

**Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan
Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman
Kabupaten Kebumen**

Dyno Hari Pahlevi

Program Studi D3 Akuntansi
STIE Putra Bangsa Kebumen

pahlevi294@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan membuktikan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling jenuh dengan kriteria responden adalah pegawai Instalasi Gawat Darurat (IGD) pada RSUD Dr. Soedirman kabupaten Kebumen. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 pegawai pada IGD. Hasil analisis yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan IGD pada RSUD Dr. Soedirman.

Kata kunci: kinerja karyawan, audit manajemen sumber daya manusia.

Abstract

This study is aiming at examining the influence of human resource audit towards employee performance and proving that human resource are affecting employees' performance. The analytical method used in this study is simple linear regression. The sample in this study is decided by using saturated sampling method; with respondent criteria those are employees' of emergency department (IGD) at RSUD Dr. Soedirman. The samples in this study are 37 employees at IGD. The result showed that human resource audit, are affecting the performance of IGD employee at RSUD Dr. Soedirman.

Keywords: employee performance, human resource audit.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan, baik perubahan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Kemampuan organisasi menghadapi perubahan akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Hal ini membuat organisasi atau instansi yang berhubungan dengan kesehatan salah satunya rumah sakit tumbuh dengan pesat. Rumah Sakit sebagai salah satu organisasi bentuk pelayanan jasa yang kompleks, dinamis, kompetitif, padat modal, padat karya, dan multi disiplin. Rumah Sakit juga mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu dan terjangkau. Dalam menghadapi perubahan, rumah sakit harus tetap konsisten menjalankan misi sebagai organisasi atau institusi pelayanan sosial dibidang kesehatan, dapat berkembang, mandiri, dan memiliki daya saing tinggi. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit swasta dan rumah sakit pemerintah.

Dilihat dari kondisi masyarakat pada tahun 2018, sering terjadi permasalahan dalam hal pelayanan kesehatan. Pelayanan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawan rumah sakit yang baik dan fasilitas yang menunjang setiap pekerjaan. Dalam hal ini keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi pihak rumah sakit dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Bagi rumah sakit, sumber daya manusia merupakan aset berharga sehingga membutuhkan pengelolaan dan pemeliharaan yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan berpengaruh pada sumber daya lain dalam rumah sakit.

Menurut Prawirosentono (2008: 27) ada empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, empat indikator tersebut adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Sedangkan untuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkuprawira dan Hubeis 2007: 153) ada dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Selain itu, sumber daya manusia mempunyai perasaan, pendidikan, latar belakang, dan pikiran yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain, yang nantinya akan dibawa ke lingkungan kerja.

Audit internal secara umum bertujuan untuk memeriksa kesesuaian antara aktivitas yang dijalankan dengan kebijakan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen. Menurut Zamzani (2017: 2) Satuan Kerja Auditor Internal (SKAI) melakukan pemeriksaan dan evaluasi atas kecukupan dan efektivitas pengendalian internal dengan tujuan untuk menentukan apakah sistem yang telah ditetapkan dapat diandalkan untuk memberikan keyakinan bahwa tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Fungsi sumber daya manusia sendiri dapat ditingkatkan, jika ditunjang oleh suatu pengendalian internal yang baik untuk meminimalkan terjadinya kesalahan serta

mengetahui faktor apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penilaian dengan melakukan audit sumber daya manusia dapat menilai proses atau aktivitas yang belum sesuai dengan kebijakan rumah sakit dan persyaratan hukum, sehingga dapat meminimalisir proses internal pihak rumah sakit yang berpotensi melanggar hukum. Manfaat paling penting dari audit sumber daya manusia adalah membantu organisasi untuk mengidentifikasi kondisi yang terjadi pada tahun 2018, serta langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas fungsi kerja karyawan dalam suatu rumah sakit tersebut.

Bagian kepegawaian bertugas mengelola, meningkatkan kinerja karyawan dan memonitori kegiatan serta kebutuhan karyawan dalam rumah sakit supaya tercipta suasana yang harmonis dilingkungan kerja. Penyimpangan bisa terjadi saat bekerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik. Masalah tersebut menyebabkan kinerja karyawan rumah sakit mulai terganggu.

Pengelolaan manajemen yang baik sangat penting untuk mengevaluasi kembali hal-hal yang menyebabkan masyarakat kurang puas dengan kinerja karyawan rumah sakit. Jika kinerja karyawan baik, maka hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja rumah sakit. Hasil penelitian ini diharapkan konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyati (2013) Hasil dari penelitian tersebut audit operasional memiliki pengaruh dalam meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya audit manajemen sumber daya manusia yang baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di RSUD Dr. Soedirman kabupaten Kebumen.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”.

Rumusan Masalah :

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

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

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, Helfert (1996) dalam Gaol (2014:589). Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dari segala hal yang ada dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:246) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:65) bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Faktor Intrinsik

Faktor ini meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan.

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

Pengertian Auditing

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

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

Dari pengertian diatas dapat ditarik pengertian secara umum, bahwa *Auditing* adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti

objektif tentang kegiatan ekonomi, dengan tujuan menyesuaikan pernyataan tersebut dengan standar yang telah ditetapkan oleh karena itu *auditing* harus dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kompetensi dan independensi.

Pengertian Audit Manajemen

Agoes (2009:46) menyatakan bahwa *management audit* 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

Marwansyah (2010:3) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di 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.

Bohlarander dan snell (2010:4) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya.

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 aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses 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

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Ketiga pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:21) menyatakan bahwa audit 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.

Konrath dalam Agoes (2017:2) menyatakan bahwa auditing adalah suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Bayangkara (2011) dalam Soedarsa (2014:73) menyatakan bahwa audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komperhensif terhadap program-program sumber daya manusia.

Hubungan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan

Susilo (2002) dalam Soedarsa (2014:75) menyatakan bahwa setelah perencanaan audit sumber daya manusia dilanjutkan dengan pelaksanaan audit sumber daya manusia selanjutnya adalah kegiatan pengukuran kinerja, yaitu suatu proses-proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan, pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh laba yang optimal agar kelangsungan hidup perusahaan dapat berlangsung dengan waktu yang tidak terbatas dan disertai dengan pertumbuhan yang cepat.

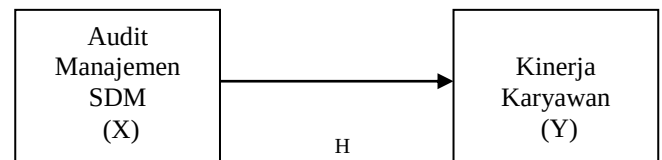
Berdasarkan hal diatas hubungan antara audit manajemen sumber daya manusia dalam berbagai aspek terhadap kinerja karyawan adalah sebagai suatu pendekatan yang dilaksanakan untuk memenuhi kriteria efektivitas pelayanan kesehatan yang telah diterapkan oleh rumah sakit. Artinya dengan dilakukannya audit sumber daya manusia berupa perencanaan tenaga kerja, fungsi seleksi dan rekrutmen, fungsi orientasi dan penempatan, serta fungsi pelatihan dan pengembangan maka akan ditemukan hambatan-hambatan yang menyebabkan kegiatan pelayanan rumah sakit terganggu sehingga akan dicarikan solusi untuk

penanggulangan terhadap hambatan tersebut. Sementara itu dengan adanya pengendalian internal juga dapat mencegah terjadinya kasus-kasus mengenai buruknya pelayanan kesehatan.

Siagian (2001) dalam Soedarsa (2017:76) menyatakan bahwa pelaksanaan audit sumber daya manusia bermuara pada ketiga aspek kinerja manajerial yang dapat dan harus dijadikan sasaran audit yaitu, kemampuan sumber daya manusia memainkan perannya, ketangguhan sumber daya manusia menyelenggarakan berbagai aktivitasnya, keterampilan manajer perusahaan yang dihadapkan kepada berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal.

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 yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Obyek Penelitian

Untuk mengetahui data yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, maka dibutuhkan objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Populasi dan Sampel

Objek penelitian kemudian dijadikan populasi oleh peneliti, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Dr. Soedirman Kabupten Kebumen.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sugiyono (2010:122) menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang terdapat pada penelitian ini relative kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada instalasi gawat darurat RSUD Dr. Soedirman kabupaten Kebumen yang hanya berjumlah kurang lebih 50 responden.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini adalah hasil angket yang disebar kepada karyawan RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen khususnya di instalasi gawat darurat.

Teknik Analisis Data

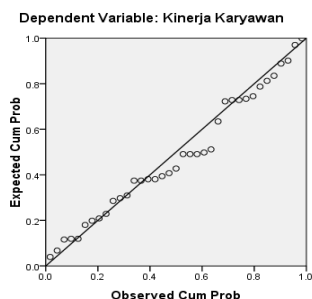
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang disebar sudah disusun secara terstruktur sesuai dengan objek penelitian yang akan diteliti. Penyebaran kuesioner juga disertakan dengan surat permohonan ijin dan penjelasan mengenai tujuan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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel IV.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

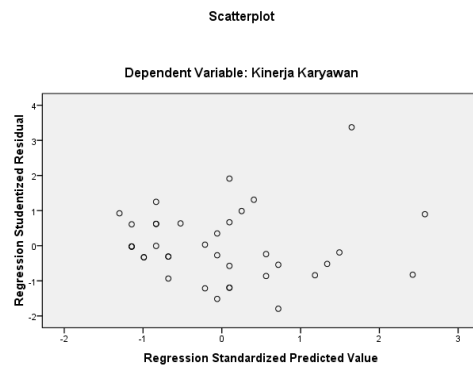
Uji Multikolonieritas

Tabel IV.2 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
AMSDM	1.000	1.000

Berdasarkan tabel IV.2 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 hasil pengujian heteroskedastisitas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar diatas maupun dibawah angka nol. Maka dapat dibuktikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini, sehingga pengujian asumsi klasik dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel IV.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.880	2.856	
Audit MSDM	.486	.042	.889

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel IV.4, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut: $Y = 8,880 + 0,486 X$

1. Nilai konstanta sebesar 8,880 menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dari variabel audit manajemen sumber daya manusia, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 8,880.
2. Nilai koefisien variabel audit manajemen sumber daya manusia 0,486 menjelaskan bahwa setiap satu satuan audit manajemen sumber daya manusia akan

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,486 atau 48,6% dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Variabel LDER dengan nilai 0,060 bertanda positif yang artinya LDER mempunyai hubungan yang searah terhadap ROE atau setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan bertambahnya ROE sebesar 6% apabila faktor-faktor lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel IV.5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.785	1.633

a. Predictors: (Constant), Audit
MSDM

b. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Sumber data yang diolah

Berdasarkan tabel IV-5, diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,785 hal ini berarti bahwa 78,5% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel audit manajemen sumber daya manusia. Sedangkan sisanya sebesar 21,5% 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 78,5%.

Uji t

Tabel IV.6 Uji t

Berdasarkan hasil dari uji t pada tabel IV-6,

Model	Unstandardized		Coefficients	T	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.880	2.856		3.109	.004
Audit					
MSDM	.486	.042	.889	11.515	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Karyawan

menunjukkan bahwa hasil perhitungan t_{hitung} sebesar $11,515 > t_{tabel} 2,03693$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima, artinya audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan instalasi gawat darurat pada RSUD Dr. Soedirman kabupaten Kebumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

Terdapat pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,486 dan bilangan konstantanya 8,880. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 8,880 + 0,486X$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 8,880. Nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0,785, artinya 78,5% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,515 > 2,03693$). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulannya hipotesis diterima.

Saran

1. Penulis menyarankan bagi manajemen sumber daya manusia RSUD Dr. Soedirman agar selalu membuat kebijakan yang sesuai dengan tujuan Rumah Sakit.
2. Penulis menyarankan kepada pihak RSUD Dr. Soedirman hendaknya menyusun dan mempertimbangkan aspek perencanaan dalam proses perekrutan tenaga kerja, supaya memberikan kualitas terhadap pelayanan Rumah Sakit.
3. Penulis menyarankan kepada pihak RSUD Dr. Soedirman untuk memberikan gaji atau upah kepada karyawan RSUD, dalam Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu fungsi orientasi dan penempatan khususnya pemberian gaji disesuaikan dengan UMR yang sudah berlaku, apabila gaji yang diterima karyawan sudah mencukupi, maka diharapkan kinerja akan semakin meningkat.
4. Penulis menyarankan kepada auditor internal RSUD Dr. Soedirman kabupaten Kebumen dalam melaksanakan audit dapat memahami fungsinya sebagai auditor dan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S. 2018. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit. *Jurnal Fokus Bisnis*. 17 (01): 13-21
- 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.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *Human Capital*. Grasindo. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan VIII Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamalik. 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). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Iqbal Hasan. (2008). *Analisis Penelitian Data Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementrian Kesehatan. 2018. Data Jumlah Rumah Sakit Online 2018. April <http://sirs.yaknes.kemendes.go.id/rsonline/report/>
- Mahsun, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPPE. 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*. Bandung. 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.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Potale B.R. 2016. Pengaruh Audit Manajemen SDM dalam aspek rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (04): 457-463.
- Prawirosentono. S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPPE. Yogyakarta.
- Priadana, 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

**Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi
Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman
Kabupaten Kebumen**

- pegawai BPBD provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 6 (3): 1.848-1.857.
- Sawyers, Lawrence B; Mortimer A; James H. (2005). *Sawyer's Internal Auditing*. (Alih bahasa: Desi Andharini). Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulaefi. 2017. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen-Fakultas Ekonomi 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.
- Sukrisno. 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.