersebut berdasarkan indikator-indikator yang diukur dari pengembangan karier yaitu sebagai berikut:

a. **Keuangan (*Financial*)**

Organisasi pemerintah yang mengukur keberhasilan mereka melalui kemampuan mengatur pengeluaran dalam sejumlah anggaran yang telah ditetapkan oleh peraturan daerah yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat

Berdasarkan data hasil penelitian atas indikator Perspektif Keuangan dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Keuangan

Pernyataan 1, 2 dan 3				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	18	5	90	20
S	33	4	132	36,67
RR	21	3	63	23,33
TS	16	2	32	17,78
STS	2	1	2	2,22
Total	90		319	100

Keterangan

SS: Sangat Setuju, S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

Sumber: hasil dari kuesioner

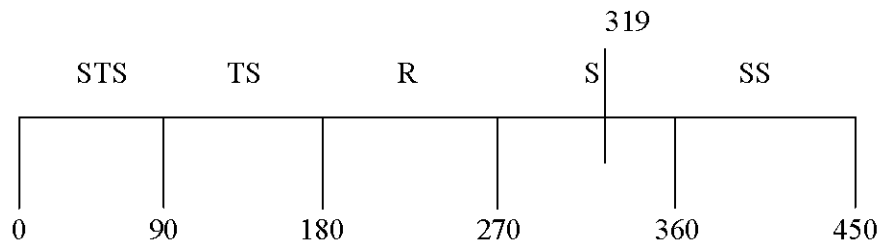
Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa hasil presentase terdapat jawaban yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20% dan yang menyatakan setuju sebanyak 36,67%. Artinya dari segi perspektif keuangan dan kondisi keuangan RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon baik, sedangkan di lain pihak yang menyatakan ragu-ragu atas sebanyak 23,33%. Artinya karyawan RSUD Arjawinangun menilai bahwa dari segi perspektif keuangan RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon belum lebih baik.

Berdasarkan analisis di atas, apabila disajikan dalam analisis garis kontinum akan terdapat sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} \quad 5 \times 3 \times 30 = 450$$

$$\text{Skor medium} \quad 3 \times 3 \times 30 = 270$$

$$\text{Skor minimum} \quad 1 \times 3 \times 30 = 90$$



Berdasarkan garis kontinum di atas jumlah skor sebesar 370, angka ini berada pada interval 360-450 dan jatuh di daerah sangat setuju. Hasil analisis bahwa perspektif keuangan menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja .

b. Perspektif Masyarakat (*Customer and Stakeholders*).

Organisasi pemerintah mengukur keberhasilannya dengan gambaran pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat sehingga tercapainya kepuasan konsumen mengenai jasa yang telah diberikan.

Berdasarkan data hasil penelitian atas indikator perspektif masyarakat dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Masyarakat

Pernyataan 4 dan 5				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	18	5	90	30
S	28	4	112	46,67
RR	11	3	33	18,33
TS	3	2	6	5
STS	0	1	0	0
Total	60		241	100

Keterangan

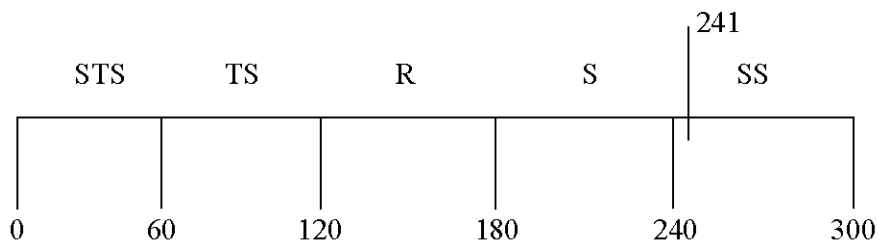
SS: Sangat Setuju, S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa hasil presentase terdapat jawaban yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30% dan yang menyatakan setuju sebanyak 46,67%. Hal ini mengindikasikan bahwa RSUD Arjawinangun berupaya untuk meningkatkan kepuasan konsumen dan para *stakeholders*, sedangkan di lain pihak yang menyatakan ragu-ragu atas kinerja sebanyak 6,67%. Artinya responden menilai bahwa organisasi belum berupaya meningkatkan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan analisis di atas, apabila disajikan dalam analisis garis kontinum akan terdapat sebagai berikut:

Skor maksimum	$5 \times 2 \times 30 = 300$
Skor medium	$3 \times 2 \times 30 = 180$
Skor minimum	$1 \times 2 \times 30 = 60$



Berdasarkan garis kontinum di atas jumlah skor sebesar 241 dan angka ini berada pada interval 240-300 dan jatuh di daerah sangat setuju. Hasil analisis yang diterima di atas menunjukkan bahwa kinerja pada RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon baik, karena sesuai dengan indikator perspektif Masyarakat, RSUD Arjawinangun terus berupaya meningkatkan kepuasan konsumen dan *stakeholders* dan memberikan keterbukaan mengenai strategi pencapaian visi dan misi.

c. Proses Bisnis Internal (*Internal Business Process*)

Dalam indikator perspektif bisnis internal, perusahaan harus mengidentifikasi proses bisnis internal yang penting dimana perusahaan harus melakukannya dengan sebaik-baiknya

Berdasarkan data hasil penelitian atas indikator proses bisnis internal dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Proses Bisnis Internal

Pernyataan 6 dan 7				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	17	5	85	28,34
S	27	4	108	45
RR	12	3	36	20
TS	2	2	4	3,33
STS	2	1	2	3,33
Total	60		235	100

Keterangan

SS: Sangat Setuju, S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

Sumber: hasil dari kuesioner

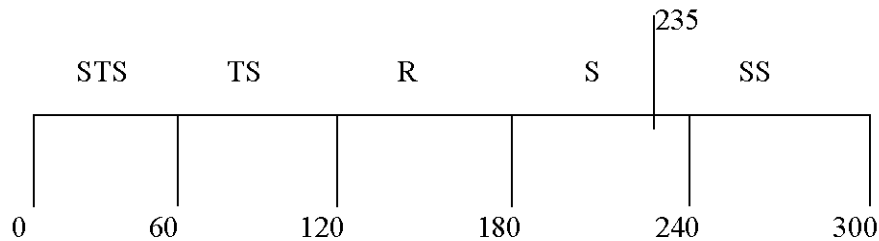
Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa hasil presentase terdapat jawaban yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28,34% dan yang menyatakan setuju sebanyak 40%. Artinya proses bisnis internal yang telah dilakukan, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memperbaiki kinerja, sedangkan di lain pihak yang menyatakan ragu-ragu yaitu sebanyak 20%. Artinya sebagian karyawan berpendapat bahwa proses bisnis internal belum dicapai sepenuhnya.

Berdasarkan analisis di atas, apabila disajikan dalam analisis garis kontinum akan terdapat sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} \quad 5 \times 2 \times 30 = 300$$

$$\text{Skor medium} \quad 3 \times 2 \times 30 = 180$$

$$\text{Skor minimum} \quad 1 \times 2 \times 30 = 60$$



Berdasarkan garis kontinum di atas jumlah skor sebesar 235, angka ini berada pada interval 180-240 dan jatuh di daerah setuju. Hasil analisis yang diterima di atas menunjukkan bahwa proses bisnis internal menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja.

d. Pegawai dan Kapasitas Organisasi (*Employees and Organization Capacity*)

Gambaran mengenai Kompetensi dan kemampuan semua anggota organisasi dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan sehingga akan terwujudnya kinerja yang baik.

Berdasarkan data hasil penelitian atas indikator Pegawai dan Kapasitas Organisasi dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Pegawai dan Kapasitas Organisasi
Pernyataan 8, 9 dan 10

Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	29	5	145	32,22
S	40	4	160	44,45
RR	18	3	54	20
TS	1	2	2	1,11
STS	2	1	2	2,22
Total	90		363	100

Keterangan

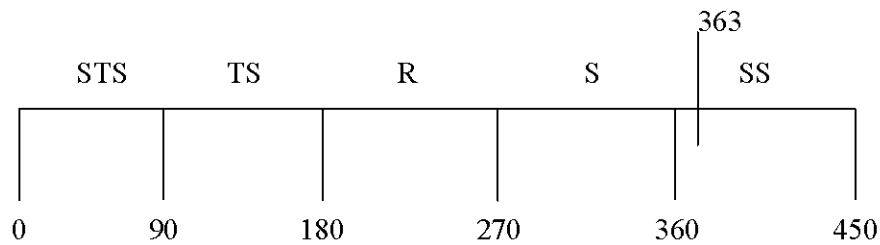
SS: Sangat Setuju, S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa hasil presentase terdapat jawaban yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32,22% dan yang menyatakan setuju sebanyak 44,45%. Artinya pegawai dan kapasitas organisasi adalah salah satu indikator pencapaian kinerja yang baik sedangkan di lain pihak yang menyatakan ragu-ragu atas pegawai dan kapasitas organisasi yaitu sebanyak 20%. Artinya sebagian tanggapan karyawan perspektif pegawai dan kapasitas organisasi masih dirasa kurang sehingga penilaian kinerja dengan Perspektif pegawai dan kapasitas pegawai tidak dapat menjadi acuan penilaian kinerja sehingga tercapainya kinerja yang lebih baik..

Berdasarkan analisis di atas, apabila disajikan dalam analisis garis kontinum akan terdapat sebagai berikut:

Skor maksimum	$5 \times 3 \times 30 = 450$
Skor medium	$3 \times 3 \times 30 = 270$
Skor minimum	$1 \times 3 \times 30 = 90$



Berdasarkan garis kontinum di atas jumlah skor sebesar 363, angka ini berada pada interval 360-450 dan jatuh di daerah sangat setuju. Hasil analisis yang diterima di atas menunjukkan bahwa perspektif Pegawai dan Kapasitas Organisasi dapat dijadikan acuan penilaian kinerja organisasi/Perusahaan dan kinerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau badan usaha.

4.2.2 Hasil Keseluruhan Indikator-indikator Kinerja dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* pada Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan keseluruhan indikator-indikator dari kinerja dengan pendekatan *balanced scorecard* (Variabel Y) dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tabel Keseluruhan Indikator Kinerja dengan pendekatan *balanced scorecard*

Variabel Indikator	Total Skor	Interval	Interpretasi
Perspektif Keuangan (<i>Financial</i>)	319	270-360	Sesuai
Masyarakat (<i>Customer and Stakeholders</i>)	241	240-300	Sesuai
Proses Bisnis Internal (<i>Internal Business Process</i>)	235	180-240	Sesuai
Pegawai dan Kapasitas Organisasi (<i>Employees and Organization Capacity</i>)	363	360-450	Sesuai

Sumber: hasil tiap-tiap indikator

Berdasarkan dari tabel 4.15 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator Kinerja dengan pendekatan *Balanced Scorecard* dapat dijadikan penilaian dalam pengukuran kinerja dan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon telah tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau badan usaha.

4.4 Analisis *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan Kinerja BRSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon dengan Pendekatan *Balanced Scorecard*.

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan korelasi Spearman (*Spearman Correlation*):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

di = selisih data variabel X dan Y

n = Jumlah sampel (responden)

Hasil perhitungan menggunakan baik untuk item-item variabel X maupun untuk item-item variabel Y, hasilnya menunjukkan bahwa korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total diperoleh nilai-nilai yang lebih besar dari 0,3 ($r_i > 0,3$) sesuai dengan ketentuan statistik yang ditetapkan pada ahli sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan sebagai instrumen penelitian dinyatakan *valid*.

Tabel 4.16
Uji Validitas Variabel X

X	Y	Rank X	Rank Y	di	di ²
5	44	26.5	26	0.5	0.25
4	37	14	8	6	36
4	42	14	22	-8	64
4	42	14	22	-8	64
4	41	14	17	-3	9
4	43	14	24	-10	100
2	25	1.5	3	-1.5	2.25
4	34	14	5.5	8.5	72.25
3	24	4	2	2	4
3	41	4	17	-13	169
5	46	26.5	28	-1.5	2.25
5	41	26.5	17	9.5	90.25
5	50	26.5	30	-3.5	12.25
4	40	14	12.5	1.5	2.25
5	41	26.5	17	9.5	90.25
4	40	14	12.5	1.5	2.25
4	33	14	4	10	100
4	37	14	8	6	36
4	38	14	10.5	3.5	12.25
4	38	14	10.5	3.5	12.25
3	41	4	17	-13	169
5	42	26.5	22	4.5	20.25
2	22	1.5	1	0.5	0.25
4	37	14	8	6	36
4	34	14	5.5	8.5	72.25
4	44	14	26	-12	144
4	44	14	26	-12	144
4	41	14	17	-3	9
5	47	26.5	29	-2.5	6.25
5	41	26.5	17	9.5	90.25
JUMLAH					1572

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - 0,3742857143$$

$$= 1 - \frac{6(1.572)}{30(30^2 - 1)} \quad rs = 0.6257142857$$

$$= 1 - \frac{9.432}{25.200} \quad rs = 0,626$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai Korelasi Spearman untuk pernyataan 1 variabel X (*good corporate governance*) sebesar 0.626. Nilai korelasi tersebut memenuhi syarat minimum untuk dikatakan valid.

Tabel : 4.17
Hasil Pengujian Validitas Variabel X

Pernyataan	Korelasi X	Standar Validitas	Keputusan
1	0,626	0.3	Valid
2	0.717	0.3	Valid
3	0.762	0.3	Valid
4	0.498	0.3	Valid
5	0.544	0.3	Valid
6	0.812	0.3	Valid
7	0.553	0.3	Valid
8	0.681	0.3	Valid
9	0.484	0.3	Valid
10	0.534	0.3	Valid

Tabel : 4.18
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

Pernyataan	Korelasi X	Standar Validitas	Keputusan
1	0,596	0.3	Valid
2	0.765	0.3	Valid
3	0.569	0.3	Valid
4	0.672	0.3	Valid
5	0.639	0.3	Valid
6	0.468	0.3	Valid
7	0.706	0.3	Valid
8	0.561	0.3	Valid
9	0.794	0.3	Valid
10	0.790	0.3	Valid

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan perhitungan koefisien reliabilitas menggunakan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Skor pertanyaan ganjil dipisahkan dengan skor pertanyaan genap, kemudian kedua kelompok tersebut dikorelasikan dengan *product moment correlation*, maka nilai r_b (koefisien korelasinya) dimasukkan ke dalam rumus Spearman Brown:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS for Windows* sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,787
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	,756
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,778
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,875
	Unequal Length		,875
Guttman Split-Half Coefficient			,870

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005.

b. The items are: VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010.

Nilai Spearman Brown = 0,875 berada pada penafsiran reliabilitas sangat kuat (0,800 – 1,000) berarti bahwa untuk variabel X dinyatakan dapat dipakai (*reliabel*) karena memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat yaitu sangat kuat.

Tabel 4.20
Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,821
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	,837
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,690
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,816
	Unequal Length		,816
Guttman Split-Half Coefficient			,815

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005.

b. The items are: VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010.

Nilai Spearman Brown = 0,816 berada pada penafsiran reliabilitas sangat kuat (0,800 – 1,000) berarti bahwa untuk variabel Y dinyatakan dapat dipakai (*reliabel*) karena memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat yaitu sangat kuat.

4.3.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan *good corporate governance* dalam meningkatkan Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon, maka penulis menggunakan metode statistik dalam menganalisa data yang ada. Adapun penggunaan metode statistik ini adalah untuk mencari adanya korelasi antara *good corporate governance* dengan kinerja menggunakan pendekatan *balanced scorecard*, maka data yang digunakan adalah hasil kuesioner dari hasil jawaban responden yang telah disebarakan melalui dua variabel yang berkaitan pada judul skripsi, kemudian total nilai dapat diketahui dari setiap responden terhadap semua pernyataan. Dalam penghitungan data, penulis menggunakan metode analisis data yaitu analisa rank spearman, analisa koefisien determinasi serta melakukan pengujian kebenaran hipotesa.

Tabel 4.23
Data Untuk Analisis Statistik

X	Y	RX	RY	di	di ²
44	40	26.0	15.0	-11.0	121.0
37	37	8.0	8.5	0.5	0.3
42	40	22.0	15.0	-7.0	49.0
42	41	22.0	20.0	-2.0	4.0
41	41	17.0	20.0	3.0	9.0
43	40	24.0	15.0	-9.0	81.0
25	29	3.0	2.0	-1.0	1.0
34	32	5.5	4.0	-1.5	2.3
24	33	2.0	5.0	3.0	9.0
41	40	17.0	15.0	-2.0	4.0
46	46	28.0	26.0	-2.0	4.0
41	44	17.0	25.0	8.0	64.0
50	42	30.0	22.5	-7.5	56.3
40	52	12.5	30.0	17.5	306.3
41	43	17.0	24.0	7.0	49.0
40	39	12.5	11.0	-1.5	2.3
33	40	4.0	15.0	11.0	121.0
37	37	8.0	8.5	0.5	0.3
38	36	10.5	7.0	-3.5	12.3
38	35	10.5	6.0	-4.5	20.3
41	40	17.0	15.0	-2.0	4.0
42	38	22.0	10.0	-12.0	144.0
22	15	1.0	1.0	0.0	0.0
37	42	8.0	22.5	14.5	210.3
34	30	5.5	3.0	-2.5	6.3
44	49	26.0	29.0	3.0	9.0
44	48	26.0	28.0	2.0	4.0
41	47	17.0	27.0	10.0	100.0
47	41	29.0	20.0	-9.0	81.0
41	40	17.0	15.0	-2.0	4.0
Jumlah					1,478.5

Karena terdapat beberapa angka kembar baik untuk Variabel X dan Variabel Y, maka dalam melakukan perhitungan terlebih dahulu menggunakan faktor koreksi T, yaitu dengan rumus:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Dimana:

T = Faktor koreksi

t = Banyaknya angka yang sama pada suatu ranking

Tabel 4.24
Angka Kembar yang Terdapat pada
Variabel Rank X

Rank X	Jumlah Angka Kembar	$\Sigma T_x = (t^3 - t) \div 12$
5,5	2	0,5
8	3	2
10,5	2	0,5
12,5	2	0,5
17	7	28
22	3	2
26	3	2
Jumlah		35,5

Tabel 4.25
Angka Kembar yang Terdapat pada
Variabel Rank Y

Rank Y	Jumlah Angka Kembar	$\Sigma T_x = (t^3 - t) \div 12$
15,5	7	28
8,5	2	0,5
20	3	2
22,5	2	0,5
Jumlah		31

Untuk menghitung koefisien digunakan rumus korelasi rank spearman untuk data yang mempunyai rank kembar:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Dimana :

$$\begin{aligned} \sum X^2 &= \frac{n(n^2 - 1)}{12} - \sum T_x \\ &= \frac{30(30^2 - 1)}{12} - 35,5 \\ &= 2.212 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum Y^2 &= \frac{n(n^2 - 1)}{12} - \sum T_y \\ &= \frac{30(30^2 - 1)}{12} - 31 \\ &= 2.216,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
r_s &= \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}} \\
&= \frac{2.212 + 2.216,5 - 1.478,5}{2\sqrt{2.212 \times 2.216,5}} \\
&= \frac{2.950}{4.428,5} \\
&= 0,66613 \\
&= 0,67
\end{aligned}$$

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi maka untuk mengetahui bagaimana kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.26
Tabel Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

(Sumber: metode penelitian administrasi, Sugiyono 2001:183)

Dari hasil analisis menggunakan rumus rank spearman tersebut, terlihat adanya korelasi positif antara variabel *good corporate governance* dengan Kinerja dengan menggunakan *balanced scorecard* yaitu 0,67 yang termasuk kategori hubungan kuat. Hal ini berarti bahwa *good corporate* berperan cukup tinggi terhadap Kinerja dengan menggunakan *balanced scorecard*.

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi variabel X (*Good corporate Governance*) terhadap variabel Y (Kinerja dengan Pendekatan *Balanced Scorecard*). Maka dapat dicari dengan koefisien determinasi (*Kd*) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= rs^2 \times 100\% \\
 &= 0,67^2 \times 100\% \\
 &= 44,89\%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti bahwa kontribusi *good corporate governance* terhadap Kinerja RSUD dengan Pendekatan *balanced scorecard* pengaruhnya besar sekali sebanyak 44,89% sedangkan sisanya sebesar 55,11% dipengaruhi oleh faktor lain. Dimana faktor lain tersebut tidak diteliti oleh peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

4.3.4 Analisis Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah koefisien korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian hipotesis. Langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

Ho : $r = 0$, tidak adanya hubungan positif *good corporate governance* terhadap kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard*;

Ha : $r > 0$, terdapat hubungan positif *good corporate governance* dengan kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard*.

Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan uji t satu pihak, tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $dk = n-2$ dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ha ditolak dan Ho diterima
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak

$$\begin{aligned}
 t &= rs \sqrt{\frac{(N-2)}{1-r_s^2}} \\
 &= 0,67 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,67^2}} \\
 &= 0,67 \sqrt{\frac{28}{0,5511}} \\
 &= 4,775717324 \\
 t &= 4,78
 \end{aligned}$$

$$t_{tabel} = t(\alpha; df)$$

$$t_{tabel} = t(0,05;28) = 1,701$$

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

$$t_{hitung} = 4,78$$

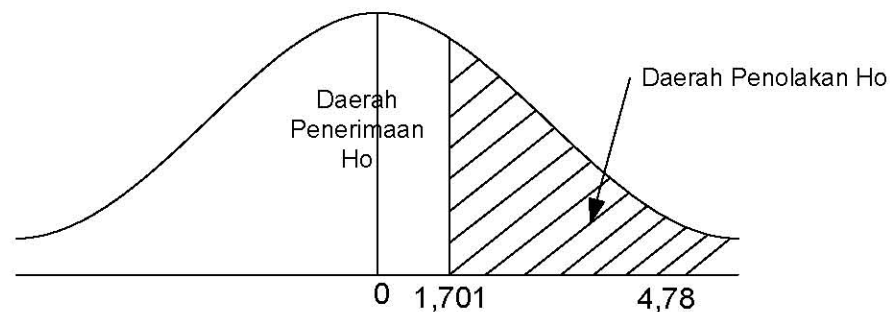
$$t_{tabel} = 1,701$$

$$(4,78 > 1,701)$$

Dalam hal ini dengan menggunakan tabel distribusi t pada lampiran, dimana $dk=n-2=28$ dan $\alpha= 0,05$ didapat nilai $t_{tabel} = 1,701$ berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,78 > 1,701$). Ini berarti dengan taraf signifikan sebesar 5% dan $dk = 28$ hal ini berarti terdapat *good corporate governance* berperan positif secara signifikan dalam meningkatkan kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard*.

Agar lebih jelasnya dapat diperlihatkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1
Grafik Distribusi t



Dengan melihat hasil Analisis dan uji hipotesis, jelas bahwa adanya hubungan yang positif secara signifikan antara *good corporate governance* dengan kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard* di Rumah Sakit Umum Daerah Arjawinangun Kabupaten Cirebon. Hal ini menjawab hipotesis yang diajukan yaitu: “Jika Good Corporate Governance dilaksanakan dengan baik, maka kinerja Rumah Sakit Umum Daerah dengan menggunakan pendekatan *balanced scorecard* akan meningkat.”