

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan
di Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen

Devi Indarti

Program Studi D3 Akuntansi
STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN
Deviindarti648@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling jenuh dengan kriteria responden adalah pegawai Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen. Sampel dalam penelitian ini meliputi jenis tenaga kerja dokter umum, perawat, dokter gigi, bidan, tenaga kefarmasian, pejabat struktural, kesehatan masyarakat, dan tenaga dukungan manajemen yaitu sebanyak 37 pegawai. Hasil analisis yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi perencanaan tenaga kerja, fungsi seleksi dan rekrutmen, fungsi orientasi dan penempatan, fungsi pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: audit manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan

Abstract

This study was purposed examine the effect of human resource management audit on employee performance. Analyst data type have used on this research determind used saturated sampling method with respondent criteria were employes of puskesmas pejagoan, kebumen district. The sample in this study was comprise type of general practitioner workforce, nurse, dentist, midwife, pharmacy personnel, as much 37 employee. The analysis have geen done from this study shows human resource management audit on the workforce planning funciont, selection and recruitment function, orientation and placement function, training and development funciont have an effect on employee performance in puskesmas pejagoan kebumen district.

Keywords: *human resource management audi, employee performance*

PENDAHULUAN

Kesehatan berkembang terus meningkat, pesatnya perkembangan membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Hal ini membuat instansi atau organisasi pihak yang berhubungan dengan kesehatan seperti puskesmas tumbuh dengan pesat. Puskesmas mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu dan terjangkau. Dalam menghadapi perubahan puskesmas harus tetap konsisten menjalankan misi sebagai institusi di bidang pelayanan kesehatan, dapat berkembang, dan memiliki daya saing tinggi.

Di masyarakat sekarang ini sering muncul permasalahan tentang kesehatan. Pelayanan yang berkualitas dari puskesmas tentu sangat penting, pelayanan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawan yang baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia yang ada sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset berharga sehingga

membutuhkan pengelolaan dan pemeliharaan yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan berpengaruh pada sumber daya lainnya.

Pentingnya sumber daya manusia sangat penting bagi manajemen untuk mengevaluasi dan menilai pelaksanaan program-program sumber dayamanusia yang dikembangkan pada fungsi masing-masing sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Prawirosentono (2008:27) ada empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, empat indikator tersebut adalah efektifitas dan efisien, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Dan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Pengevaluasian dan penilaian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaannya sudah maksimal atau belum. Jika belum maka, akan dicari solusi untuk mengatasinya. Salah satu cara untuk mengevaluasi dan menilai adalah dengan audit manajemen sumber daya manusia.

Menurut Abdul Halim (2008:10) Audit internal adalah suatu kontrol organisasi yang mengukur dan mengevaluasi efektivitas organisasi. Informasi yang dihasilkan, ditujukan untuk manajemen organisasi tersebut. Audit internal bertujuan untuk memeriksa

kesesuaian antara aktivitas yang dijalankan dengan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen.

Penilaian dengan melakukan audit sumber daya manusia dapat menilai proses atau aktivitas yang belum sesuai dengan kebijakan puskesmas dan persyaratan hukum, sehingga dapat meminimalisir proses internal pihak puskesmas yang berpotensi melanggar hukum. Manfaat paling penting dari audit sumber daya manusia adalah membantu organisasi yang mengidentifikasi kondisi yang terjadi dan langkah apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas fungsi kerja karyawan dalam puskesmas tersebut.

Pahlevi (2019) Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen terdapat pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada perencanaan tenaga kerja, fungsi rekrutmen dan seleksi, fungsi orientasi dan penempatan, fungsi pelatihan dan pengembangan. Pengelolaan manajemen yang baik sangat penting untuk mengevaluasi kembali hal-hal yang menyebabkan masyarakat kurang puas terhadap kinerja karyawan di Puskesmas. Jika kinerja karyawan baik, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat puskesmas.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen".

Rumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dalam aspek perencanaan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah fungsi audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi orientasi dan penempatan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maier (2001:47) dalam Indra Junaedi (2013: 15) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mashun (2014:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dari organisasi yang tertuang dalam strategi planning.

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas-tugasnya, Hasibuan (2012:65). Kinerja karyawan merupakan bagian yang penting dari segi hal yang ada di organisasi. Kinerja merupakan tampilan keadaan secara utuh dalam organisasi selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri atas faktor intrinsik (personal/individu) atau sumber daya manusia dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional), yaitu:

1. Faktor Intrinsik
Faktor ini meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan.
2. Faktor Ekstrinsik
Faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

Pengertian Auditing

Mulyadi (2013:9) menyatakan bahwa auditing adalah suatu proses sistematis yaitu berupa suatu rangkaian langkah atau prosedur yang logis, dan terorganisasi. Auditing dilaksanakan dengan suatu urutan yang direncanakan, terorganisasi, dan memiliki tujuan.

(Sukrisno *et al.*, 2009:42) menyatakan bahwa auditing adalah jasa yang diberikan oleh auditor dalam memeriksa dan mengevaluasi laporan keuangan yang disajikan perusahaan. Pemeriksaan ini tidak dimaksudkan untuk mencari kesalahan atau menemukan kecurangan walaupun dalam pelaksanaannya sangat memungkinkan ditemukannya kesalahan atau kecurangan. Pemeriksaan atas laporan keuangan dimaksudkan untuk menilai kewajaran laporan keuangan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Pengertian Audit Manajemen

Agoes (2017:11) menyatakan bahwa audit manajemen adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Bayangkara (2011:2) menyatakan bahwa audit manajemen adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan, atau sebagian dari entitas yang bisa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, serta

apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofyandi (2009:6) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Marwansyah (2010:3) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan kerja, dan hubungan industrial.

Pengertian Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21) audit manajemen sumber daya manusia merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan. Audit sumber daya manusia penting dan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui apakah para karyawan bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai rencana. Pelaksanaan audit sumber daya manusia ini sangat penting bagi organisasi maupun bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Konrath dalam Agoes (2017:2) auditing adalah suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dengan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.

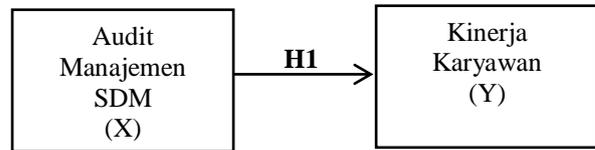
Menurut Hasibuan (2013:21) audit manajemen sumber daya manusia merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan. Audit sumber daya manusia penting dan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui apakah para karyawan bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai rencana. Pelaksanaan audit sumber daya manusia ini sangat penting bagi organisasi maupun bagi karyawan yang bersangkutan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pahlevi (2019), Annisa (2017) menyatakan hasil bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis

untuk variabel ini yaitu audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen sebanyak 70 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen sebanyak 37 orang.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini adalah hasil angket yang disebar kepada karyawan Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang disebar disusun secara terstruktur sesuai dengan objek penelitian yang akan diteliti. Dalam kuesioner juga disertakan petunjuk pengisian yang jelas agar responden lebih mudah dalam memberikan pernyataan yang jelas. Penyebaran kuesioner juga disertakan dengan surat permohonan ijin dan penjelasan mengenai tujuan dilakukannya penelitian.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- 1) Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model

regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:163).
- b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka terjadi multikolinieritas, dan model regresi tidak layak untuk digunakan. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan (2) *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF lebih besar dari 10, maka antar variabel bebas (*independent variabel*) terjadi persoalan multikolinieritas dan sebaliknya bila VIF kurang dari 10, maka antara variabel bebas (*independent Variabl*) tidak terjadi persoalan multikolinieitas.

- c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Sederhana

Model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual data satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana, yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Regresi sederhana didasari pada hubungan fungsional maupun kausal dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Siregar, 2005: 197-198).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

$$Y = a + bX \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta regresi

b : Koefisien regresi

X : Nilai variabel audit manajemen sumber daya manusia

3. Pengujian Hipotesis

- a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji statistik t adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.):

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak.

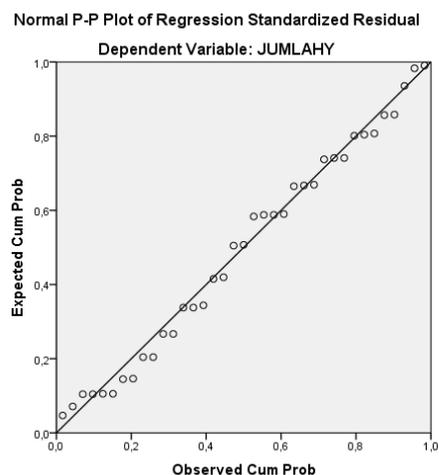
- b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinan (R²) pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel IV.1 Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitas garis dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

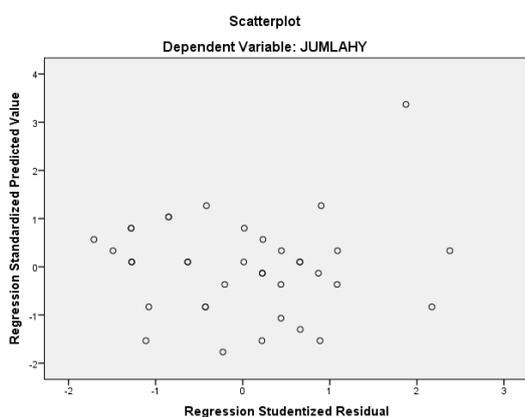
Uji Multikolinearitas

Tabel IV.2 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
AMSDM	1,000	1,000

Berdasarkan tabel IV-7 menunjukkan bahwa angka tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar IV-3 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokeddastisitas sehingga model regresi ini dapat dipakai.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel IV.4 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,533	4,515	
Audit AMSDM	,330	,061	,674

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel IV-8, maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut: $Y=4,533 + 0,330 X$

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,533 menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dari variabel audit manajemen sumber daya manusia, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 4,533.
- Nilai koefisien variabel audit manajemen sumber daya manusia 0,330 menjelaskan bahwa setiap satu satuan audit manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,330 atau 33% dengan asumsi variabel lain adalah tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel IV.5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,438	1,575

a. Predictors: (Constant), AMSDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel IV-11, diketahui bahwa R^2 sebesar 0,438 hal ini berarti bahwa 43,8% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel audit manajemen sumber daya manusia. Sedangkan sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat diartikan pula bahwa variabel independen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,8%.

Pembahasan

- Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perencanaan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Puskesmas Pejagoan memiliki tujuan yang mudah dipahami melalui visi dan misi yang terstruktur dan tertulis dengan jelas, dengan adanya komunikasi yang baik untuk melakukan koordinasi dalam menyusun rencana kerja, penjelasan mengenai aturan-aturan, pengarahan terkait dengan tugas yang akan diterima seperti kejelasan dalam pembagian *shift* kerja karyawan akan mudah bekerja dengan baik walaupun menggunakan teknologi semakin maju. Oleh karena itu, Puskesmas Pejagoan perlu melakukan perencanaan yang baik dan benar, sehingga karyawan akan mudah dalam bekerja karena memiliki pedoman kerja yang jelas, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahlevi (2019), Annisa (2017) yang menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada perencanaan tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya perencanaan tenaga kerja yang

baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen.

2. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Fungsi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Setelah rencana kerja dibentuk sesuai dengan standar kerja yang berlaku di puskesmas pejagoan, kemudian dikomunikasikan kepada karyawan, diharapkan karyawan tidak mengalami kendala dalam bekerja, proses rekrutmen bertujuan untuk menempatkan karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karna karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Seleksi di puskesmas pejagoan terdapat prosedur yang mudah dipahami, karyawan mengikuti tes masuk dengan sungguh-sungguh, wawancara dengan baik dan jujur. Pada saat tahapan seleksi yang dilakukan puskesmas pejagoan, jumlah sumber daya manusia menyesuaikan kebutuhan. Bagian keuangan pun dilibatkan dalam proses seleksi ini. Tahapan selanjutnya adalah mengajukan hasil seleksi ke direktur. Setelah karyawan dinyatakan lulus seleksi, tahapan selanjutnya adalah membuat perjanjian kontrak dengan karyawan selama satu hingga dua tahun untuk penempatan di Badan Layanan Umum Daerah (BULD) dan kontrak enam bulan untuk tenaga kerja harian lepas. Namun, apabila dalam masa kontrak itu karyawan yang dimaksud tidak menunjukkan perkembangan yang baik, maka ada pemutusan kontrak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahlevi (2019), Annisa (2017) yang menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya fungsi rekrutmen dan seleksi yang baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen.

3. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Fungsi Orientasi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan

Orientasi ini lebih fokus pada profesi masing-masing karyawan baru. Karyawan baru ditetapkan sesuai profesi, kemampuan, minat berdasarkan ijazah. Karyawan menggunakan waktu kerja mereka dengan baik sesuai dengan aturan pembagian jam kerja yang sudah ditentukan. Fasilitas yang didapatkan karyawan memadai, seperti pelayanan kesehatan gratis, gaji sesuai UMR, cuti kerja serta mendapatkan keselamatan saat bekerja. Fasilitas yang diterima oleh karyawan harus diseimbangkan dengan kontribusi karyawan. Apabila kontribusi karyawan maksimal, maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahlevi (2019), Annisa (2017) yang menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi Orientasi dan Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya fungsi orientasi dan penempatan yang

baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen.

4. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Pada Fungsi Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Puskesmas memberikan pelatihan rutin yang diikuti oleh karyawan, tujuan pelatihan ini yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, serta memberikan informasi tentang jenjang karir untuk para karyawan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diadakan puskesmas maupun lembaga lainnya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan semangat dalam bekerja serta mampu menyelesaikan permasalahan kerjanya sehingga kinerja karyawan mampu ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahlevi (2019), Annisa (2017) yang menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi Orientasi dan Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya fungsi pelatihan dan pengembangan yang baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel audit manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa perencanaan tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di puskesmas pejagoan apabila perencanaan tenaga kerja berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Pengujian variabel audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa fungsi seleksi dan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di puskesmas pejagoan apabila seleksi dan rekrutmen dijalankan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Pengujian variabel audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi orientasi dan penempatan terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa fungsi orientasi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di puskesmas pejagoan kabupaten kebumen, dengan adanya kontribusi yang maksimal maka mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pengujian variabel audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa fungsi pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di puskesmas pejagoan dengan diadakannya pelatihan yang rutin maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,438, artinya 43,8% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh audit manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan tenaga kerja, fungsi seleksi dan rekrutmen, fungsi orientasi dan penempatan, fungsi pelatihan dan pengembangan. Sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen
Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen sudah memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, tetapi belum secara rutin, sebaiknya puskesmas meningkatkan pelatihan dan pengembangan lebih rutin lagi kepada karyawan, diharapkan dengan pelatihan baik profesi maupun *softskill* mampu meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya meliputi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam aspek perencanaan tenaga kerja, seleksi dan rekrutmen, orientasi dan penempatan, serta pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Puskesmas sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih mengeneralisasi dalam mendapatkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. P., Mustikawati, I. 2017. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi. *Jurnal Profit*. (01): 01-20
- Astuti, S. 2018. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*. 17 (01): 13-21
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bayangkara, IBK. 2011. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Bohlander G. Dan Snell S. 2010. *Principles of Human Resource Management*. 15th ed. Mason dan OH South western-cengage learning.
- Cahyati. I. (2013). "Pengaruh Audit Operasional Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Rawat

Inap di Rumah Sakit (Suatu Studi pada RSUD Cibabat Cimahi)". *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.

- Dessler. G. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Permata Puri Media. Jakarta.
- Divianto. (2012). Peranan Audit Operasional Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Rawat Inap di Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bunda Palembang). *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi Vol.2 No.2:201:228*.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariatif dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan VIII Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Cetakan Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar. (2008). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Iqbal Hasan. (2008). *Analisis Penelitian Data Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mashun, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPEE. Yogyakarta.
- Mangkuprawira. S dan Hubeis. A. V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Mulyadi. 2013. *Auditing*. Buku I. Edisi 6. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi. H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada university Press. Yogyakarta.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan
di Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen

- Pahlevi, D. H. 2019. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat Di RSUD DR. Soedirman Kabupaten Kebumen. Laporan Tugas Akhir. D3 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa. Kebumen.
- Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Potale B.R. 2016. Pengaruh Audit Manajemen SDM dalam aspel rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 16 (04): 457-463.
- Prawirosentono. S. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPEE. Yogyakarta.
- Pridana, Muis. 2009. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta. Ekonisia.
- Rompas F. 2018. Pengaruh Audit Manajemen SDM pada fungsi orientasi, pelatihan dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai BPBD provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA 6 (3): 1.848-1857.
- Sawyer, Dittenhofer, S. Cheiner. 2005. Internal Auditing. Buku satu, Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Sosiady, M., Ermansyah. 2015. Pengaruh Audit Operasional Dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Pelayanan Kesehatan Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Selasih Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Al-iqtisad* 11 (2): 109-116. UIN Sultan Syarif Kasim. Riau
- Sulaefi. 2017. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen-Fakultas Ekonommi dan Bisnis.5 (01): 12-17.
- Sugiyono. 2010. Metode *penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suryadana. M. L. 2015. Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno, 2012. Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi publik dan bisnis. CV. Alfabeta. Bandung.
- Siagian. S. P. 2004. Audit Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora. H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela. L. 2012. Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sodikin. D. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Paradigma Baru. Salemba Empat. Jakarta.
- Soedarsa G.H. dan Anwar C. 2014. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri. Jurnal Akuntansi dan Keuangan 5 (1): 71-92.
- Sofyandi. H. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sukirno. A. 2009. Bunga Rampai Auditing. Salemba Empat. Jakarta.
- Valery G Kumaat. (2011). Internal Audit. Cetakan pertama Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pres. Jakarta.
- Zamzani F. dan Mukhlis. 2017. Audit Internal Konsep dan Praktik. Cetakan Ketiga. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.