

**ANTESEDEN PENGENDALIAN INTERNAL PADA PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL  
DI RSUD DR MOEWARDI DAN RSU KASIH IBU SURAKARTA**

**Skripsi**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai gelar  
Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



**Oleh :  
Yan Satmoko  
13150165M**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2019**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**ANTESEDEN PENGENDALIAN INTERNAL PADA PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL  
DI RSUD DR MOEWARDI DAN RSU KASIH IBU SURAKARTA**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang skripsi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 6 Agustus 2019

Mengetahui

Pembimbing I



Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.  
NIS. 01200504012113

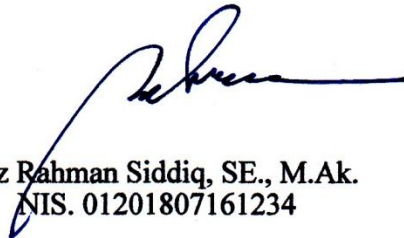
Pembimbing II



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.  
NIS. 01201807161234

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Akuntansi



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.  
NIS. 01201807161234

**.LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN**

**ANTESEDEN PENGENDALIAN INTERNAL PADA PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL  
DI RSUD DR MOEWARDI DAN RSU KASIH IBU SURAKARTA**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 6 Agustus 2019

Penguji I



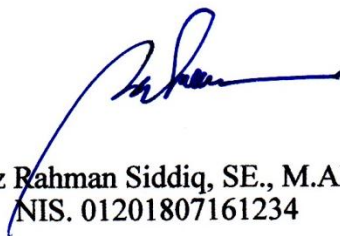
Titiek Puji Astuti, SE., M.Si., Ak., CA  
NIS. 01201112162152

Penguji II



Yunus Harjito, SE., M.Si  
NIS. 012015509161199

Penguji III



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.  
NIS. 01201807161234

Penguji IV



Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.  
NIS. 01200504012113

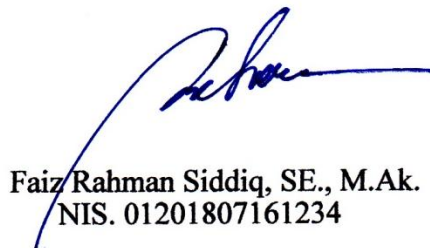
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.  
NIS. 01200504012113

Ketua Program Studi S1 Akuntansi



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.  
NIS. 01201807161234

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa yang yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, Agustus 2019



Yan Satmoko

NIM 13150165M

## **MOTTO**

“Jadilah apa adanya, tidak rendah diri walau tak punya, tidak malu walau kekurangan. Karena orang yang menghargai apa yang ia miliki, lebih baik daripada orang yang memaksakan untuk sebuah pujian.”

“Hidup ini bukan semata-mata untuk menunjukkan siapa yang paling penting, siapa yang paling berperan, atau siapa yang paling hebat, tapi sederhana saja siapa yang paling bermanfaat”

“Jangan menyalahkan siapa pun dalam hidupmu, orang yang baik memberimu kebahagiaan dan kenangan indah, orang yang jahat memberimu kenangan indah, orang yang jahat memberimu pengalaman dan pelajaran.”

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua karunia yang dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Anteseden Pengendalian Internal Pada Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Manajerial Di RSUD Dr Moewardi Dan RSUD Kasih Ibu Surakarta” dengan baik, lancar dan tepat waktu. Tugas Akhir Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Setia Budi Surakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya tanpa ada bimbingan maupun dukunga dari berbagai pihak Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih khususnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa.
2. Dr. Ir Djoni Tarigan MBA., Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Untuk Yayasan Pendidikan Setia Budi terima kasih atas biaya studi yang telah saya terima, untuk beasiswa YPSB Subsidi.
4. Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
5. Faiz Rahman Siddiq, S.E., M.Ak., Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
6. Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si., Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta dengan sabar membimbing dan mengarahkan Tugas Akhir Skripsi.
7. Faiz Rahman Siddiq, S.E., M.Ak., Dosen Pembimbing II yang telah mengarahkan tugas akhir, meluangkan waktu dan memberikan masukan untuk Tugas Akhir Skripsi.

8. Dosen penguji I dan dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan saran bersifat membangun.
9. Bapak Ibu Dosen dan Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi, yang telah memberi bekal ilmu yang tak ternilai harganya kepada penulis selama belajar di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
10. Bapak, ibu, dan kakak tercinta yang selalu memberikan semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik,
11. Untuk sahabatku Heni yang selalu menemani dan memberi dukungan selama mengerjakan Tugas Akhir Skripsi
12. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang telah berjuang bersama.
13. Para manajer yang bekerja di RSUD Dr Moewardi Surakarta dan Rumah Sakit Umum Kasih Ibu Surakarta yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Surakarta, 1 Agustus 2019

Penulis

Yan Satmoko

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh pengendalian internal pada penerapan prinsip *Good Corporate Governance*, dan dampak penerapan prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja manajerial. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja manajerial. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *Good Corporate Governance* dan menggunakan pengendalian internal sebagai variabel anteseden. Penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan dengan metode survey menggunakan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer di RSUD Dr Moewardi dan RSUD Kasih Ibu Surakarta. Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden yang ditentukan menggunakan *convenience sampling*. Sampel yang dipilih meliputi manajer tingkat menengah dan tingkat bawah meliputi kepala bagian, kepala sub bagian, dan kepala seksi. Dari 40 kuesioner yang dibagikan jumlah yang dapat diolah hanya 34 kuesioner yang kembali. Selanjutnya kuesioner tersebut dianalisis menggunakan *statistical package for social science* (IBM SPSS) dengan teknik regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengendalian internal mempunyai pengaruh positif signifikan pada Prinsip *Good Corporate Governance*, (2) Prinsip *Good Corporate Governance* menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci: Kinerja Manajerial, *Good Corporate Governance*, Pengendalian Internal



## **ABSTRAK**

*This study aims to determine: (1) Effect of internal controls over the application of the principles of Good Corporate Governance, and the impact of the implementation of Good Corporate Governance principles to managerial performance. The dependent variable used in this study is the managerial performance. While the independent variable in this study is the use of Good Corporate Governance and internal control as antecedent variables. This study uses primary data conducted by survey method using a questionnaire.*

*Population in this study are all managers at the General Hospital Dr Moewardi and Kasih Ibu General Hospital Surakarta. The research sample of 40 respondents were determined using purposive sampling. The samples were selected to include middle level managers and lower-level include head of division, the head of sub-section, and the section head. Of the 40 questionnaires wick was shared the amount that can be processed only 34 questionnaires were returned. Further questionnaires were analyzed using the statistical package for social science (IBM SPSS) with simple linear regression technique.*

*The results showed that: (1) internal control has a significant positive effect on the Principles of Good Corporate Governance, (2) Principles of Good Corporate Governance showed a significant positive effect on managerial performance.*

*Keywords: Managerial Performance, Good Corporate Governance, Internal Control*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
INTISARI .....	viii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Pertanyaan Penelitian .....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. Teori <i>Stakeholder</i> .....	10
2. Kinerja Manajerial.....	11
a. Definisi Kinerja Manajerial .....	11
b. Pengukuran Kinerja Manajerial .....	12
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Manajerial.....	14
3. <i>Good Corporate Governance</i> .....	15
a. Definisi <i>Good Corporate Governance</i> .....	15
b. Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> .....	16
c. Tujuan <i>Good Corporate Governance</i> .....	17
4. Pengendalian Internal .....	17
a. Pengertian Pengendalian Internal .....	17
b. Tujuan Pengendalian Internal .....	18
c. Komponen Pengendalian Internal.....	19
d. Keterbatasan Pengendalian Internal.....	22
B. Pengembangan Hipotesis .....	23
C. Model Penelitian.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian .....	26
B. Populasi, Sampel dan Teknik Penyempelan.....	26
1. Populasi .....	26

2. Sampel .....	27
C. Definisi Operasional Variabel .....	27
1. Kinerja Manajerial .....	27
2. Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> .....	28
3. Pengendalian Internal .....	28
D. Teknik Pengumpulan Data .....	29
E. Teknik Analisis Data .....	29
1. Pengujian Instrumen Penelitian .....	29
2. Uji Asumsi Klasik .....	30
3. Uji Hipotesis .....	31
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
A. Deskripsi Sampel.....	34
B. Demografi Responden.....	35
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender.....	35
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	36
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	37
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	38
C. Uji Instrumen Penelitian.....	38
1. Uji Validitas .....	38
2. Uji Reliabilitas.....	39
D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	40
E. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik.....	41

1. Uji Normalitas .....	41
2. Uji Heteroskedastisitas .....	43
3. Uji Multikolinearitas.....	43
F. Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis .....	44
1. Pengujian Hipotesis H1 .....	44
a. Persamaan Garis Regresi .....	45
b. Uji t .....	45
c. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	46
2. Pengujian Hipotesis H2 .....	46
a. Persamaan Garis Regresi .....	47
b. Uji t .....	47
c. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	48
G. Pembahasan .....	48
1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap <i>Good Corporate Governance</i> ....	48
2. Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> terhadap Kinerja Manajerial .....	49
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan.....	52
B. Keterbatasan .....	53
C. Saran.....	53

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner Penelitian .....	35
Tabel 4.2 Gender Responden .....	35
Tabel 4.3 Umur Responden.....	36
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	36
Tabel 4.5 Jabatan Responden.....	37
Tabel 4.6 Masa Kerja Responden .....	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.9 Hasil Analisis Data Deskriptif .....	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Tahap I.....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Tahap II.....	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap I.....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap II.....	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Tahap I .....	44
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Tahap II.....	44
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis 1 .....	45
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	46
Tabel 4.18 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	46
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis 2 .....	47
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	47
Tabel 4.21 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	48

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Model Penelitian .....	25
----------------------------	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap organisasi memiliki tujuan yang sama dalam melaksanakan kegiatannya yaitu memperoleh keuntungan maksimal dan menciptakan nilai organisasi itu sendiri. Dalam melaksanakan tujuan tersebut organisasi berusaha meningkatkan kinerjanya sebab kinerja merupakan ukuran dari kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Peningkatan kinerja ini ditentukan oleh proses perencanaan, pengkoordinasian, dan pengelolaan sumber daya dan aktivitas dalam organisasi dengan melibatkan seluruh elemen organisasi. Kemudian manajer akan mengevaluasi setiap kegiatan untuk menilai tingkat efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai bentuk pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Manajer harus mampu menerjemahkan visi strategi menjadi langkah-langkah konkret agar dapat terlaksana (Rustiana, 2004). Kinerja manajerial, sebagai indikator kesuksesan manajer untuk mewujudkan tujuan, menjadi salah satu kunci yang harus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja manajerial dapat dicapai melalui proses pengambilan keputusan (Zenita, Sari, Anugerah, dan Said, 2015). Pengambilan keputusan yang tepat akan mampu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi dan menunjukkan organisasi semakin siap menghadapi persaingan.



Semakin berkembangnya persaingan bisnis di era global, organisasi bersaing semakin ketat dalam meningkatkan sumber daya termasuk sumber daya modal dan sumber daya manusia. Kelangsungan hidup organisasi menjadi prioritas utama dalam menghadapi persaingan tersebut (Chung, Hung Lo, dan Ying Li, 2016). Karena itu organisasi semakin memperluas jaringan dan wilayah pemasarannya. Dampaknya tidak ada lagi batas wilayah dalam berbisnis, sehingga setiap organisasi bebas membuka bisnisnya di negara lain. Agar mampu memenangkan persaingan bisnis global, manajer harus menghadapi potensi masalah yang akan terjadi dengan menentukan berbagai strategi serta memperbaiki kinerja organisasinya. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam memperbaiki kinerja adalah menyediakan pelayanan yang berkualitas sesuai perkembangan jaman. Sebab kualitas pelayanan menjadi prioritas selama organisasi mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi menyediakan layanan yang optimal tersebut menunjukkan kinerja organisasi semakin baik.

Selain kualitas pelayanan, kinerja organisasi juga dilihat dari kualitas pengelolaan dan pengawasan dalam perusahaan itu sendiri. Keduanya menunjukkan bahwa organisasi mempunyai komitmen untuk melaksanakan tujuan organisasi sesuai nilai etika yang berlaku. Dalam memastikan hal tersebut organisasi bersedia bekerja sama dengan para *stakeholder* agar organisasi terus dipercaya berbagai kalangan. Salah satu organisasi yang mendapat perhatian dalam hal ini adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan

organisasi yang bertujuan untuk memenuhi hak masyarakat di bidang kesehatan. Dalam melaksanakan operasinya, terdapat berbagai aktifitas yang diselenggarakan oleh pihak-pihak dengan berbagai profesi baik mulai dari, profesi dokter, karyawan, hingga bagian manajemen. Agar dapat melaksanakan fungsinya maka diperlukan sistem manajemen yang baik.

Sistem manajemen dapat dinilai baik jika perencanaan jangka panjang maupun pendek dapat diimplementasikan kedalam program-program operasional. Sistem manajemen yang baik juga harus dimiliki oleh rumah sakit sebagai organisasi yang bergerak di bidang kesehatan. Karena itu, rumah sakit harus mampu melayani semua lapisan masyarakat dengan pelayanan yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen di rumah sakit lebih mengedepankan kebutuhan kesehatan masyarakat. Sehingga kinerja rumah sakit tersebut meningkat dan lebih dipercaya masyarakat. Namun terdapat beberapa rumah sakit yang mempunyai kinerja buruk karena kurangnya pengawasan terhadap sistem manajemennya. Kurangnya pengendalian dalam pengelolaan manajemen rumah sakit dapat menjadi peluang bagi oknum tertentu dalam melakukan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajer selaku pembuat kebijakan dan pengelola dalam organisasi dimana kinerja manajer tersebut dinilai buruk.

Dari uraian diatas salah satu fenomena yang terjadi terkait kinerja manajerial ditunjukkan dalam suatu kasus yang terjadi pada Rumah Sakit Harapan Bunda. Direktur utama Rumah Sakit Harapan Bunda dokter Finna, mengakui bahwa manajemen Rumah Sakit Harapan Bunda mengalami

kesalahan dalam mengawasi penggunaan vaksin. Hal ini disampaikan beliau di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Jakarta Pusat, (Kompas.com, 2016). Penggunaan vaksin palsu ini merupakan bentuk kelalaian manajemen rumah sakit karena pelaku merupakan perawat dan dokter yang bekerja di rumah sakit tersebut. Selain itu orangtua anak yang diimunisasi dengan vaksin palsu juga melakukan pembayaran vaksin melalui perawat atau dokter yang kini menjadi tersangka. Agar kejadian tersebut tidak terulang manajemen Rumah Sakit Harapan Bunda akan kembali melakukan pengawasan secara lebih ketat.

Dari kasus tersebut menunjukkan bahwa buruknya tata kelola menjadi faktor penyebab rendahnya kinerja manajerial di rumah sakit. Selain tata kelola, permasalahan umum yang dimiliki oleh rumah sakit di Indonesia adalah kurangnya sarana dan lemahnya daya saing organisasi (*low competitive advantage*), yang diperburuk dengan kurangnya sifat sigap serta tanggap dalam mengantisipasi persaingan bebas pasar regional dan global (Partakusuma, 2016). Jika masalah tersebut dibiarkan dampaknya tidak hanya terjadi pada turunnya kinerja organisasi tetapi juga kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu, diperlukan perbaikan kinerja melalui peningkatan kuantitas dan kualitas dari organisasi untuk mencapai tujuannya masing-masing. Salah satu upaya dalam mengatasi rendahnya kinerja adalah perbaikan pada tata kelola.

Menurut *The Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG)* (2012) tata kelola merupakan suatu istilah yang terkait dengan mekanisme mengarahkan, mengendalikan baik suatu organisasi atau lembaga atau pun

suatu fungsi, agar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapainya dan harapan seluruh pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Definisi tentang tata kelola memiliki cakupan yang luas dan meliputi aspek pengambilan keputusan, penjabaran ekspektasi, kejelasan pengawasan terhadap penggunaan kewenangan, serta pemenuhan akuntabilitas dan pertanggungjawabannya, perencanaan strategik, pemastian kinerja, kepemimpinan dan manajemen, keteraturan dan kepatuhan, serta serangkaian proses, mekanisme dan struktur yang berlaku. Dalam kaitannya dengan tata kelola rumah sakit, pemerintah telah menerapkan prinsip hukum tata kelola rumah sakit yang baik dalam Undang-Undang Rumah Sakit

Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 33 UU No. 44 Tahun 2009, menyatakan bahwa rumah sakit harus memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Kemudian dalam penjelasan ayat (1) ditentukan: Organisasi Rumah Sakit disusun dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi Rumah Sakit dengan menjalankan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan tata kelola klinis yang baik (*Good Clinical Governance*). Selanjutnya dalam Pasal 36 UU No.44/2009 menyatakan: Setiap Rumah Sakit harus menyelenggarakan tata kelola Rumah Sakit dan tata kelola klinis yang baik. Dalam penjelasan ditentukan bahwa tata kelola rumah sakit yang baik adalah penerapan fungsi-fungsi manajemen Rumah Sakit yang berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi dan responsibilitas, kesetaraan dan kewajiban, dan tata kelola klinis yang baik adalah penerapan fungsi manajemen klinis yang meliputi kepemimpinan klinik, audit klinis, data

klinis, risiko klinis berbasis bukti, peningkatan kinerja, pengelolaan keluhan, mekanisme monitor hasil pelayanan, pengembangan profesional, dan akreditasi rumah sakit.

Peraturan tersebut berkaitan dengan pembagian rumah sakit berdasarkan kepemilikannya yaitu rumah sakit pemerintah (publik) dan rumah sakit swasta (privat), karena itu tata kelola kedua rumah sakit tersebut harus tunduk pada tata kelola rumah sakit yang baik. Berlakunya Undang-undang tersebut menjadi dasar bagi *Good Corporate Governance* di rumah sakit dapat dilaksanakan secara konsisten sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi. Pengujian mengenai pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja manajerial telah diteliti oleh Widasari dan Putri (2013) yang menyatakan penerapan *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan dalam penelitian Paradita dan Nurzaimah (2008) menyatakan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) sangat diperlukan bagi organisasi seperti rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di bidang kesehatan. Tantangan terkini yang dihadapi karena prinsip-prinsip dan praktik *Good Corporate Governance* masih belum dipahaminya secara luas oleh komunitas bisnis dan publik pada umumnya (Daniri, 2005). Sehingga pihak manajemen perlu memikirkan ulang perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan yang tepat. Dalam hal ini, pengendalian internal memiliki peran yang penting dari fungsi manajemen

seperti perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan yang tepat (Mardiasmo, 2004).

Secara teoritis praktek *Good Corporate Governance* di perusahaan maupun instansi di Indonesia tidak lepas dari pelaksanaan pengendalian internal (Mu'amar, Syam, dan Zubaidah 2014). Pengendalian internal merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur dan tidak terbatas pada metode pengendalian yang dianut oleh bagian akuntansi dan keuangan, tetapi meliputi pengendalian anggaran, biaya standar, program pelatihan pegawai dan staf pemeriksa internal. Pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain dalam entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian 3 golongan tujuan yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum serta peraturan yang berlaku (IAI, 2011). Oleh karena itu, peran pengendalian internal sangat dibutuhkan organisasi besar maupun organisasi yang sedang berkembang.

Semakin berkembangnya suatu organisasi, maka semakin banyak pula orang-orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi yang dispesifikasikan dalam bidang-bidang tertentu. Tanpa adanya pengawasan dalam bentuk pengendalian internal maka dapat meningkatkan terjadinya kecurangan maupun penyimpangan dalam pelaksanaan operasi suatu organisasi. Pada penelitian Hariyati dan Oliviani (2013) menyatakan pengendalian internal berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance*, berbeda

dengan Rhomand (2017) yang menyatakan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance*.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Anteseden Pengendalian Internal Pada Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Manajerial Di RSUD Dr Moewardi dan RSUD Kasih Ibu Surakarta**"

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh pengendalian internal sebagai anteseden pada prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja manajerial di RSUD Dr Moewardi dan RSUD Kasih Ibu Surakarta?”

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang ada, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah :

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap prinsip *Good Corporate Governance* RSUD Dr Moewardi dan RSUD Kasih Ibu Surakarta?
2. Apakah prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja manajerial RSUD Dr Moewardi dan RSUD Kasih Ibu Surakarta?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh pengendalian internal terhadap prinsip *Good Corporate Governance* di RSUD Dr Moewardi dan RSUD Kasih Ibu Surakarta?
2. Menguji pengaruh prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja manajerial RSUD Dr Moewardi dan RSUD Kasih Ibu Surakarta?

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi, khususnya ilmu akuntansi mengenai pengaruh pengendalian internal, prinsip *Good Corporate Governance* pada kinerja manajerial dengan teori-teori serta literatur-literatur lainnya dalam keadaan yang sesungguhnya di organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi manajemen tentang pentingnya pengaruh pengendalian internal pada prinsip *Good Corporate Governance*. Dengan melaksanakan pengendalian internal dan menerapkan praktik *Good Corporate Governance* yang baik diharapkan mampu memberikan keyakinan terhadap peningkatan kinerja manajerial dalam organisasi.