

## **ANALISIS KENERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT KHUSUS GINJAL RASYIDA DENGAN PENGAWASAN INTERNAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Elda Rosni Dalimunthe<sup>1</sup>, Ahmad Afandi<sup>2</sup>, Annessa Fadhillah<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Magister Ekonomi Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sumatera Utara

<sup>2,3</sup>Magister Ekonomi Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Email : elda.rosni.dalimunthe@gmail.com<sup>1</sup>, ahmadafandi0311@gmail.com<sup>2</sup>,  
annessafadhillah02@gmail.com<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida merupakan institusi pelayanan kesehatan yang mengupayakan kualitas pelayanan secara prima sehingga siap bersaing dengan institusi pelayanan kesehatan lainnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan ialah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Tujuan penelitian untuk melihat hubungan akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja para pegawai dilingkungan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. Peneliti juga menambahkan variabel pengawasan internal sebagai variabel mediasi atau intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dan pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Metode penentuan sampel dengan menggunakan rumus Slovin didapat 67 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan aplikasi SmartPLS. Temuan menunjukkan variabel akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel transparansi dan pengawasan internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel akuntabilitas dan transparansi memiliki pengaruh terhadap pengawasan internal. Kemudian untuk variabel pengawasan internal dapat memediasi akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pihak rumah sakit maupun organisasi publik lainnya dan dapat menjadi sumber informasi serta penyusunan kebijakan.

Kata Kunci: akuntabilitas, transparansi, pengawasan internal, kinerja pegawai

### **ABSTRACT**

*Rasyida Kidney Special Hospital is a health service institution that strives for excellent service quality so that it is ready to compete with other health care institutions. One of the efforts that can be done is to improve the performance of its employees. The purpose of the study was to see the relationship between accountability and transparency on the performance of employees within the Rasyida Special Renal Hospital Medan. The*

*researcher also added the internal control variable as a mediating or intervening variable. This type of research is descriptive quantitative research and data collection using a questionnaire technique which is distributed directly to the respondents. The method of determining the sample using the Slovin formula obtained 67 respondents. This research uses SEM (Structural Equation Modeling) data analysis technique with SmartPLS application. The findings show that the accountability variable has no effect on employee performance. While the variables of transparency and internal control have an influence on employee performance. Furthermore, the variables of accountability and transparency have an influence on internal control. Then for internal control variables can mediate accountability and transparency on employee performance. These results are expected to be used by hospitals and other public organizations and can be a source of information and policy formulation.*

*Keywords:* accountability, transparency, internal control, employee performance

## **PENDAHULUAN**

Salah satu bentuk penilaian pada organisasi publik sangat penting dilaksanakan, karena dapat meningkatkan kinerja pelayanan publik. Penilaian kinerja pada suatu organisasi publik dilaksanakan untuk melihat sejauh mana keberhasilan yang sudah dicapai. Selain dapat mengevaluasi kinerja organisasi publik pada periode lalu, hal ini juga dapat dijadikan dasar penyusunan strategi organisasi publik tersebut (Wuri, 2021). Suatu organisasi sektor publik selalu berupaya meningkatkan kinerja seluruh pegawai. Peningkatan kinerja pegawai juga dilaksanakan pada organisasi publik seperti rumah sakit yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Rumah sakit merupakan institusi multi padat yang memberikan pelayanan baik rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat dalam bidang kesehatan yang bermutu kepada masyarakat. Fungsi dari rumah sakit diatur dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) yaitu sebagai pusat rujukan bagi puskesmas maupun pusat pemberi pelayanan kesehatan yang berada di satuan wilayah kerja. Tidak hanya penunjang wilayah kecil seperti kecamatan namun juga mencakup kabupaten dan kota (Listiyono, 2015).

Keberadaan pegawai menjadi aspek penting bagi terlaksananya tujuan organisasi yang ditetapkan. Peran sumber daya manusia pada masa sekarang penuh

tantangan, perlu adanya strategi yang perlu dilakukan seperti meningkatkan kinerja pegawai. Karena kinerja para pegawai akan mencerminkan kinerja dari organisasi tersebut (Sari & Hadijah, 2016). Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan mekanisme pertanggungjawaban kepada para pihak yang berkepentingan (Jitmau et al., 2017). Kinerja juga berkaitan erat dengan akuntabilitas, dimana mencakup eksistensi mekanisme secara konstitusional terkait sumber publik dan kinerjanya (Karim & Mursalim, 2019).

Selain akuntabilitas aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja ialah transparansi. Transparansi menjadi hal yang penting dalam pemberian informasi secara transparan kepada publik. Transparansi ialah keterbukaan secara menyeluruh dalam proses pengelolaan sumber daya organisasi (Fahri, 2018). Kinerja pegawai akan meningkat sesuai pada kegiatan yang dilaksanakan dan diawasi dengan baik. Dengan transparansi maka akan terciptanya informasi tentang aktivitas pengelolaan sumber daya memadai yang dibutuhkan oleh publik (Fatimah, 2018).

Pengawasan juga perlu dilakukan dalam suatu organisasi untuk melihat suatu kegiatan operasional berjalan sesuai dengan tujuan. Pengawasan internal dilakukan dengan mengaudit, pemantauan, mengevaluasi serta pengawasan lainnya terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi (Wahyuni, 2018). Pengawasan internal juga memberikan perlindungan dan mengurai kesalahan maupun kelemahan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengawasan internal dalam kinerja organisasi sangat ditentukan oleh pegawai yang bekerja di dalamnya. Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja para pegawai meningkat, begitu juga penilaian organisasi (Hannang et al., 2020).

Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida menjadi salah satu tempat pelayanan kesehatan kepada masyarakat khusus ginjal yang berlokasi di kota Medan. Sistem manajemen Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida terus diperbaharui untuk meningkatkan manajemen mutu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dari masa ke masa (RSK Ginjal Rasyida, 2022). Kinerja pegawai menjadi tombak utama dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Saat ini yang menjadi

pesaing Rumah Sakit Khusus Ginjal Medan tidak hanya klinik atau rumah sakit spesialis ginjal saja, akan tetapi Rumah Sakit Umum juga melayani spesialis ginjal. Rumah Sakit Khusus Ginjal Medan dalam 6 bulan sekali memberikan penilaian kepada pegawai yang berprestasi. Penilaian ini diumumkan saat bersamaan dengan acara P3KH (Program Pemantauan dan Penilaian Kualitas Hidup) yang dilakukan setiap enam bulan sekali. Penilaian pegawai berprestasi ternyata mampu meningkatkan motivasi pegawai tetapi dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan melakukan pekerjaan dengan baik (Fitria, 2017).

Melihat penjabaran tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel akuntabilitas dan transparansi sebagai variabel eksogen dan kinerja pegawai sebagai variabel endogen. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan dengan menambahkan variabel pengawasan internal menjadi variabel mediasi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif, yang mana data yang dilampirkan berupa angka, perhitungan hasilnya dengan metode statistik. Variabel yang digunakan yaitu, variabel *independent* (akuntabilitas dan transparansi), variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai dan pengawasan internal sebagai variabel intervening. Definisi operasional variabel, dapat dilihat pada Tabel 1. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan yang berjumlah 210 orang. Rumus *slovin* digunakan dalam menentukan sampel penelitian:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} \quad \dots \dots \dots \quad (1)$$

Keterangan:

*n* : total sampel

*N* : total populasi

*e* : *Error level* (tingkat salah 10%)

$$n = \frac{210}{(1+210 \times 0.1^2)} \quad n = \frac{210}{(1+210 \times 0.01)}$$

$$n = \frac{210}{(1+2,1)} \quad n = \frac{210}{(3,1)}$$

$$n = 67,74 \text{ (68 responden)}$$

Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan sampel sebanyak 68 orang untuk menjadi responden dimana merupakan pegawai Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan.

Tabel 1. Definisi Operasional

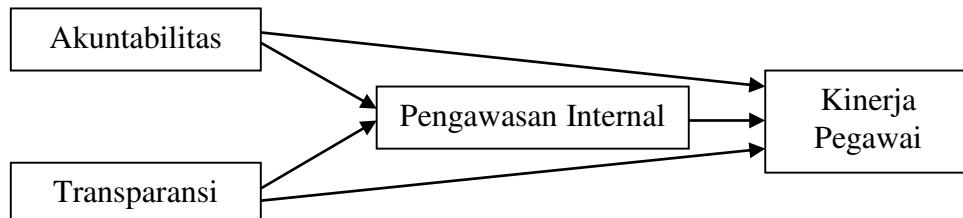
No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Akuntabilitas (X <sub>1</sub> )	1. Hukum dan kejujuran 2. Proses 3. Kinerja 4. Program 5. Kebijakan	(Auditya et al., 2013)
2	Transparansi (X <sub>2</sub> )	1. Kesediaan akses dokumen 2. Informasi yang jelas 3. Keterbukaan 4. Kemudahan akses informasi 5. Terdapat publikasi	(Sangki et al., 2017)
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemadirian 5. Efektifitas	(Bintoro & Daryanto, 2017)
4	Pengawasan Internal (Z)	1. Pemantauan 2. Pelaksanaan inpeksi 3. Pelaporan secara lisan dan tulisan 4. Koordinasi 5. Diskusi	(Handayanigrat, 2016)

Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yaitu, pengambilan sampel yang tidak disengaja yang mana setiap bertemu dengan seseorang yang ditemui cocok dan memiliki memiliki informasi dapat menjadi sumber informasi penelitian. Instrumen menggunakan kuesioner dengan skala likert:

Tabel 2. Likert

Penentuan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Analisis penelitian menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS alat analisis yang digunakan peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten tujuannya memprediksi hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan Analisa pada PLS yaitu, *Outler Model*, *Inner Model* dan Pengujian Hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian, sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Akuntabilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H<sub>2</sub> : Akuntabilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengawasan internal
- H<sub>3</sub> : Transparansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H<sub>4</sub> : Transparansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengawasan internal
- H<sub>5</sub> : Pengawasan internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H<sub>6</sub> : Akuntabilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan internal
- H<sub>7</sub> : Transparansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan internal

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data deskriptif responden terdapat tiga variabel nominal (kategori) yaitu gender, umur, dan pendidikan. Responden penelitian 35 pria dan 33 wanita. Umur responden dikategorikan menjadi tiga kelompok: 20-29 tahun, 30-39 tahun dan 40

tahun ke atas. Kebanyakan responden pada (53%) berumur 20-29 tahun, sedangkan sebagian besar kedua (38%) berumur 30-29 tahun, dan 9% yang berusia di atas 40 tahun. Kemudian 21 orang yang berstatus pendidikan D3, D4 sebanyak 1 orang, S1 sebanyak 44 orang, dan S2 sebanyak 2 orang.

a. *Outlier Model*

*Convergent Validity* bisa diketahui pada nilai *loading factor* ( $\lambda$ ) yang menunjukkan hubungan setiap indikator dengan konstruknya (variabel laten). Nilai *outer loading/loading factor*  $> 0.7$  dikatakan baik, dan dapat diterima. Nilai *convergent validity* didapat dengan cara nilai *outer loading* pada setiap variabel dengan tiap indikatornya. Pada Tabel 3, nilai *outer loading* semua variabel mempunyai nilai  $> 0.7$  maka seluruh indikator dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Akuntabilitas (X <sub>1</sub> )	X <sub>1</sub> . 1	0.891	Valid
	X <sub>1</sub> . 2	0.888	
	X <sub>1</sub> . 4	0.890	
	X <sub>1</sub> . 5	0.706	
Transparansi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> . 1	0.755	Valid
	X <sub>2</sub> . 2	0.870	
	X <sub>2</sub> . 3	0.880	
	X <sub>2</sub> . 5	0.811	
Kinerja Pegawai (Y)	Y. 1	0.811	Valid
	Y. 2	0.829	
	Y. 4	0.778	
	Y. 5	0.774	
Pengawasan Internal (Z)	Z. 1	0.766	Valid
	Z. 2	0.808	
	Z. 3	0.874	
	Z. 4	0.868	
	Z. 5	0.880	

Sumber : SmartPLS, Data Olahan 2022

b. *Discriminant Validity*

Pengujian setiap indikator konstruk berhubungan dengan indikator dari konstruk lain maka digunakan *discriminant validity*. Nilai *loading factor*  $> 0.70$  dikatakan valid, akan tetapi nilai *loading* 0.50 hingga 0.60 dikatakan cukup memenuhi penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran. Pada hasil

tabel 4, pada tabel *cross loading* menerangkan semua indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, indikator terhadap variabelnya sendiri > dibandingkan 0.70.

Tabel 4. *Cross Loading*

Indikator	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	Z
X <sub>1.1</sub>	0.891	0.558	0.675	0.739
X <sub>1.2</sub>	0.888	0.479	0.555	0.820
X <sub>1.4</sub>	0.890	0.529	0.618	0.691
X <sub>1.5</sub>	0.706	0.725	0.633	0.512
X <sub>2.1</sub>	0.479	0.755	0.481	0.537
X <sub>2.2</sub>	0.553	0.870	0.594	0.560
X <sub>2.3</sub>	0.656	0.880	0.706	0.646
X <sub>2.5</sub>	0.502	0.811	0.563	0.514
Y <sub>1</sub>	0.612	0.485	0.811	0.561
Y <sub>2</sub>	0.620	0.463	0.829	0.679
Y <sub>4</sub>	0.612	0.711	0.778	0.585
Y <sub>5</sub>	0.478	0.578	0.774	0.608
Z <sub>1</sub>	0.645	0.791	0.690	0.766
Z <sub>2</sub>	0.618	0.472	0.565	0.808
Z <sub>3</sub>	0.758	0.489	0.602	0.874
Z <sub>4</sub>	0.675	0.581	0.748	0.868
Z <sub>5</sub>	0.752	0.506	0.577	0.880

Sumber : SmartPLS, Data Olahan 2022

### c. *Composite Reliability* dan AVE

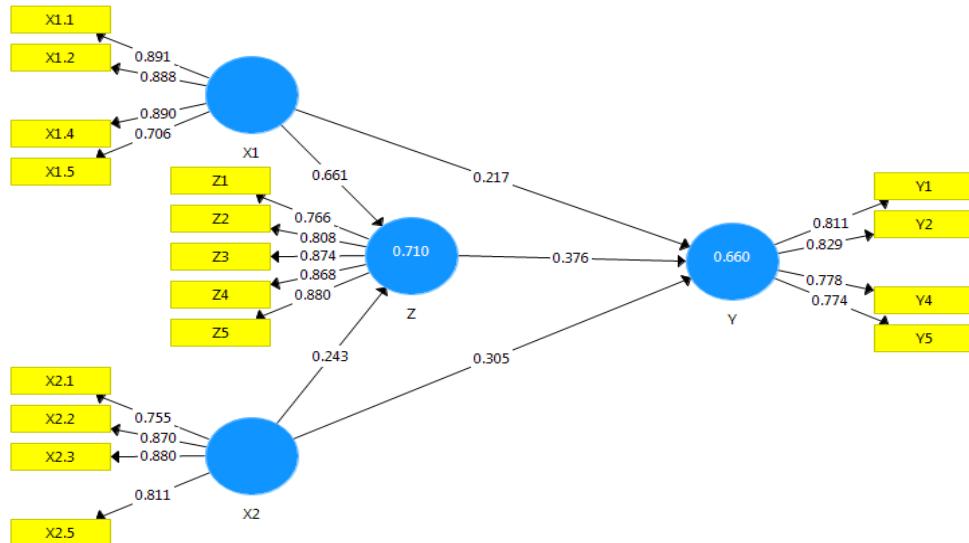
*Composite reliability* memiliki tujuan untuk mengetahui *view latent variable coefficients*. *Composite reliability* dan *cronbach's alpha* dikatakan reliabel dan valid jika memiliki nilai > 0.70. Jika variabel telah memiliki kedua kriteria tersebut maka dapat dikatakan variabel tersebut memiliki konsistensi. *Average Variance Extracted* (AVE) minimal memiliki nilai 0.50. Pengukuran realibilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* dan AVE seperti pada Tabel 5.

Tabel 5. *Composite Reliability* dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket.
X <sub>1</sub>	0. 866	0. 910	0. 718	Reliabel dan Valid
X <sub>2</sub>	0. 849	0. 899	0. 690	
Y	0. 810	0. 875	0. 673	
Z	0. 895	0. 923	0. 706	

Sumber: SmartPLS, Data olahan 2022

Dari Tabel 5, dapat disimpulkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0.70$  kemudian, pada nilai AVE  $> 0.50$  maka, seluruh variabel telah memenuhi semua kriteria valid dan reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahapan model struktural.



Sumber : SmartPLS, Data Olahan 2022

Gambar 2. Outlier Model

#### d. Inner Model

*Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)* terpenting untuk mengukur kemampuan model tujuannya untuk menjelaskan endogen. Konstruk tersebut disebut nilai *R-square*. *Inner model* digunakan untuk memperhitungkan hubungan antar variabel laten. Nilai *R-square* sebesar 0.75 sudah termasuk kategori golongan kuat, jika nilainya sebesar 0.5 dikatakan sedang, jika kurang dari 0.25 maka tergolong rendah. Penelitian ini menggunakan variabel kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh akuntabilitas, dan transparansi, dan pengawasan internal (Z) yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai (Y).

Tabel 6. Nilai R<sup>2</sup>

Variabel	R-square
Kinerja Pegawai (Y)	0.645
Pengawasan Internal (Z)	0.701

Sumber: SmartPLS, Data olahan 2022

Hasil Tabel 6, diketahui nilai *R-square* variabel kinerja pegawai memiliki nilai 0.645 atau 64,5%. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel akuntabilitas, transparansi dan variabel pengawasan internal dipengaruhi kinerja pegawai (Y). sedangkan nilai pengawasan internal (Z) yang tergolong pada golongan kuat karena nilai *R-square* > 0.70 sedangkan nilai *R-square* pada variabel pengawasan internal sebesar 0.701 atau 70.1%. Variabel pengawasan internal dipengaruhi oleh akuntabilitas, transparansi, dan kinerja pegawai.

e. *Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*

Nilai *Q<sup>2</sup>* bisa digunakan dalam pengukuran observasi dimana yang dihasilkan dari model dan parameternya. Nilai *Q<sup>2</sup>*>0 dapat dikatakan model baik. Nilai *Q-square* 0.893855 artinya model *predictive relevances* dikatakan baik.

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{ Kinerja Pegawai}) \times (1 - R^2 \text{ Pengawasan Internal}) \\ &= 1 - (1 - 0.645) \times (1 - 0.701) \\ &= 1 - (0.355) \times (0.299) \\ &= 1 - 0.106145 \\ &= 0.893855 \end{aligned}$$

f. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan perangkat lunak SmartPLS dengan melakukan metode *bootstrapping resampling* Smart PLS dan menguji nilai signifikansi diterimanya hipotesis dengan ketentuan melihat *original sample* sebagai pengaruh positif atau negatif dan nilai *t-statistics* > 1,66 dan nilai *p-value* < 0.05.

Tabel 7. Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>
X <sub>1</sub> ~ Y	0. 217	0. 148	1.467	0.143
X <sub>1</sub> ~ Z	0. 661	0. 089	7.467	0.000
X <sub>2</sub> ~ Y	0. 305	0. 114	2.664	0.008
X <sub>2</sub> ~ Z	0. 243	0. 080	3.050	0.002
Z ~ Y	0. 376	0. 140	2.697	0.007

Sumber:SmartPLS, Data olahan 2022

Akuntabilitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *original sample* 0.217, nilai *t-statistic* 1.467, dan *p-value*

sebesar 0.143. Akuntabilitas yang dilakukan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan terhadap setiap pegawainya tidak berdampak pada kinerja masing-masing pegawai, serta tidak dalam kriteria signifikan maka, hipotesis 1 ditolak. Hasil tersebut tidak sesuai dengan Auditya et al. (2013) dan Jatmiko (2020) yang menunjukkan hasil bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja. Seharusnya jika akuntabilitas diterapkan di dalam suatu organisasi publik dan dijalankan sesuai pedoman dan peraturan yang ada maka akan memiliki pengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap pengawasan internal dengan nilai *original sample* 0.661, nilai *t-statistic* 7.467, dan *p - value* sebesar 0.000. Akuntabilitas yang dilakukan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan memiliki pengaruh pada pengawasan internal termasuk dalam kriteria signifikan maka hipotesis 2 diterima. Pengawasan internal memiliki elemen yang penting bagi pengelolaan akuntabilitas suatu organisasi. Dimana elemen tersebut menjadi dasar pada kegiatan operasional yang dapat memantau dan menjadikan organisasi tersebut aman, sehat serta berkembang yang hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

Transparansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *original sample* 0.305, nilai *t-statistic* 2.664, dan *p-value* 0.008. Dapat dikatakan transparansi pelaporan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan cukup baik, sehingga berdampak pada kinerja pegawai termasuk dalam kriteria signifikan maka hipotesis 3 diterima. Sejalan dengan Jitmau et al. (2017) dan Jatmiko (2020) bahwa transparansi memiliki berpengaruh terhadap kinerja. Transparansi juga bertujuan menjelaskan bagaimana pertanggungjawaban yang akan dilakukan serta bagaimana hasilnya. Transparansi yang kurang baik juga akan berpengaruh pada hasil yang akan didapatkan dalam suatu organisasi.

Transparansi berpengaruh positif signifikan terhadap pengawasan internal dengan nilai *original sample* 0.243, Nilai *t-statistic* 3,050, dan *p-value* sebesar 0.002. Artinya transparansi pelaporan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan juga berpengaruh pada pengawasan internal termasuk dalam kriteria signifikan

maka hipotesis 4 diterima. Apabila pengawasan internal dilakukan dengan baik, maka seluruh pegawai dan sumber daya yang dimiliki akan menghasilkan laporan yang handal dan informatif. Sebuah laporan yang transparan juga perlu dilakukan pengawasan internal agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengawasan internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *original sample* 0.376, Nilai *t-statistic* 2,697, dan *p-value* sebesar 0.007. Dapat disimpulkan pengawasan internal berdampak terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan juga termasuk dalam kriteria signifikan maka hipotesis 5 diterima. Penelitian ini sejalan dengan Wahyuni (2018) dan Jatmiko (2020) dimana pengawasan internal memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Pengawasan internal yang baik dapat menjamin prestasi dan kinerja yang efektif dan efisien dalam organisasi.

Tabel 8. Pengaruh Intervening

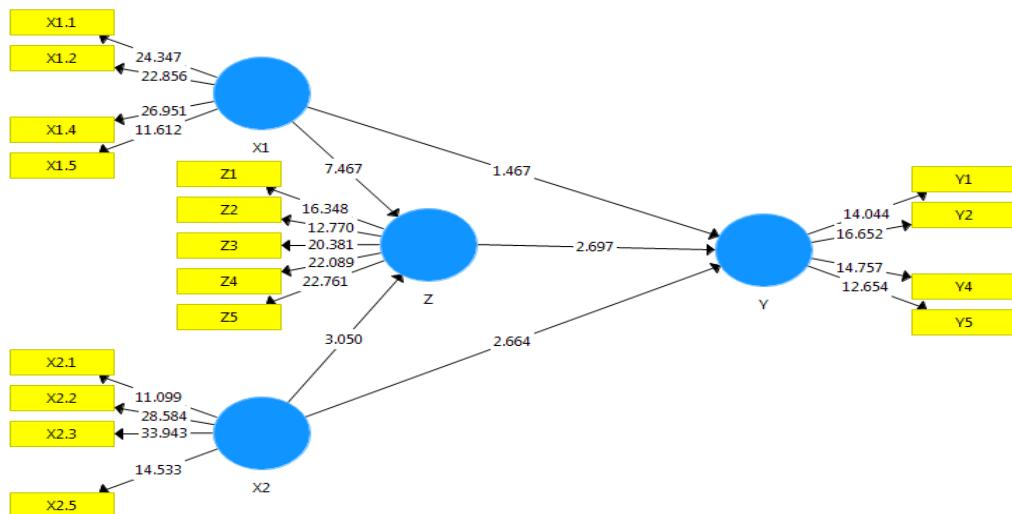
	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>
$X_1 \sim Z \sim Y$	0.249	0.112	2.216	0.027
$X_2 \sim Z \sim Y$	0.091	0.039	2.339	0.020

Sumber:SmartPLS, Data olahan 2022

Pengawasan internal dapat memediasi akuntabilitas terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t-statistic*  $2,216 > 1,66$ , dan *p-value* sebesar  $0.027 < 0.05$ . Pengawasan internal yang dilakukan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan dapat memediasi akuntabilitas terhadap kinerja para pegawai maka hipotesis 6 diterima. Pertanggungjawaban perlu dilakukan untuk mengasilkan manajemen kinerja organisasi yang baik. Karena kinerja pegawai berkaitan dengan akuntabilitas dan pengawasan internal yang dilaksanakan.

Pengawasan internal dapat memediasi transparansi terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t-statistic*  $2,339 > 1,66$ , dan *p-value* sebesar  $0.020 < 0.05$ . Artinya pengawasan internal yang dilakukan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan dapat memediasi transparansi terhadap kinerja setiap pegawai maka hipotesis 7 diterima. Dengan melakukaan transparansi yang baik secara transparan disertai pengawasan internal maka akan menghasilkan pengetahuan langsung kepada

publik. Ketika keduanya dilakukan secara bersamaan dengan baik maka menghasilkan kinerja yang memuaskan dari para pegawai.



Sumber : SmartPLS, Data Olahan 2022

Gambar 3. Model Penelitian *Outlier Model*

## KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan penelitian ini untuk melihat akuntabilitas, transparansi apakah dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan pengawasan internal sebagai variabel intervening. Pada hasil penelitian dapat disimpulkan hanya variabel akuntabilitas memiliki berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel transparansi dan pengawasan internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel akuntabilitas dan transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengawasan internal. Kemudian, pengawasan internal juga dapat memediasi akuntabilitas dan transparansi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan pihak rumah sakit maupun organisasi publik dan dapat menjadi informasi serta penyusunan kebijakan. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan *novelty* dengan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, motivasi dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Auditya, L., Lismawati, & Husaini. (2013). Analisis Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Daerah. *Jurnal Fairness*, 3(1), 21–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1184>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gaya Media.
- Fahri, M. (2018). Analisis Transparansi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Bone. *Jurnal Al-Adalah*, 3(1), 29–44.
- Fatimah, M. W. I. P. (2018). Akuntabilitas dan Transparansi Pelayanan Publik (Studi tentang Akuntabilitas dan Transparansi Pelayanan pada Izin Usaha di Dinas Perdagangan Kota Surabaya). *Repository Universitas Airlangga*. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/74698>
- Fitria, E. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Klinik Spesialis Ginjal dan Hipertensi Rasyida Medan)*. Tesis: Universitas Sumatera Utara.
- Handayanigrat. (2016). *Sistem Pengawasan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hannang, A., Salju, & Qamaruddin, M. Y. (2020). *The Effect of Supervision Levels on Employees' Performance Levels*. 477(Iccd), 1–5. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.001>
- Jatmiko, B. (2020). Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman (Survei Pada Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sleman). *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 231. <https://doi.org/10.25105/jat.v7i2.7446>
- Jitmau, F., Kalangi, L., & Lambey, L. (2017). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Di Kabupaten Sorong). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill,"* 8(1), 276–285. <https://doi.org/10.35800/jjs.v8i1.16036>
- Karim, R. A., & Mursalim, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Keuangan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 39–49.
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kuaitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 2–7.
- RSK Ginjal Rasyida. (2022). *Profil Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan*.

<https://rskginjalrasyida.com/profil/>

- Sangki, A. A., Gosal, R., & Josef, K. (2017). Penerapan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (Suatu Studi di Desa Tandu Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Wahyuni, R. (2018). Pengaruh Pengawasan Internal Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Politeknik Lp3I Jakarta). *Majalah Ilmiah Bijak*, 15(1), 77–90. <https://doi.org/10.31334/bijak.v15i1.134>
- Wuri, J. (2021). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19 (Studi di Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa). *Jurnal Politico*, 10(4).