

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM PURBOWANGI

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AUDIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PURBOWANGI HOSPITAL

Oleh: Pramudya Nur Annisa

Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

Pramudyannurannisa23@gmail.com

Rr. Indah Mustikawati

Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen yang berjumlah 158 responden. Pemilihan sampel menggunakan metode *Cluster Random Sampling*. Jumlah sampel adalah 80 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Human Resources Management Audit on Employee Performance in Purbowangi Hospital Kebumen. This study was a causal-comparative research. This study population was the entire Purbowangi Hospital Kebumen employees totaling 158 respondents. The selection of the sample using Cluster Random Sampling method. The number of samples was 80 respondents. The data used are primary data in the form of a questionnaire. Prior to the study, first conducted trials-test with the instrument validity-test and reliability-test. Analysis prerequisite-test including normality-test, linearity-test, multicollinearity-test, and heteroscedasticity-test. The hypothesis-test in this study using simple-regression analysis. The results of this study indicate the Human Resources Management Audit have a significant and positive influence on Employee Performance in Purbowangi Hospital Kebumen.

Keywords: Management Audit, Human Resources, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kesehatan di era globalisasi berkembang terus meningkat, secara kualitas maupun kuantitas, seiring berkembangnya ilmu dan teknologi yang semakin canggih. Hal ini membuat instansi

atau pihak yang berhubungan dengan kesehatan salah satunya rumah sakit tumbuh dengan pesat. Rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks, menggunakan gabungan alat ilmiah khusus dan rumit, yang difungsikan oleh berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik

dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik (Siregar dan Amalia, 2004: 8). Pelayanan rumah sakit disediakan oleh kesatuan personel terlatih dan terdidik yaitu dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Pertumbuhan rumah sakit yang semakin meningkat secara kuantitas serta didukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Berdasarkan info data rumah sakit online dari Depkes tahun 2015, rumah sakit pemerintah dan swasta yang ada di Indonesia saat ini berjumlah 2.402, maka setiap rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas untuk masyarakat.

Dilihat dari kondisi masyarakat sekarang ini sering muncul permasalahan dalam hal kesehatan, pelayanan yang berkualitas dari rumah sakit sangat diperlukan, pelayanan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawan rumah sakit yang baik dan fasilitas yang menunjang setiap pekerjaan. Sangat penting bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi kembali apa yang menyebabkan beberapa masyarakat merasa

kurang puas terhadap kinerja karyawan rumah sakit ini.

Berdasarkan uraian tersebut kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan juga dukungan dari pemerintah berupa alokasi dana, maka dari pihak rumah sakit perlu memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan tercapai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang baik dari para karyawan rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja dari para karyawan yang baik berpengaruh positif pada kinerja rumah sakit, oleh karena itu penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen agar rumah sakit bisa tetap menjaga maupun meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27) ada empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, empat indikator tersebut adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif, sedangkan untuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Vitayala Hubeis (2007: 153) ada dua faktor, yaitu faktor

intrinsik dan ekstrinsik. Pada penelitian ini yang dimaksudkan dengan faktor intrinsik, antara lain meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Faktor ekstrinsik meliputi faktor kepemimpinan, yaitu aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Pada penelitian ini, indikator untuk audit sumber daya manusia terdiri dari perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi seleksi, penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan, serta fungsi pelatihan dan pengembangan.

Melihat kondisi pada saat ini, audit manajemen diperlukan tidak hanya pada perusahaan atau organisasi berorientasi pada laba saja, tetapi audit manajemen

juga diperlukan pada organisasi nirlaba, seperti pada rumah sakit, lembaga pendidikan, panti jompo, atau panti asuhan. Dalam penelitian ini, penulis akan membahas mengenai pengaruh audit manajemen terhadap kinerja karyawan rumah sakit, karena dalam kondisi sekarang ini, pelayanan rumah sakit sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas. Kondisi masyarakat yang memiliki aktivitas yang tinggi, pola hidup yang tidak sehat serta beragamnya jumlah makanan dan kurangnya olahraga mempengaruhi kesehatan masyarakat, sehingga kebutuhan akan pelayanan kesehatan bertambah.

Dalam hal ini audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi. Audit juga digunakan sebagai instrumen untuk perbaikan, serta diperlukan perbaikan secara rutin agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik. Fungsi Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan, jika ditunjang oleh suatu pengendalian internal yang baik untuk menekankan kemungkinan terjadinya kesalahan serta mengetahui faktor apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Kebijakan serta sistem kerja fungsi Sumber Daya Manusia dapat dinilai melalui audit manajemen sumber daya

manusia. Menurut Siagian, Sondang P (2004: 75-91) untuk mengidentifikasi hal tersebut diperlukan lima indikator dalam audit manajemen sumber daya manusia sebagai berikut perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi penempatan, dan pelatihan serta pengembangan.

Bagian Kepegawaian bertugas mengelola, meningkatkan kinerja karyawan dan memonitori kegiatan serta kebutuhan karyawan dalam rumah sakit supaya tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Penyimpangan bisa terjadi saat bekerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik. Masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan rumah sakit mulai terganggu. Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung pada kapasitas dan kualitas tenaga profesi yang beraktifitas dalam rumah sakit. Profesi keperawatan merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relatif besar jumlahnya. Beberapa fenomena yang terjadi pada rumah sakit dimana pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit tersebut misalnya, bagian farmasi yang kehabisan stok obat, dikarenakan oleh distribusi obat yang terlambat. Fenomena lain yang terjadi adalah dalam pelayanan pasien selain untuk memberikan pelayanan,

rumah sakit sebagai perusahaan nirlaba juga mencari keuntungan walaupun tidak maksimal, karena harga obat di farmasi rumah sakit lebih mahal dari pada apotek di luar, sebagai pasien yang cedas mereka hanya meminta resep dokter kemudian membeli obat di luar rumah sakit. Jika hal ini terus terjadi maka akan merugikan rumah sakit dan menurunkan kesejahteraan karyawan di rumah sakit ini.

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini yaitu Sabrina Magdalena Jaziane (2007) melakukan penelitian dengan judul “Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada Guest House Graha Kencana” Variabel yang digunakan antara lain audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh antara audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan kesimpulan bahwa perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian, kinerja, kompensasi, dan hubungan ketenagakerjaan merupakan faktor penting dalam audit manajemen sumber daya

manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian relevan dengan penelitian ini adalah tujuan untuk mengetahui kinerja karyawan fungsi Sumber Daya Manusia serta dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Adapun perbedaannya yaitu pada objek penelitian Sabrina Magdalena Jaziane di Guest House Graha Kencana, sedangkan pada penelitian ini objek penelitiannya adalah Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Kemudian dari Diajeng Ratih (2011) melakukan penelitian dengan judul “Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk”. Variabel yang digunakan antara lain audit manajemen sumber daya manusia sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa *questionnaire*. Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan kesimpulan bahwa perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan, penyelenggaraan fungsi seleksi, fungsi pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting dalam audit manajemen sumber daya

manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian relevan dengan penelitian ini adalah tujuan untuk mengetahui kinerja karyawan fungsi Sumber Daya Manusia serta dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Selain itu, metode yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif kuantitatif kausal komparatif. Adapun perbedaannya yaitu pada objek penelitian Diajeng Ratih di perusahaan yang mengutamakan laba PT Jasa Marga (Persero) Tbk, sedangkan pada penelitian ini objek penelitiannya di organisasi nirlaba yaitu Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Selanjutnya dari Rezky Retno Arvianita (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Audit Operasional dan pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)”. Variabel yang digunakan antara lain audit operasional dan pengendalian internal sebagai variabel independen dan efektivitas pelayanan kesehatan sebagai variabel dependen. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh antara audit operasional dan pengendalian Internal terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, dengan kesimpulan bahwa audit operasional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dan variabel Audit Operasional (X_1), Pengendalian Internal (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit. Persamaan dari penelitian relevan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Selain itu, metode yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif kuantitatif kausal komparatif serta objek penelitian Rezky Retno Arvianita di rumah sakit yang merupakan perusahaan nirlaba. Adapun perbedaannya yaitu dari variabel dalam penelitian ini mempunyai dua variabel independen yaitu audit operasional dan pengendalian internal, serta teknik pengukuran menggunakan regresi berganda.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010: 11). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, dalam

penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan dari bulan Juni 2015 sampai bulan Juli 2015.

Target/Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan pada Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen yang berjumlah 154 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Random Sampling*, sehingga diperoleh sebesar 80 responden sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, kelompok populasi yang berjumlah 158 karyawan dikelompokkan menjadi bagian yang lebih kecil, kemudian menentukan sampel yang diambil secara acak dari beberapa bagian medis, bagian paramedis, bagian penunjang medis, dan bagian umum di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.

Prosedur

a. Variabel Dependen/Terikat

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja karyawan meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

b. Variabel Independen/Bebas

Dalam penelitian ini variabel independen atau bebas adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) adalah pengevaluasian terhadap efektivitas fungsi sumber daya manusia, meliputi perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi seleksi, penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan, dan fungsi pelatihan serta pengembangan. Indikator untuk mengukur audit manajemen sumber daya manusia, meliputi:

1) Perencanaan Tenaga Kerja

Membuat suatu keputusan sekarang untuk hal yang ada di masa depan, berupa bentuk dan jenis permintaan tenaga kerja. Perencanaan terhadap misi serta visi, menyelaraskan dengan tepat kegiatan para

karyawan dengan berbagai sasaran organisasi, meletakkan dasar yang kokoh bagi terciptanya informasi manajemen sumber daya manusia, peningkatan koordinasi pelaksanaan berbagai kebijaksanaan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia, dan penguasaan teknologi canggih.

2) Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

Suatu persyaratan kualitatif berdasarkan analisis pekerjaan, memahami rencana kerja perusahaan secara mendalam, dan mengenali berbagai faktor pembatas dan kendala yang dihadapi.

3) Penyelenggaraan Fungsi Seleksi

Langkah-langkah berupa tes kepada calon karyawan, memperoleh gambaran tentang kemampuan karyawan dalam menyesuaikan dengan kultur organisasi, mengetahui tingkat stres karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan dilakukan wawancara.

4) Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan

Pengenalan tugas yang akan menjadi tanggung jawab karyawan, agar karyawan mampu memahami tugasnya sendiri, deskripsi pekerjaan, program orientasi akan mencantumkan mengenai lokasi bertugas untuk karyawan, sasaran pelaksanaan tugas, penjelasan tentang aspek penting dari tugas karyawan

termasuk kesehatan dan keselamatan kerja, serta besaran gaji serta cuti kerja yang diperoleh karyawan.

5) Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan yang diberikan oleh rumah sakit. Mengukur kemampuan karyawan terhadap pekerjaan yang sudah diberikan, mengevaluasi hasil kinerja, mengetahui kesalahan dalam bekerja, untuk memberikan bekal bagi karyawan dalam menghadapi tantangan dalam bekerja, memberikan wawasan bagi karyawan untuk melakukan jenjang karir, dan memunculkan semangat karyawan dalam bekerja.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan

Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Instrumen penelitian ini berisi pernyataan mengenai variabel independen (Audit Manajemen Sumber Daya Manusia) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pada penelitian ini skor untuk setiap jawaban responden dari setiap pernyataan menggunakan skala *Likert*. Jika menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono 2010: 133). Instrumen untuk mengukur Kinerja karyawan

dimodifikasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Evi Wahyuni (2015). Instrumen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Siagian (2004). Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. 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 jawaban yang benar.

Instrumen penelitian sebelum digunakan untuk mengambil data primer melalui kuesioner, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar penyebaran kuesioner mempunyai instrumen penelitian yang valid dan reliabel.

1. Pengujian Validitas

Sugiyono (2008: 352-353), menyatakan instrumen penelitian dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Oleh karena itu, untuk mendapatkan yang valid, peneliti menggunakan metode

pengujian validitas isi (*content validity*) dengan analisis *item* yaitu dengan mengkorelasikan antara skor butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Penelitian ini merupakan instrumen *non-test*, maka untuk mengukur instrumen cukup memenuhi validitas konstruksi (*construct validity*). Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis *item* yaitu mengkorelasikan tiap skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Hasil uji validitas pada instrumen Kinerja Karyawan dari 18 butir pernyataan menunjukkan 13 pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444 (taraf signifikan 5% dengan $n = 20$) dan 5 pernyataan dinyatakan gugur karena nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih kecil dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444 (taraf signifikan 5% dengan $n = 20$). Pernyataan yang gugur adalah butir nomor 3 dalam indikator efektivitas dan efisiensi kinerja, butir nomor 11 dan 12 dalam indikator disiplin kinerja, butir nomor 15 dan 16 dalam indikator inisiatif kinerja. Penulis menghilangkan butir tersebut karena pada indikator pengukuran kinerja telah terdapat butir pernyataan lain yang mewakili, sehingga ada 13 pernyataan yang dapat digunakan sebagai instrumen untuk pengambilan data

penelitian. Hasil uji validitas pada instrumen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dari 44 butir pernyataan menunjukkan 36 pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444 (taraf signifikan 5% dengan $n = 20$) dan 8 pernyataan dinyatakan gugur karena nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih kecil dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444 (taraf signifikan 5% dengan $n = 20$). Pernyataan yang gugur adalah butir nomor 27 dan 29 dalam indikator perencanaan tenaga kerja pada audit manajemen sumber daya manusia, butir nomor 34 dalam indikator penyelenggaraan fungsi rekrutmen pada audit manajemen sumber daya manusia, butir nomor, 47 dan 49 dalam indikator penyelenggaraan fungsi orientasi pada audit manajemen sumber daya manusia dan butir nomor 51, 58, dan 59 dalam indikator fungsi pelatihan dan pengembangan pada audit sumber daya manusia. Pernyataan tidak valid dapat disebabkan karena butir pernyataan pada instrumen tersebut tidak dipahami dengan baik oleh responden. Penulis menghilangkan butir tersebut karena pada indikator perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi seleksi, penyelenggaraan fungsi orientasi, serta fungsi pelatihan dan pengembangan pada

audit manajemen sumber daya manusia telah terdapat butir pernyataan lain yang mewakili, sehingga ada 36 pernyataan yang dapat dijadikan data penelitian.

2. Pengujian Reliabilitas

Imam Ghozali (2011: 47), menyatakan reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai alpha lebih dari 0,70 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Imam Ghozali, 2011 : 48). Hasil uji reliabilitas instrumen yang menyatakan seluruh instrumen dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari 0,7 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali 2011: 48).

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami, dan diinterpretasikan. Data yang dianalisis

merupakan data hasil pendekatan survei penelitian, kemudian peneliti melakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan metode statistika merupakan metode analisis data yang efektif dan efisien dalam penelitian. Metode statistika yang digunakan adalah metode yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, sehingga kualitas kuesioner dan kesungguhan dalam menjawab merupakan hal yang harus diperhatikan. Untuk mengukur pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen, dapat diukur dengan perhitungan menggunakan aplikasi pengolahan data.

Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas dapat dicari dengan rumus:

$$KS = 1,36 \sqrt{\frac{n_1+n_2}{n_1n_2}}$$

Keterangan:

KS = Harga *Kolmogorov-Smirnov*

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

Uji Linearitas

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linear adalah fungsi F, dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga bilangan F untuk regresi

RK_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} : Rerata kuadrat garis residu

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka terjadi multikolinearitas, dan model regresi tidak layak untuk digunakan.

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance Value}}$$

Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan model Glejser dengan melakukan regresi nilai Absolut Residual/Ut (AbsUt) terhadap variabel independen lainnya. Persamaan regresi Glejser sebagai berikut :

$$|Ut| = \alpha + \beta X_t + vt$$

Keterangan:

$|Ut|$: Nilai Absolut residual

X_t : Variabel Independen

Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Sederhana.

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, dengan rumus:

$$Y' = a + bx$$

Keterangan:

Y' : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau apabila harga

$$X = 0$$

b : Koefisien regresi

X : nilai variabel bebas

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y : variabel dependen

X : variabel independen

a : Konstanta, nilai Y jika $X : 0$

b : Koefisien regresi linier sederhana

Uji linear sederhana

$$Y' = a + bx$$

Keterangan:

- Y' : Nilai yang diprediksikan
- a : Konstanta atau apabila harga X = 0
- b : Koefisien regresi
- X : nilai variabel bebas

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

- Y : variabel dependen
- X : variabel independen
- a : Konstanta, nilai Y jika X : 0
- b : Koefisien regresi linier sederhana

(Gendro Wiyono, 2011: 193)

- 1) Mencari koefisien determinasi sederhana (r^2) antara prediktor X dengan Y.

$$r^2_{(x_1y)} = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$r^2_{(x_1y)}$: Koefisien determinasi antara X dengan Y

- a_1 : Koefisien prediktor X
- $\sum X_1 Y$: Jumlah produk X dengan Y
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004 : 22)

- 3) Menguji signifikansi dengan uji t

$$t = \frac{r (\sqrt{n - 2})}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t : Nilai t_{hitung}
 - r : Koefisien korelasi
 - n : Jumlah sampel
- (Sugiyono, 2010: 230)

Kriteria pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5%, maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel Efektivitas Pelayanan Kesehatan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan.

No.	Interval Kelas	F	F (%)	Keterangan
1	> 39	75	93,75%	Sangat Baik
2	26 - 39	5	6,25%	Cukup Baik
3	< 26	0	0%	Buruk
Jumlah		73	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 75 atau 93,75% responden berada dalam kategori sangat baik, sebanyak 5 atau 6,25% responden yang berada dalam kategori cukup baik, dan tidak ada responden atau 0% berada pada kategori buruk. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Kinerja karyawan adalah sangat baik karena mayoritas responden berada pada kategori sangat baik.

Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Interval Kelas	F	F (%)	Keterangan
1	> 110	77	96,25%	Sangat Memadai
2	74 – 110	3	3,75%	Cukup Memadai
3	< 74	0	0%	Tidak Memadai
Jumlah		73	100%	

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 77 atau 96,25% responden berada dalam kategori sangat memadai, sebanyak 3 atau 3,75% responden yang berada dalam kategori cukup memadai, dan tidak ada responden atau 0% berada pada kategori tidak memadai. Berdasarkan

hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sangat memadai karena mayoritas responden berada pada kategori sangat memadai.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r ²	Sig	Keterangan
X – Y	0,518	0,000	H1 Diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah

H1: Terdapat pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 7,66 dan bilangan konstantanya 8,13. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 8,13 + 7,66X$. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ($0,000 < 0,050$). Dilihat dari nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,518, artinya 51,8% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi

oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,148 > 1,991$). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen, kesimpulannya hipotesis pertama diterima.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian, sebagai berikut:

Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,766 dan bilangan konstantanya 0,813. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 0,813 + 0,766X$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap

konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 0,813. Nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0,518, artinya 51,8% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,148 > 1,991$). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulannya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diajeng Ratih (2011) yang menemukan bahwa persepsi mengenai audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) tbk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diajeng Ratih (2011) yang menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia mempunyai persepsi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya audit manajemen sumber daya manusia yang baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di RSUD Purbowangi Kebumen.

a. Pelaksanaan Perencanaan

Rumah Sakit Umum Purbowangi memiliki tujuan yang mudah dipahami karyawan 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, Rumah Sakit Umum Purbowangi 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 rumah sakit.

b. Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

Setelah rencana kerja dibentuk sesuai dengan standar kerja yang berlaku di Rumah Sakit Purbowangi, 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 karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

c. Penyelenggaraan Fungsi Seleksi

Prosedur pendaftaran di Rumah Sakit Purbowangi Kabupaten Kebumen mudah dipahami, karyawan mengikuti tes masuk dengan sungguh-sungguh, wawancara dengan baik dan jujur. Dalam penempatan jabatan RSUD Purbowangi sudah menempatkan karyawan dengan baik dan sesuai. Sehingga karyawan mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan keahliannya dan mampu menempatkan diri di lingkungan kerjanya, hal ini mampu meminimalisir tingkat stres karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

d. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi

Karyawan menggunakan waktu kerja mereka dengan baik sesuai pada aturan pembagian jam kerja yang sudah disetujui. Fasilitas yang didapatkan karyawan dikatakan sudah memadai seperti pelayanan kesehatan gratis, menerima gaji yang sesuai dengan UMR, mendapatkan cuti kerja yang sudah diatur dalam UU Rumah Sakit serta mendapatkan jaminan keselamatan saat bekerja. Dengan fasilitas yang didapat kontribusi karyawan sangat dibutuhkan karena jika kontribusi karyawan maksimal maka mampu

meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit.

e. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Rumah sakit memberikan pelatihan rutin yang diikuti oleh karyawan, tujuan pelatihan ini yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, memberikan pengarahannya dalam bekerja, serta memberikan informasi tentang jenjang karir untuk para karyawan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diadakan rumah sakit maupun lembaga lainnya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan semangat dalam bekerja serta mampu menyelesaikan permasalahan kerjanya sehingga kinerja karyawan mampu ditingkatkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,766 dan bilangan konstantanya 0,813. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 0,813 + 0,766X$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap

sebesar 0,813. Nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0,518, artinya 51,8% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,148 > 1,991$). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulannya hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Rumah Sakit Purbowangi Kabupaten Kebumen sudah memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, tetapi belum secara rutin, sebaiknya manajemen rumah sakit meningkatkan pelatihan dan pengembangan lebih rutin lagi kepada karyawan, diharapkan dengan pelatihan baik profesi maupun *softskill* mampu meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
- b. Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk

- menjalin komunikasi antar karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen supaya terjalin dengan baik, oleh karena itu bagian manajemen rumah sakit sebaiknya melibatkan audit manajemen sumber daya manusia dalam penilaian dan evaluasi kepada karyawan, supaya pelaksanaan tugas berjalan dengan baik. Dengan demikian diharapkan dapat tercipta Kinerja Karyawan yang baik.
- c. Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen hendaknya mengadakan pelatihan terkait dengan penggunaan alat medis dengan teknologi baru supaya karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang akan digunakan dalam bekerja, sehingga karyawan bekerja secara optimal, hal ini mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit dalam hal penguasaan teknologi.
- d. Rumah sakit sebaiknya lebih memberikan perhatian terkait dengan gaji karyawan, dalam Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu penyelenggaraan fungsi orientasi Penempatan khususnya pemberian gaji disesuaikan dengan UMR yang sudah berlaku, apabila gaji yang diterima karyawan sudah mencukupi, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.
- e. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya meliputi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menilai kinerja karyawan pada Rumah Sakit. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Arens, A. Alvian, Randu Elder, Mark Beasley. (2006). *Audit dan Pelayanan Keamanan*. (Alih bahasa: Ford Lumban Gaol). Jakarta: Indeks.
- _____. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance*. (Alih bahasa: Herman Wibowo). Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto. (2009). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik, edisi Revisi 6*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayangkara, IBK. (2011). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Denies Priantinah dan Megasari Chitra Adhistry. (2012). "Persepsi Karyawan tentang Peran Auditor Internal sebagai Pengawas, Konsultan, dan Katalisator dalam tujuan Perusahaan". *Jurnal Nominal/Volume 1 Nomor 1/Tahun 2012*.
- Departemen Kesehatan. (2015). "Data Jumlah Rumah Sakit Online 2015". Diakses tanggal 20 Juni 2015 dari: http://sirs.buk.depkes.go.id/rsonline/data_list.php?pagesize=500.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Prehalindo.
- Diajeng Ratih. (2011). "Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk". *Skripsi*. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional.
- Evi Wahyuni. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintahan kota Tasikmalaya)". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan SmartPLS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal Hasan. (2008). *Analisis Penenlitan Data dengan Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto Hartono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Litoman Sagala. (2009). "Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia (Suatu Studi Pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk.)". *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Firdaus. (2004). *Ekonometrika suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Mulyadi. (2013). *Auditing Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Indriantoro, Bambang Supomo. (2002). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Rezky Retno Arvianita. (2015). "Pengaruh Audit Operasional dan pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pelayanan kesehatan pada Rumah

- Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *Pegantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumah Sakit Purbowangi. (2013). *Peraturan Ketenagakerjaan Rumah Sakit Umum Purbowangi*. Kebumen: RSU Purbowangi.
- Sabrina Magdalena Jaziane. (2007). “Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada Guest House Graha Kencana”. *Skripsi*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. (2011). *SPSS VS LISREL. (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawyers; Lawrence B; Mortimer A; James H. (2005). *Sawyer’s Internal Auditing*. (Alih bahasa: Desi Andharini). Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Dergibson dkk. (2000). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Audit Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, Charless JP. (2004). *Farmasi Rumah Sakit: Teori dan Penerapan*. Jakarta: ECG.
- Siregar, Syafaruddin. (2005). *Statistik Terapan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sonny Sumarsono. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukrisno Agoes. (2009). *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi Bisnis*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Statistik, jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2012). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Jurusan Pendidikan Akuntansi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Willy Susilo. (2002). *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Virgostatama Binemega.

Winarno Surakhmad. (1994). *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar dan Metode Teknik*. Bandung: Tarsito.