

PENGARUH PENGAWASAN FUNGSIONAL DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN RUMAH SAKIT UMUM MAYJEN H. A. THALIB KABUPATEN KERINCI

**YOGI WAHYU ERNAWAN, S.AP¹,
MHD IKHSAN SE,MM², EKA SEPTIANI,S.Sos.Msi³**

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email :

yogiwahyuernawan@gmail.com

mhdikhsan@gmail.com

ekaseptiani@gmail.com

ABSTRACT

The Responden of this research is all civil servants of the service general Hospital Major General H. A.Thalib Kerinci Regency which brought 20 people. The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression by performing a Regression test. The result show that : 1. Function supervisor has not significant effect on Performance it is know that $t_{count} > t_{table}$ is $(1.373 < 1.734)$ with a significant level of 0,186 (significance $> 5\%$). Than there is an insignificant influence between Functional Supervision (X1) on Performance (Y). 2. Public Accountability has a positive and significant impact on Performance, it is know that $Tubel$ is $2,415 > 1,734$ with a significant level of 0,027 (significance $< 5\%$). Than there is a significant influence between Public Accountability (X2) on Performance (Y). 3. Functional Supervision of and Public accountability together have a positive effect on Performance, this is evedenced by the F_{hitung} value of 80.422 and F_{table} 3,55 with a significance of 0,000 therefore $F_{count} > F_{table}$ ($80.422 > 3,55$) then H_0 is rejected and H_a Accepted. With a significant value smaller than 0,05 ($0,000 < 0,05$), it can be ignored that Function Supervision and public accountability together have a positive and significant effect on performance in the service departement of the genetral hospital of mayjen H.A. Thalib Kerincu Regency.

Keywords : Functional Supervision, Performance and Public accountability.

ABSTRAK

Responden dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil bagian Pelayanan di Ru,mah sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci yang berjumlah 20 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Pengawasan Fungsional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.373 < 1.734$ dengan tingkat signifikan 0,186 (signifikansi $> 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pengawasan Fungsional (X1) Terhadap Kinerja (Y). 2. Akuntabilitas Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.415 > 1.734$ dengan tingkat sigifikan 0,027 (signifikasi $< 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Akuntabilitas Publik (X2) Terhadap Kinerja (Y). 3. Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} 80,422 dan f_{tabel} 3,55 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($80.422 > 3,55$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Fungsional, dan Akuntabilitas Publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja di bagian pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci.

Kata kunci : Pengawasan Fungsional, Kinerja dan Akuntabilitas Publik.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki peran dan fungsi yang sangat vital dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya karena Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya lainnya berjalan. Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas Sumber Daya Manusia di dalamnya karena pentingnya peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi maka sudah sepatutnya suatu organisasi memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Disisi lain organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan dari manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *live service* saja . Pimpinan harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan melalui Kesejahteraan yang baik dan peningkatan kesejahteraan pegawai serta proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga akan meningkatnya kinerja institusi secara keseluruhan.

Sementara itu fenomena yang terjadi berkenaan dengan Pengawasan dan Akuntabilitas Publik serta Kinerja Pegawai selama ini diindikasikan bahwa :

1. Masih kurang optimalnya pengawasan dibidang pelayanan umum, terutama pengawasan dibidang pelayanan kesehatan dan administrasi.
2. Sering terjadinya kelalaian dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan terhambatnya pelayanan diberikan.
3. Kurangnya mutu pelayanan tentunya diakibatkan kinerja pegawai yang dirasa kurang baik.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab bagi pemberi layanan baik dari segi mekanisme kerja, peraturan serta pelaksanaan prosedur kerja.
5. Ditemui masih ada pegawai yang kurang disiplin akan tugas dan tanggung jawabnya.
6. Kurangnya inisiatif bagi pegawai dalam melakukan tugasnya.

Dengan adanya permasalahan tersebut diatas jelaslah bahwa pengawasan dan akuntabilitas publik yang memadai sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari uraian fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk proposal dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H Thalib Kabupaten Kerinci”**.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun secara simultan.
2. Untuk mengetahui besarnya Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci baik parsial maupun secara simultan.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja pegawai diantara Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik.

II. METODE PENELITIAN

1.9.1. Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis Pengaruh Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif. Yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan perhitungan-perhitungan dengan menggunakan rumus yang berkaitan dengan Pengawasan dan Akuntabilitas serta Kinerja.

1.9.2. Populasi dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga instansi maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada bagian pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H. Thalib Kabupaten Kerinci baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Tenaga Kerja Sukarela (TKS) yang terkait langsung dengan penelitian ini yakni berjumlah 28 orang yang dapat dilihat dari tabel 1.1. berikut :

Tabel 1.1.

Jumlah Populasi Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Nama Jabatan	Status Kepegawaian		Jumlah
		PNS	Honorar	
1.	Bagian Pelayanan Umum	8	1	9
2.	Bagian pelayanan Medis	12	5	17
Jumlah		20	6	26

Sumber Data : RSU Mayjen H A Thalib (2020)

1.9.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki Populasi, apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang ada pada bagian pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H. Thalib Kabupaten Kerinci yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja, sebanyak 20 orang tidak termasuk Tenaga Honorar atau Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Yang ditetapkan secara Sengaja (*Purposive Sampling*). Yang dimaksud dengan *Purposive Sampling* adalah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau sengaja.

1.9.3. Responden

Menurut kamus besar bahasa Indonesia Responden merupakan penjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil tidak termasuk tenaga honorer pada bagian pelayanan Rumah sakit Umum Mayjen H Thalib Kabupaten Kerinci yang berjumlah 20 orang.

1.9.4. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*) :

Adalah pengumpulan data dengan cara penelitian langsung ke objek penelitian, dengan menggunakan Kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2013:162), Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Adalah pengumpulan data dengan cara pendekatan kepustakaan, dengan mempelajari beberapa literatur, jurnal-jurnal dan laporan-laporan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

1.9.5. Unit Analisis

Sesuai dengan judul penelitian bahwa yang akan diteliti adalah mengenai Pengaruh Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci, maka yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Pelayanan di Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci.

1.9.6. Interpretasi Data

1. Skala Likert

Setelah data dan informasi dikumpulkan dan diolah data tersebut data tersebut dimasukkan ke dalam *skala likert*, yang mana menurut Sugiyono (2013:107) Skala liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu kejadian atau gejala sosial. Dari data kualitatif yang diperoleh dijadikan data kuantitatif dengan memberikan skor nilai terhadap setiap pertanyaan kuisisioner yang diberikan.

Selanjutnya dari jawaban kuisisioner yang diberikan kepada responden, dilakukan pembobotan untuk menilai secara kuantitatif terhadap jawaban responden tentang Pengaruh Pengawasan Fungsional, Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pegawai Pada bagian Pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci. Setelah dilakukan rekapitulasi dari seluruh nilai yang diperoleh dari jawaban responden, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan kriteria penilaian terhadap jawaban responden dengan kategori penilaian sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|--------|
| 1. Sangat Setuju (SS) diberi | skor 4 |
| 2. Setuju (ST) diberi | skor 3 |
| 3. Tidak Setuju (TS) diberi | skor 2 |

4. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Pada bagian pelayanan Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan dari instansi yang bersangkutan untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

1.11. Jadwal Penelitian

Waktu yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian secara keseluruhan selama Lima bulan, yaitu diperkirakan sejak bulan Mei 2020 sampai dengan bulan September 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada jadwal penelitian berikut :

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari jawaban responden yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, maka penulis melakukan pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam jurnal ini.

1.1.Uji Asumsi Klasik

3.1.1. Uji linearitas

Menurut Ghozali (2016:159) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linearitas yaitu dapat dilihat dengan nilai sig. Linearity > 0,05 maka variabel tersebut dikatakan linear.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 berikut ini dapat disajikan hasil uji linearitas disertai penjelasannya pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3.1.

**Hasil Pengujian Linearitas
Pengawasan Fungsional Terhadap Kinerja Pegawai
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pengawasan Fungsional	Between (Combined) Groups	360.200	11	32.745	15.640	.000
	Linearity	343.961	1	343.961	164.280	.000
	Deviation from Linearity	16.239	10	1.624	.776	.654
	Within Groups	16.750	8	2.094		
Total		376.950	19			

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,654 lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Pengawasan Fungsional dengan variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Linearitas Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Akuntabilitas Publik	Between (Combined) Groups	442.750	11	40.250	12.267	.001
	Linearity	408.793	1	408.793	124.585	.000
	Deviation from Linearity	33.957	10	3.396	1.035	.490
	Within Groups	26.250	8	3.281		
	Total	469.000	19			

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,490 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Akuntabilitas Publik dengan variabel Kinerja Pegawai.

3.1.2. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas serta variabel mediator ketiganya berdistribusi norma maka uji – t dapat dilakukan. Analisis statistik dengan uji statistik Kolmogorof Smirnov (Sugiyono;2012;270). Dengan pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorof Smirnov dapat dilihat apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat :

Tabel. 3.3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15525084
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.076
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974
a. Test distribution is Normal.		
Calculated from data		

Dari hasil output SPSS diatas dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena hasil uji statistik normalitas pada tabel 3.9. menunjukkan *p-value* 0,974, yang mana lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

1.2. Pengaruh Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah sakit Umum Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci.

Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci digunakan Persamaan Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel hasil uji *Coefficients* berdasarkan output SPSS Versi 19 terhadap variabel-variabel *independent* yaitu Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4

Hasil analisis persamaan Regresi Linear Berganda pengaruh Pengawasan Fungsional (X1) dan Akuntabilitas Publik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.689	3.662		.188	.853
Pengawasan Fungsional	.297	.216	.349	1.377	.186
Akuntabilitas Publik	.683	.283	.612	2.415	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 3.1 diatas, maka terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,689 dan koefisien regresi b1 sebesar 0,297 sedangkan koefisien regresi b2 sebesar 0,683. Nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b1 dan b2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda berikut :

$$Y = 0,689 + 0,297X1 + 0,683X2$$

Dengan penjelasan dari persamaan diatas adalah :

1. Nilai dari a = 0,683 adalah nilai konstanta, artinya jika dianggap tidak ada Pengawasan Fungsional (Pengawasan Fungsional = 0) dan Akuntabilitas Publik (Akuntabilitas Publik = 0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,683.
2. Nilai b1 = +0,297 artinya tanda positif mengartikan bahwa terjadi peningkatan dari Kinerja Pegawai, jika Pengawasan Fungsional dinaikkan 100% maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 29,7%.
3. Nilai dari b2 = + 0,683 artinya tanda positif mengartikan bahwa terjadi kenaikan dari Kinerja Pegawai, jika Akuntabilitas Publik dinaikkan 100% maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 68,3%.

3.3. Koefisien Determinasi (KD)

Dipakai untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara Simultan maupun secara parsial.

3.3.1. Besar Pengaruh secara simultan (bersama-sama)

Untuk mengetahui besar pengaruh Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama) dapat dijelaskan pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.5
Hasil Analisis besar Pengaruh Variabel Pengawasan Fungsional (X1) dan Akuntabilitas Publik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.951 ^a	.904	.893	1.624	.904	80.422	2	17	.000	2.170

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Pengawasan Fungsional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (KD) *R Square* sebesar 0,904 (adalah pengkuadratan dari nilai Koefisien Korelasi 0,893). Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variabel Kinerja pegawai yang bisa dijelaskan variabel bebas yaitu Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik sebesar 90,4% berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 9,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

3.3.2. Besar Pengaruh secara Parsial

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel Pengawasan Fungsional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan besar pengaruh Akuntabilitas Publik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial (satu-satu) maka dapat dijelaskan hasil pengolahan data yang telah dilakukan melalui program SPSS pada tabel 3.3 dibawah ini :

Tabel 3.6
Hasil Analisis Besar Pengaruh Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai secara parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.689	3.662		.188	.853
Pengawasan Fungsional	.297	.216	.349	1.377	.186
Akuntabilitas Publik	.683	.283	.612	2.415	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS diatas, tampak bahwa dari hasil perhitungan nilai Beta (Koefisien Determinasi) sebesar 0,349 (adalah merupakan nilai Koefisien Korelasi). Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variabel Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan variabel bebas (X1) yaitu Pengawasan Fungsional sebesar 34,9% berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 65,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan besar pengaruh untuk variabel Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai dengan Beta (Koefisien Determinasi) sebesar 0,612 (adalah merupakan nilai Koefisien Korelasi). Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variabel Kinerja yang bisa dijelaskan variabel bebas (X2) yaitu Akuntabilitas Publik sebesar 61,2% berpengaruh terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji Hipotesis t (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji signifikansi pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel *independent* (Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci, maka dapat dilihat pada tabel 3.4. berikut :

Tabel 3.7
Hasil ringkasan uji t pengaruh Pengawasan Fungsional (X1)
terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.689	3.662		.188	.853
Pengawasan Fungsional	.297	.216	.349	1.377	.186
Akuntabilitas Publik	.683	.283	.612	2.415	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.4 dari uji *coefficient* atau uji t_{tes} ternyata didapat t_{hitung} 1,377 dengan tingkat signifikansi 0,186 ($\alpha = 0,05 < 0,186$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,377 < 1,734$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengawasan Fungsional terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci.

Sementara itu berdasarkan tabel 3.4 diatas dari uji *coefficient* atau uji t_{tes} ternyata didapat t_{hitung} 2,415 dengan tingkat signifikansi 0,027 ($\alpha = 0,05 > 0,027$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,415 > 1,734$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci.

3.4.2. Uji Hipotesis (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* nya. Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Pengaruh Variabel Pengawasan Fungsional (X1) dan Akuntabilitas Publik (X2)
terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	424.169	2	212.084	80.422	.000 ^a
Residual	44.831	17	2.637		
Total	469.000	19			

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Pengawasan Fungsional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Anova diatas maka dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 80,422 sehingga dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $80,422 > 3,55$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci.

3.5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis besarnya pengaruh variabel Pengawasan Fungsional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat *coefficient* adalah 0,349. *coefficient* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini adalah sebesar 34,9% kontribusi variabel Pengawasan Fungsional berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil analisis besarnya pengaruh Akuntabilitas Publik (X2) terhadap Kinerja (Y) *coefficient* (determinasi) adalah 0,612. *coefficient* dapat disebut koefisien determinasi (KD) yang dalam hal ini berarti 61,2% kontribusi variabel Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan penjelasan diatas, didapat pengaruh variabel Pengawasan Fungsional (X1) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,9% dan pengaruh Akuntabilitas Publik (X2) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 61,2%, Maka variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Akuntabilitas Publik sebesar 61,2%.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dan analisis bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk Variabel Pengawasan Fungsional, dari uji *coefficient* atau uji t_{tes} ternyata didapat t_{hitung} 1,377 dengan tingkat signifikansi 0,186 ($\alpha = 0,05 < 0,186$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,377 < 1,734$ maka H_a ditolak H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengawasan Fungsional terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci.
2. Untuk variabel Akuntabilitas Publik, itu dari uji *coefficient* atau uji t_{tes} ternyata didapat t_{hitung} 2,415 dengan tingkat signifikansi 0,027 ($\alpha = 0,05 > 0,027$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,415 > 1,734$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci.

3. Berdasarkan tabel Anova, maka dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 80,422 sehingga dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $80,422 > 3,55$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Rumah Sakit Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci.
4. Dari hasil analisis besarnya pengaruh variabel Pengawasan Fungsional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat R^2 (Determinasi) adalah sebesar 0,349 atau 34,9%.
5. Hasil analisis besarnya pengaruh Akuntabilitas Publik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) R^2 (determinasi) adalah sebesar 0,612 atau 61,2%.
6. Besarnya pengaruh antara Pengawasan Fungsional dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai secara simultan adalah sebesar 90,4%.
7. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Akuntabilitas Publik (X2) sebesar 61,2%.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

jurnal ini, tidak terlepas dari bantuan, saran, arahan, bimbingan serta dukungan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Kedua orang tuaku, dan saudara-saidariku serta seluruh keluargaku yang telah banyak memberikan bantuan moril maupun materil, mencurahkan kasih sayang yang tak terhingga serta do'a restu yang telah dilafazkan untuk penulis.
2. Bapak H. Mhd, Ikhsan, S.E., M.M. selaku Pembimbing Utama dan Ibu Eka Septiyani, S.Sos. M.Si selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
3. Bapak Ketua STIA-NUSA MURLINUS, SH., M.H beserta staf akademik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi.

VI. DATAR PUSTAKA

- Callahan, 2007, Organisasi Prilaku Struktur Dan Proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Dewi , Sartika , 2014 pengaruh Pengawasab Terhadap Kinirja Pengawai BKD Kabupaten Kerinci, STIA-Nusa Sungai Penuh
- Fathoni, 2006, Manajemen Sumberdaya Manusia, Gajah Mungkur, Semarang.
- Fitra. 2005. 2005 Prilaku Organisasi Dan Pengawasan, ED. 12. Andi Ofset. Yogyakarta
- Halim. 2007, Pentingnya Pengawasan Internal, (Cetakan Pertama), Pt Raja Girapindo Persada, Jakarta
- Moeljono. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Mulyana, 2004, Manajemen Sumber Daya Manuasia . Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Nawawi, Hadari, 2006, Manajemen Kinerja, Andi Ofset. Yogyakarta
- Kumorotomo, Wahyudi. Piblik, 2013, Akuntabilitas Birokrasi. Yogyakarta , Pustaka Pelajar