

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang dikumpulkan melalui teknik penyebaran kuesioner kepada Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria Kepada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pringsewu. Pegawai Kabag Keuangan, Staf Kantor Sub Bagian Tata Usaha, Staf Keuangan, Bendahara, Staf Akuntan, Dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Tabel 4.1 Sebaran Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebar	80	100%
Jumlah kuesioner yang kembali	52	65%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	28	35%
Jumlah kuesioner yang tidak dapat digunakan	0	0%
Jumlah kuesioner yang dapat digunakan	52	65%

Sumber : olah data 2022

Dari tabel hasil sebaran kuesioner diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 80 (100%). Kuesioner yang kembali sebanyak 52 (65%) dan diterima, sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 28 (35%), setelah diperiksa dan di isi lengkap. Maka kuesioner yang dapat dijadikan sampel yaitu sebanyak 52 (65%).

4.2 Analisis Data

Analisis data ini memberikan informasi mengenai jenis kelamin dan usia dari responden yang telah di terima, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2 Demografis Responden

Keterangan		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	22 orang	47%
	Perempuan	30 orang	53%
Total		52 orang	100%
Usia	21-25 tahun	19 orang	52%
	26-30 tahun	16 orang	28%
	31-35 tahun	13 orang	14%
	36-40 tahun	4 orang	7%
Total		52 orang	100%

Sumber : Data Primer 2022

4.2.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dari 52 data yang sudah dikumpulkan nantinya akan diolah (Sugiyono, 2010). Berikut ini merupakan hasil uji statistik deskriptif :

Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO	52	4	5	4.02	.139
PI	52	4	5	4.13	.345
GCG	52	4	5	4.02	.139
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Data Primer 2022

Dari data yang sudah dikumpulkan dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Berikut ini adalah penjelasan dari data diatas, menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukan sampel (N) memiliki jumlah sebesar 52. Dengan variabel (X1) Budaya Organisasi memiliki nilai minimum 4, dengan maksimum 5, sedangkan untuk rata-rata lebih besar dari std deviasi dengan nilai 4.02 lebih besar 0.139.
2. Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukan sampel (N) memiliki jumlah sebesar 52. Dengan variabel (X2) Pengendalian Intern memiliki nilai minimum 4, dengan maksimum 5, sedangkan untuk rata-rata lebih besar dari std deviasi dengan nilai 4.13 lebih besar 0.345.
3. Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukan sampel (N) memiliki jumlah sebesar 52. Dengan variabel (Y) GCG memiliki nilai minimum 4, dengan maksimum 5, sedangkan untuk rata-rata lebih besar dari std deviasi dengan nilai 4.02 lebih besar 0.139

4.2.2 Uji Validitas

Validitas menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut (Sugiyono, 2010). Berikut ini hasil uji validitas masing-masing variabel :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Y (GCG)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Hasil	Kesimpulan
Y1.1	0.870	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
Y2.2	0.993	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
Y3.3	0.831	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
Y4.4	0.321	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
Y5.5	0.325	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
Y6.6	0.308	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
Y7.7	0.392	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
Y8.8	0.404	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan hasil diatas jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. Maka dapat disimpulkan jika uji pada variabel dependen dapat diterima atau valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas X1 (Budaya Organisasi)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Hasil	Kesimpulan
X1.1	0.333	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X2.2	0.453	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X3.3	0.771	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X4.4	0.994	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X5.5	0.620	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X6.6	0.839	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X7.7	0.912	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X8.8	0.612	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X9.9	0.443	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan hasil diatas jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. Maka dapat disimpulkan jika uji pada variabel dependen dapat diterima atau valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X2 (Pengendalian Intern)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Hasil	Kesimpulan
X1.1	0.629	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X2.2	0.608	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X3.3	0.876	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X4.4	0.326	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X5.5	0.419	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X6.6	0.430	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid
X7.7	0.563	0.230	r-hitung > r-tabel	Diterima/valid

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan hasil diatas jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. Maka dapat disimpulkan jika uji pada variabel dependen dapat diterima atau valid.

4.2.3 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018)

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Batas Reabilitas	Kesimpulan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0.961	0.70	Reliabel
2.	Pengendalian Intern (X2)	0.818	0.70	Reliabel
3.	GCG (Y)	0.796	0.70	Reliabel

Sumber : Data Primer 2022

Reabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika lebih dari 0.700, sementara ketika *alpha* lebih dari 0.800 dikatakan kuat, namun jika lebih dari 0.900 maka dikatakan tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa pada data diatas X1 dianggap tinggi, X2 dianggap kuat dan Y dianggap cukup memuaskan.

4.2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov. Jika nilai *Asymp (2-tailed)* signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 maka berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Berikut ini hasil dari uji normalitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.0192308
	Std. Deviation	.13867505
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.536
	Positive	.536
	Negative	.445
Test Statistic		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan hasil uji diatas disebutkan bahwa *asymp sig* bernilai 0.200. Jika nilai *Asymp (2-tailed)* signifikansi kurang dari 0.05 atau 5% maka data tersebut tidak berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan lebih dari 5% atau 0,05 maka berdistribusi normal. Pada data diatas data tersebut berdistribusi normal dikarenakan nilai *Asymp (2-tailed)* 0.200.

4.2.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu berdasarkan pada nilai tolerance lebih dari 0.10 dan *Varian Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1.	Budaya Organisasi	0.874	1.144	Bebas Multikolinearitas
2.	Pengendalian Intern	0.874	1.144	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer 2022

Dari hasil uji diatas, menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai tolerance mendekati 1 atau di atas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan juga model regresi tersebut bebas multikolinearitas.

4.2.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Gletser

No	Variabel	Sig	Kesimpulan
1.	Budaya Organisasi	0.657	Bebas Heteroskedastisitas
2.	Pengendalian Intern	0.896	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel 4.6, dapat dilihat bahwa sig. pada semua variabel bernilai lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.2.7 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya dalam analisis regresi (Ghozali, 2019). Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Bila nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound (d_u) dan ($4-d_u$) maka koefisien autokorelasi sama dengan nol berarti tidak ada autokorelasi. Berikut ini merupakan hasil dari uji autokorelasi, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary	
Std Error Of The Estimate	Durbin Watson
31.858	2.522

Sumber : Data Primer 2022

Uji autokorelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa DW (Durbin Watson) sejumlah 2.522 sedangkan untuk d_L (Batas Bawah Durbin Watson) sejumlah 1.433 dan d_U (Batas Atas Durbin Watson) sejumlah 1.676. Maka dapat disimpulkan DW lebih besar d_U yaitu sebesar 2.522 lebih besar 1.676 artinya bebas autokorelasi.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis) dengan menggunakan program SPSS. Berikut ini merupakan hasil uji regresi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t-hitung	Sig
	B	Std Error			
(Constant)	1.978	.365		10.972	.002
BO	.443	.102	.209	15.988	.000
PI	.221	.320	.220	12.998	.000

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diatas maka dapat disimpulkan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = 1.978 + 0.443 X_1 + 0.221 X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari perhitungan variabel-variabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1.978 menunjukkan arah posisi yang positif maka dapat disimpulkan jika budaya organisasi dan pengendalian intern diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai Y bernilai konstan sebesar 1.978.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) terhadap GCG (Y) sebesar 0.443 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan/peningkatan BO sebesar 1 satuan diprediksi akan peningkatan (+) gcg sebesar 0.443.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengendalian intern (X_2) terhadap GCG (Y) sebesar 0.221 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan/peningkatan PI sebesar 1 satuan diprediksi akan peningkatan (+) gcg sebesar 0.221.

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di atas 50% maka keterkaitan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, namun jika dibawah 50% maka kurang keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen. (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi, yaitu :

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary		
R	R Square	Adjusted R Square
.818	.734	.711

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh nilai sebesar 0.734 (73,4%) sedangkan untuk 0.266 (26,6%) merupakan pengurangan dari (100% - 73,4%) dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya diluar dari variabel pada penelitian ini. Semakin tinggi nilai pada *R square* maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat (Ghozali, 2018).

4.3.3 Uji Kelayakan Model (Uji f)

Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan kurang dari 0.05 atau 5% dan t hitung lebih besar dari t tabel maka uji kelayakan model secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Namun jika lebih dari 0.05 atau 5% dan t hitung lebih kecil dari t tabel maka uji kelayakan model secara bersama-sama berpengaruh negatif (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan hasil dari uji parsial t, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.981	3	24.904	129.68	.000 ^b
	Residual	224.779	49	.000		
	Total	287.067	52			
a. Dependent Variable: GCG_Y						
b. Predictors: (Constant), PI_X2, BO_X1						

Sumber : Data Primer 2022

Dari tabel tersebut terlihat bahwa Fhitung sebesar 129,68 sedangkan Ftabel diperoleh sebesar 3,18 artinya Fhitung > Ftabel ($129,68 > 3,18$) dan tingkat signifikan p-value < 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_a diterima, maka model diterima dan penelitian dapat diteruskan ke penelitian selanjutnya.

4.3.4 Uji Statistik Parsial (Uji t)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikan kurang dari 0.05 atau 5% dan t hitung lebih besar dari t tabel maka uji parsial berpengaruh positif dan signifikan. Namun jika lebih dari 0.05 atau 5% dan t hitung lebih kecil dari t tabel maka uji parsial berpengaruh negatif (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan hasil dari uji parsial t, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial t (Uji t)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Kesimpulan
Budaya Organisasi	15.988	1.676	0.000	H1 Diterima
Pengendalian Intern	12.998	1.676	0.000	H1 Diterima

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya operasional, dengan nilai t-hitung sebesar 15.988 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.676, dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 Diterima. Artinya “Budaya operasional berpengaruh terhadap GCG.”

2. Pengendalian Internal, dengan nilai t-hitung sebesar 12.998 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.676, dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 Diterima. Artinya “Pengendalian internal berpengaruh terhadap GCG.”

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi dalam suatu instansi maka penerapan prinsip-prinsip GCG juga akan semakin baik. Hipotesis pertama diterima, artinya semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik pelaksanaan good corporate governance dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi juga menjadi tolak ukur keberhasilan penerapan GCG karena dalam mencapai tujuan suatu perusahaan perlu didukung dengan perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing.

Moeljono menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik menjadi penentu atau determinan dari (1) tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance), (2) terbentuk dan berkembangnya manajemen profesional, (3) kuatnya komitmen tanggung jawab sosial dari instansi terhadap lingkungannya dan (4) semangat untuk menjaga keunggulan instansi. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dinyatakan oleh Zarkasyi (2008) bahwa keberhasilan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance dipengaruhi oleh salah satu faktor internal, yaitu budaya organisasi.

Hasil penelitian dari (Lepang & Arie, 2017) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penerapan prinsip GCG, berarti semakin baik budaya dalam suatu organisasi, maka akan semakin baik penerapan prinsip-prinsip GCG dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan

Elok (2018) dan Antonius (2010) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap good corporate governance.

4.4.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG. Hal ini berarti semakin kuat pengendalian intern dalam suatu instansi maka penerapan prinsip-prinsip GCG juga akan semakin baik. Hipotesis kedua diterima, artinya jika pengendalian internal dalam organisasi berjalan dengan baik, maka praktek good corporate governance yang baik dan benar dapat secara otomatis ditingkatkan. Pengendalian internal merupakan proses disusun oleh kalangan manajemen organisasi yang akan mendukung pencapaian tujuan dalam perusahaan. Pengendalian internal akan menjadi efektif jika telah menerapkan dan melaksanakan lima elemen yang terdapat dalam GCG. Komponen pengendalian internal dibagi menjadi lima komponen inti seperti, tujuan pelaporan, lingkungan pengendalian, penilaian resiko, sistem informasi, dan kegiatan pengendalian dan pemantauan.

Pengendalian internal itu harus dilakukan terarah dan sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi melalui sebuah sistem yang telah didesain sedemikian rupa serta perlu diawasi dengan baik dan benar (Soleman, 2013). Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dinyatakan oleh Arens (2004) bahwa keberhasilan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance dipengaruhi oleh faktor pengendalian internal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2009) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap penerapan GCG. Dengan sistem pengendalian intern yang baik, maka tingkat kecurangan dapat di minimalisir dan penerapan GCG dapat dilakukan dengan baik.

Hasil penelitian dari (Lestari, 2016) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan prinsip GCG. Pernyataan

tersebut berarti semakin kuat pengendalian internal dalam suatu perusahaan, maka penerapan prinsip-prinsip dalam GCG juga akan semakin baik (Widjaya & Mustamu, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elok (2018), Wiwik (2017) dan Adi (2013) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan good corporate governance. Penelitian ini tidak sependapat dengan Antonius (2010) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap good corporate governance.