

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PENERAPAN (GHG) GOOD HOSPITAL GOVERNANCE  
RUMAH SAKIT TK. II BHAYANGKARA MAKASSAR**

*RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE WITH THE IMPLEMENTATION OF  
GOOD HOSPITAL GOVERNANCE  
(GHG) HOSPITAL BHAYANGKARA TK. II, MAKASSAR*

**Reza Nur<sup>1\*</sup>, Dian Ekawaty<sup>2</sup>, Sriyani Windarti<sup>3</sup>, Nurmulia Wunaini Ngkolu<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar, Indonesia

E-mail: [ejj157816@gmail.com](mailto:ejj157816@gmail.com)<sup>1</sup>, [dianekawaty2687@gmail.com](mailto:dianekawaty2687@gmail.com)<sup>2</sup>, [sriyaniwindarti@gmail.com](mailto:sriyaniwindarti@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[nurmuliawunaini@gmail.com](mailto:nurmuliawunaini@gmail.com)<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Tata Kelola Rumah Sakit adalah produk hukum yang merupakan anggaran rumah tangga rumah sakit yang ditetapkan oleh pemilik rumah sakit, yang memuat peraturan organisasi rumah sakit (corporate bylaws) dan peraturan staf medis rumah sakit (medical staff bylaws) yang disusun dalam rangka menyelenggarakan tata kelola. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan Penerapan (GHG) *good hospital governance* rumah sakit TK. II Bhayangkara Makassar. Jenis penelitian yang digunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini 136 responden. Data penelitian ini diambil melalui kuesioner dan observasi langsung dan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan pengkajian pada variabel nilai-nilai yang diperoleh nilai sig= 0,031 < 0,05. Variabel Keyakinan diperoleh nilai sig 0,045<0,05. Variabel *Organizational Climate* di peroleh nilai sig =0,026<0,05. Variabel Tradisi di peroleh nilai sig= 0,020 < 0,05. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah variabel keyakinan, *organizational climate* dan tradisi terdapat hubungan secara signifikan terhadap *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit TK. II Bhayangkara Makassar.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, *Good Hospital Governance*, Rumah Sakit

**ABSTRACT**

*Hospital Governance is a legal product which is a hospital bylaw set by the hospital owner, which contains hospital organization regulations (corporate bylaws) and hospital medical staff regulations (medical staff bylaws) which are prepared in the context of implementing governance. This study aims to determine the relationship between organizational culture and (GHG) good Hospital Governance Bhayangkara Hospital TK.II Makassar. The type of research used is descriptive quantitative research with a cross sectional study approach. The sample in this study was 136 respondents. The data of this research were taken through questionnaires and direct observation and the data analysis technique used multiple linear regression test with the help of SPSS. The results of this study indicate an assessment of the variable values obtained by sig = 0.031 <0.05. Confidence variable obtained sig value 0.045 <0.05. Organizational Climate variable obtained sig value = 0.026 <0.05. Tradition variable is obtained sig = 0.020 <0.05. The conclusion in this study is that the variables of belief, organizational climate and tradition have a significant relationship to Good Hospital Governance Bhayangkara Hospital TK. II Makassar*

**Keywords:** *Good Hospital Governance, Hospital, Organizational Culture,*

**PENDAHULUAN**

Budaya Organisasi adalah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta yang diterapkan, dikembangkan, serta dipelajari secara berkesinambungan, bermanfaat sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi digunakan sebagai suatu pedoman bersama oleh seluruh anggota organisasi dalam meyakinkan segala sesuatu yang terjadi di sekitar mereka. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok budaya organisasi (Rahayu, 2012). Budaya organisasi mencakup nilai, norma,

dan aturan yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan organisasi dan sebagai dasar mengurai persoalan ataupun masalah-masalah yang dihadapi organisasi (Sunarso dan Halim, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh muis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja, yang mana mendukung teori dari agar karyawan didorong untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif, maka budaya organisasi harus benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang efektif. Nilai-nilai pada budaya organisasi itu tidak tampak, tetapi dapat menjadi kekuatan yang mendorong

perilaku individu karyawan dalam menghasilkan efektivitas kinerja. Selain itu, budaya yang berada pada organisasi mempunyai tujuan agar SDM yang ada pada organisasi tersebut mau mengubah sikap yang berdampak pada meningkatnya kinerja dalam hal menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang (Muis dkk, 2018). Tata kelola yang baik dapat membuat seluruh stakeholder rumah sakit merasakan prinsip-prinsip yaitu keadilan (*fairness*), transparansi (*transparency*), kemandirian (*Independency*), akuntabilitas (*accountability*) dan pertanggung jawaban (*responsibility*) (Ferlinda dkk, 2019).

Pengelolaan Instansi (*Government Governance*) dalam pelayanan publik merupakan implementasi yang sama dengan *Good Corporate Governance*. Bukan lagi sekedar kewajiban, namun telah menjadi kebutuhan bagi setiap rumah sakit dan Instansi untuk menjalankannya (Kharisma, 2014).

Prinsip-prinsip *good government governance* harus dikelola secara independen agar masing-masing organ instansi dapat berfungsi tanpa saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain untuk pertama kalinya istilah *corporate governance* diperkenalkan oleh komite cadbury pada tahun 1992 dalam laporannya yang dikenal sebagai *cadbury report*. Laporan inilah yang menentukan praktik *corporate governance* di seluruh dunia (Sitohang, 2014).

Praktek tata kelola rumah sakit yang baik adalah beroperasinya rumah sakit sesuai dengan prinsip-prinsip dasar tata kelola rumah sakit ditentukan bahwa setiap rumah sakit harus memiliki organisasi yang efektif, efisien dan akuntabel untuk mencapai visi dan misi rumah sakit dengan menjalankan tata kelola rumah sakit yang baik (*Good Corporate Governance*) dan tata kelola klinis yang baik (*Good Clinical Governance*) (Wibowo, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Prima Nugraha S dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Dairi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil bahwa budaya organisasi pada sekretariat daerah kabupaten Dairi berada pada kategori yang sangat tinggi, sedangkan kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Dairi pun pada kategori tinggi, hal ini berdasarkan presentase jawaban responden (Sinaga, 2016).

Terciptanya (GHG) dalam organisasi rumah sakit merupakan salah satu penjabaran dari terlaksananya mekanisme pengelolaan resiko organisasi melalui sistem yang dirancang dalam rangka mengidentifikasi dan menganalisa resiko yang mungkin terjadi, baik yang timbul karena faktor eksternal maupun faktor internal yang berpotensi menghambat (Nyoto, 2016).

Dari hasil wawancara terkait budaya organisasi di rumah sakit bhayangkara makassar di ketahui bahwa Rumah Sakit TK. II Bhayangkara Makassar menganut system hierarki dengan system tata kelola berdasarkan jalur komando pimpinan, segala sesuatu yang menjadi aturan atau keputusan

pimpinan sudah menjadi ketetapan untuk di ikuti oleh bawahannya. Manajemen dalam menerapkan budaya organisasi dimana rumah sakit Bhayangkara Makassar yang terdiri dari anggota kepolisian, ASN dan BLU berpatokan pada nilai- nilai kepolisian yang diterapkan. Karena aturan – aturan yang dibuat dengan cakupan menyeluruh untuk ASN dan BLU.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini 136 responden. Data penelitian ini diambil melalui kuesioner dan observasi langsung dan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai di Rumah Sakit TK. II Bhayangkara Makassar yang berstatus pegawai negeri sipil dan polri di Rumah Sakit TK. II Bhayangkara Makassar. Jumlah PNS berjumlah 90 orang dan Polri sebanyak 117 orang.

## HASIL

Penelitian ini berlangsung dari tanggal 5 sampai dengan 26 juli 2022. Dengan menggunakan *cross sectional study* dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 136 orang.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Menurut Usia

Umur (Tahun)	Jumlah	%
26-35	13	9,6
36-45	80	58,8
46-56	43	31,6
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

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

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki- Laki	61	44,9
Perempuan	75	55,1
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Dari hasil diatas distribusi jenis kelamin responden di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar menunjukkan bahwa dari 136 pegawai, sebagian besar kelompok jenis kelamin perempuan sebanyak 75 pegawai dengan presentase 55,1%

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Menurut Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	%
PNS	86	63,2
POLRI	50	36,8
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Dari hasil diatas distribusi berdasarkan pekerjaan di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar menunjukkan bahwa dari 136 pegawai, sebagian besar kelompok pekerja PNS 86 pegawai dengan presentase 63,2%.

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SMA	15	11,0
D3	18	13,2
Sarjana (S1)	89	65,4
Pascasarjana	14	10,3
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Dari hasil diatas distribusi pendidikan responden di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar menunjukkan bahwa dari 136 pegawai, sebagian besar kelompok pendidikan sarjana (S1) sebanyak 89 dengan presentase 65,4% dan terkecil pascasarjana berjumlah 14 pegawai dengan presentase 10,3%.

### Karakteristik Variabel Penelitian

Dari hasil diatas ada dua kategori yang ditetapkan peneliti yaitu kategori tinggi dan kategori rendah. Dikatakan kategori tinggi apabila nilai Interval  $\geq 60\%$  sebaliknya apabila nilai interval  $< 60\%$  termasuk dalam kategori rendah.

**Tabel 5.** Interval Kategori Variabel Nilai-Nilai, keyakinan Organizational Climate, Tradisi dan Good Hospital Governance

Interval	Kategori
$\geq 60\%$	Tinggi
$< 60\%$	Rendah

Sumber : Data Primer

Dari hasil diatas ada dua kategori yang ditetapkan peneliti yaitu kategori tinggi dan kategori rendah. Dikatakan kategori tinggi apabila nilai Interval  $\geq 60\%$  sebaliknya apabila nilai interval  $< 60\%$  termasuk dalam kategori rendah

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig
Nilai- Nilai	0,0200
Keyakinan	
Organizational Climate	
Tradisi	

Sumber : Data Primer

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa untuk hasil uji *kolmogorov – smirnov* dapat dilihat nilai Sig dari keempat variabel secara keseluruhan yaitu diatas 0,05 berarti data yang digunakan untuk regresi linier berganda berdistribusi normal. Sehingga pengujian normalitas terpenuhi.

**Tabel 7.** Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	S
Nilai- Nilai	0,820	0,620
Keyakinan	0,520	0,858
Organizational Climate	1,126	0,0348
Tradisi	2,590	0,057

Sumber : Data Primer

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

**Tabel 8.** Hasil Uji Heteroskedestitas

Variabel	Sig
Nilai- Nilai	0,367
Keyakinan	0,258
Organizational Climate	0,612
Tradisi	0,334

Sumber : Data Primer

### Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Nilai-nilai memiliki nilai  $t_{hitung} < 1,978$  ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,298  $> 0,05$  berarti variabel nilai-nilai (X1) tidak berhubungan secara parsial terhadap good hospital governance keyakinan memiliki nilai  $t_{hitung} > 1,978$  (Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) signifikan yang diperoleh sebesar 0,045  $< 0,05$  yang berarti variabel keyakinan (X2) berhubungan secara parsial, variabel *organizational climate* berhubungan secara parsial dan variabel tradisi berhubungan secara parsial terhadap good hospital governance.

**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	$T_{hitung}$	Sig	$T_{tabel}$
Nilai- nilai	1,044	0,298	1,978
Keyakinan	2,025	0,045	
Organizational Climate	2,259	0,026	
Tradisi	2,364	0,020	

Sumber : Data Primer

Variabel nilai-nilai variabel yang tidak berhubungan secara parsial terhadap good hospital governance 0,298  $> 0,05$ .

**Tabel 10.** Hasil Uji Signifikan Simultan

Fhitung	Ftabel	Sig
4,593	2,67	0,002

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji signifikan simultan diperoleh nilai Fhitung 4,593 > Ftabel 2,67 dan diperoleh nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,05 (0,002 < 0,05). Maka H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel nilai-nilai, keyakinan, organizational climate dan tradisi secara simultan berhubungan terhadap *good hospital governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
R	0,351
R Square	0,123
Adjusted Square	0,096

Sumber : Data Primer

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

**Tabel 12.** Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

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

Sumber : Data Primer

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

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

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

Dari hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai thitung sebesar 1,044 dan nilai ttabel = 1,978 maka  $1,044 < 1,978$  dan nilai sig = 0,031 karena nilai sig < 0,05 yang berarti secara signifikan menerima H0 dan menolak H1, yaitu tidak terdapat hubungan nilai-nilai terhadap *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Dari hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai thitung sebesar 1,044 dan nilai ttabel = 1,978 maka  $1,044 < 1,978$  dan nilai sig = 0,298 karena nilai sig < 0,05 yang berarti secara signifikan menerima H0 dan menolak H1, yaitu

terdapat hubungan nilai-nilai terhadap *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Dari hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai thitung sebesar 2,259 dan nilai ttabel = 1,978, maka  $2,259 > 1,978$  dan nilai sig = 0,026 karena nilai sig < 0,05 yang berarti secara signifikan menerima H1 dan menolak H0, yaitu terdapat hubungan *organizational climate* terhadap *Good Hospital Governance*.

Dari hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai thitung sebesar 2,364 dan nilai ttabel = 1,978, maka  $2,364 > 1,978$  dan nilai sig = 0,020 karena nilai sig < 0,05 yang berarti secara signifikan menerima H1 dan menolak H0, yaitu terdapat hubungan tradisi di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi Dengan Penerapan (GHG) *Good Hospital Governace* dilakukan melalui menyebarkan kuesioner atau angket kepada 136 responden. Dalam penelitian ini penulis mengelolah data kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 20 pernyataan untuk variabel independent budaya organisasi (X) dan 15 pernyataan untuk variabel dependen *Good Hospital Governance* (Y).

### Nilai- Nilai

Dari hasil uji statistik menggunakan uji koefisien menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,044 dan nilai ttabel = 1,978 maka  $1,044 < 1,978$  dan nilai sig = 0,031 karena nilai sig < 0,05 yang berarti secara signifikan menerima H0 dan menolak H1, yaitu tidak terdapat hubungan nilai-nilai terhadap *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Dari hasil penelitian di dapatkan tidak terdapat hubungan nilai-nilai yang diakibatkan oleh pegawai, karena pegawai tidak memperhatikan nilai-nilai budaya organisasi dalam tata kelola rumah sakit dengan baik sehingga terjadi ketidaksesuaian nilai-nilai dan tata kelola rumah sakit.

Hasil penelitian berbeda dengan penelitian yang dilakukan Aurik Gustomo Anita Silvianita (2009) yang menunjukkan bahwa nilai-nilai personal berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan di dalam suatu organisasi ternyata terbukti (Aurik Gustomo).

### Keyakinan

Keyakinan adalah pemikiran deskriptif yang dianut seseorang tentang suatu hal. Keyakinan itu didasarkan atas pengetahuan, opini dan keyakinan yang mungkin dipengaruhi dan tidak dipengaruhi oleh rasa emosional. Setelah keyakinan maka akan timbul sikap yang telah dipengaruhi oleh keyakinan sebelumnya. Keyakinan adalah gambaran pemikiran yang dianut seseorang tentang gambaran sesuatu (Sisilya dkk, 2014).

Dari hasil penelitian uji statistic menggunakan uji koefisien tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai

thitung= 1,978, maka  $2,025 < 1,978$  dan nilai sig = 0,045 karena nilai sig > 0,05 yang berarti secara signifikan menerima H1 dan menolak H0, yaitu terdapat hubungan keyakinan terhadap *Good Hospital Governance*. Maka model regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara signifikan variabel keyakinan (X2) terhadap variabel *Good Hospital Governance* (Y) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Parry dan Thomson mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja, yang merupakan studi kasus sektor publik di New Zealand, menemukan bahwa keyakinan dalam budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Ismail, 2017).

### **Organizational Climate**

Iklm organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Jadi iklim organisasi ini ada di dalam organisasi, menunjukkan cara hidup organisasi, dirasakan dan dipersepsikan oleh anggota- anggota yang ada di dalamnya sebagai sesuatu yang diberi makna dan memiliki pengaruh terhadap perilaku anggota- anggota organisasi tersebut (Indra Bayu Octario, 2021).

Dari hasil penelitian uji statistic menggunakan uji koefisien menunjukkan bahwa nilai thitung= 2,259 dan nilai ttabel =1,978, maka  $2,259 > 1,978$  dan nilai sig = 0,026 karena nilai sig > 0,05 yang berarti secara signifikan menerima H1 dan menolak H0, yaitu terdapat hubungan organizational climate terhadap *Good Hospital Governance*.Maka model regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara signifikan variabel organizational climate (X3) terhadap variabel *Good Hospital Governance* (Y) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Masduki Absari dkk (2019) kepemimpinan transformasional (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (PI) melalui iklim organisasi (IO) dengan signifikansi sebesar 0.000 atau <0.05 (Widasari & Dwija Putri, 2018).

### **Tradisi**

Tradisi merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan oleh masyarakat dulu sampai sekarang. Tradisi terkadang disamakan dengan kata-kata adat dalam pandangan masyarakat dipahami sebagai struktur yang sama. Dimana agar dalam tradisi, masyarakat mengikuti aturan-aturan adat (Dosmaroha, 2020).

Dari hasil penelitian uji statistic menggunakan uji koefisien menunjukkan bahwa nilai thitung= 2,364 dan nilai ttabel =1,978, maka  $2,364 > 1,978$  dan nilai sig = 0,020 karena nilai sig < 0,05 yang berarti secara signifikan menerima H1 dan menolak H0, yaitu terdapat hubungan tradisi di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

### **Nilai-nilai, Keyakinan, Organizational Climate Dan Tradisi Secara Simultan**

Berdasarkan hasil penelitian pada uji F, diperoleh nilai signifikan < 0,05 yaitu  $0,002 < 0,05$  dan Fhitung > Ftabel =  $4,593 > 2,67$  dan nilai

koefisien regresi berganda secara simultan bernilai positif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan budaya dilihat dari segi nilai nilai, keyakinan, organizational climate dan tradisi secara simultan (bersama-sama) berhubungan positif dan signifikan terhadap *good hospital governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosy Rahayu Nurkasih berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa konflik peran, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pemeriksa. Koefisien regresi variabel konflik peran, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi menjelaskan bahwa konflik peran, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa dapat diterima (Saputro dan Efendi, 2019).

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penelitian uraikan, tentang Hubungan Budaya Dengan Penerapan *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar :

Tidak terdapat hubungan antara nilai-nilai dengan *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara.,terdapat hubungan antara keyakinan dengan *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara.terdapat hubungan antara *Organizational Climate Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara terdapat antara tradisi dengan *Good Hospital Governance* di Rumah Sakit Bhayangkara, terdapat hubungan simultan antara variabel nilai- nilai, keyakinan, organizational climate dan tradisi di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Adapun saran diharapkan bagi Rumah Sakit Bhayangkara Makassar harus lebih menerapkan nilai-nilai dalam menjalankan organisasi tersebut dan dilaksanakan secara bersama- sama oleh pemimpin dan anggota organisasi agar dapat dijalankan dengan baik.Keyakinan dalam budaya organisasi di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar sudah sangat baik maka dari itu dapat di pertahankan dalam segi keyakinan atau kepercayaan dalam menjalankan tugas dalam suatu organisasi alangkah baiknya lebih di tingkatkan lagi agar lebih maksimal. Diharapkan kepada staf yang ada di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar agar lebih responsif terhadap peneliti yang datang baik dari mahasiswa atau instansi lain.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ferlinda, E. D., Ribawanto, H., & Siswidiyanto. (2019). Implementasi *Good Corporate Governance* Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(4), 22–30.
- Kharisma, B. (2014). *Good Governance* Sebagai Suatu Konsep Dan Mengapa Penting Dalam Sektor Publik Dan Swasta (Suatu Pendekatan Ekonomi Kelembagaan). *Buletin Studi*

- Ekonomi*, 19(1), 11.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nyoto, C. (2016). Implementasi Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Pada Rumah Sakit. *Agora*, 4(2), 394–398.
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 61–73.
- Sinaga, P. N. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. In *e-Jurnal Katalogis* (Vol. 4, Issue 2).
- Sitohang, E. (2014). Prinsip Hukum Dalam Tata Kelola Rumah Sakit. *Yuridika*, 29(1), 83–99.
- Sunarso dan Halim. (2022). *Penerapan Budaya Kerja Yang Baik Dalam Pemerintahan Desa Studi Di Desa Ngrupit Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo*. 4(1), 1–23.
- Wibowo, E. (2001). Implementasi Good Corporate Governance di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 129–138.
- Ferlinda, E. D., Ribawanto, H., & Siswidiyanto. (2019). Implementasi Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(4), 22–30.
- Kharisma, B. (2014). Good Governance Sebagai Suatu Konsep Dan Mengapa Penting Dalam Sektor Publik Dan Swasta (Suatu Pendekatan Ekonomi Kelembagaan). *Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), 11.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nyoto, C. (2016). Implementasi Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Pada Rumah Sakit. *Agora*, 4(2), 394–398.
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 61–73.
- Sinaga, P. N. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. In *e-Jurnal Katalogis* (Vol. 4, Issue 2).
- Sitohang, E. (2014). Prinsip Hukum Dalam Tata Kelola Rumah Sakit. *Yuridika*, 29(1), 83–99.
- Sunarso dan Halim. (2022). *Penerapan Budaya Kerja Yang Baik Dalam Pemerintahan Desa Studi Di Desa Ngrupit Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo*. 4(1), 1–23.
- Wibowo, E. (2001). Implementasi Good Corporate Governance di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 129–138.