

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

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
PRAMUDYA NUR ANNISA
12812144005

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

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

SKRIPSI

**OLEH
PRAMUDYA NUR ANNISA
12812144005**

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 22 Desember 2015



Dosen Pembimbing

**Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., CA.
NIP. 19681014 199802 2 001**

LEMBAR PENGESAHAN

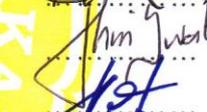
Skripsi yang berjudul:

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

yang disusun oleh:
PRAMUDYA NUR ANNISA
NIM 12812144005

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 27 Januari 2016 dan dinyatakan LULUS

DEWAN PENGUJI

Nama	Kedudukan	Tanda-Tangan	Tanggal
Dhyah Setyorini, M.Si.	Ketua Penguji		29-01-2016
Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., CA	Sekretaris Penguji		29-01-2016
Indarto Waluyo, M.Acc., Ak., CPA, CA	Penguji Utama		29-01-2016

Yogyakarta, 2 Februari 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

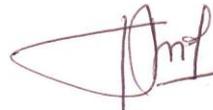
Nama : Pramudya Nur Annisa
NIM : 12812144005
Program Studi : Akuntansi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM
PURBOWANGI KABUPATEN KEBUMEN

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 23 November 2015

Penulis,



Pramudya Nur Annisa

NIM. 12812144005

MOTTO

1. Orang-orang hebat di bidang apa pun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi.
(Ernerst Newman)
2. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmu engkau berharap.
(QS. Al Insyiroh: 6-8)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karya sederhana ini ku persembahkan kepada:

1. Ibu dan Ayah Tercinta

Terimakasih atas doa, kerja keras, dukungan dan kasih sayang sehingga aku menjadi seperti sekarang.

2. Pradita Adnan Wijaya, S.Pd.

Kakak tersayang yang tiada henti memberi motivasi.

3. Prayoga Anwar Faa'iz

Adik tersayang yang selalu menjadi penyemangatku.

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

Oleh:
Pramudya Nur Annisa
12812144005

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, yang diperoleh dari empat divisi yaitu divisi medis (8 responden), paramedis (32 responden), penunjang medis (10 responden), dan umum (30 responden). Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 20 karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen yang tidak dilibatkan kembali pada saat penelitian. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis data yang digunakan dalam menguji 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 yang ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0,518, nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$) dan persamaan garis regresinya $Y = 0,813 + 0,766X$.

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

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AUDIT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN PURBOWANGI HOSPITAL KEBUMEN**

By:
Pramudya Nur Annisa
12812144005

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Human Resources Management Audit on Employee Performance in Purbowangi Hospital Kebumen.

This study is a causal-comparative research. This study population is 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, derived from four divisions: medical division (8 respondents), paramedic (32 respondents), medical support (10 respondents), and general (30 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 involving 20 employees of a Purbowangi Hospital Kebumen were not involved back at the time of the study. 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 indicated by r^2 value of 0.518, the significant value smaller than level of significant ($0.000 < 0.050$) and the regression line equation is $Y = 0.813 + 0.766X$.

Keywords : Management Audit, Human Resources, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen” dengan lancar. Penulis menyadari tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik, oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
3. Abdullah Taman, SE., M.Si., Ak., CA., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
4. Mahendra Adhi Nugroho, SE, M.Sc., Ketua Program Studi Akuntansi FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
5. Dhyah Setyorini, M.Sc., ketua sidang skripsi yang telah memimpin ujian skripsi dengan lancar dan memberikan kritik saran serta arahan yang membangun dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.

6. Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., CA., dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, kritik, saran, serta arahan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
7. Indarto Waluyo, M.Acc, Ak., CPA., CA., narasumber yang telah memberikan kritik saran dan arahan yang membangun dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
8. Dr. H. Fatah Widodo, Sp.M., M.Kes., Direktur Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen yang telah memberikan ijin penelitian dalam pengambilan data untuk Tugas Akhir Skripsi.
9. Sugiyono, SE., Manajer Umum & Sekretariat dan Toto Kuswaya S.Kep, Ketua Sub Humas dan Diklat Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen yang telah memberikan informasi dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian Tugas Akhir Skripsi.
10. Semua karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen yang telah bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian.
11. Ibu tercinta Harmini dan Ayah tersayang Sungaidi, M.Pd., terima kasih atas dukungan dan kasih sayang yang teramat sangat.
12. Pradita Adnan Wijaya, S.Pd., Kakakku yang selalu menjadi motivasi dan semangatku.
13. Prayoga Anwar Faa'iz, Adikku yang selalu menjadi penyemangatku.
14. Sahabatku Ardianti Fajriana, Rosita Kharisma Widiastuti, Astri Aprianingsih, Rizky Rahmaidha, Kartika Candra Kusuma, Yuni Kandida Br Bangun, dan Nurul Syatia terima kasih atas bantuan dan semangat yang kalian berikan.

15. Motivatorku Muhammad Fajar AF, dan Ida Ayu Punama, SE., yang memberikan referensi dan semangat, terima kasih atas bantuannya.
16. Teman-teman Akuntansi B 2012, terima kasih telah berbagi suka duka selama masa perkuliahan.
17. Keluarga KKN Ponjong 1068 dan keluarga kecil Kos Putri Purnama yang selalu memberikan semangat dan canda tawa.
18. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Akuntansi UNY.
19. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan, doa, masukan serta dorongan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Semoga semua amal baik mereka diterima Allah SWT dan dicatat sebagai amalan terbaik, Amin. Harapan peneliti mudah-mudahan apa yang terkandung di dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 23 November 2015

Penulis



Pramudya Nur Annisa

NIM. 12812144005

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Pustaka	9

1. Kinerja Karyawan	9
2. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Berpikir	34
D. Paradigma Penelitian	37
E. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel Penelitian	39
D. Sumber Data	41
E. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	41
F. Teknik Pengumpulan Data	44
G. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian	44
H. Pengujian Instrumen Penelitian	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	51
I. Teknik Analisis Data	52
1. Uji Prasyarat Analisis.....	53
2. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Deskripsi Data Umum	59
B. Deskripsi Data Khusus	87

C. Analisis Data	92
1. Uji Prasyarat Analisis	92
2. Uji Hipotesis	96
D. Pembahasan Hasil Penelitian	99
1. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Purbowangi	99
a. Pelaksanaan Perencanaan	100
b. Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen	101
c. Penyelenggaraan Fungsi Seleksi	101
d. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi	101
e. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan	102
E. Keterbatasan Penelitian	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	110

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi 2015	40
2. Penentuan Sampel	41
3. Jumlah Sampel.....	41
4. Bobot Nilai Instrumen Penelitian berdasarkan Modifikasi Skala	
Likert Positif	45
5. Bobot Nilai Instrumen Penelitian berdasarkan Modifikasi Skala	
Likert Negatif.....	45
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	46
7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	48
8. Hasil Uji Validitas Audit Manajemen SDM	49
9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	52
10. Sumber Daya Manusia Kesehatan	66
11 Pengembalian Kuesioner	84
12. Karakteristik Responden berdasarkan Umur	85
13. Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan	86
14. Deskripsi Variabel Penelitian	89
15. Distribusi Frekuensi Kecenderungan variabel Kinerja Karyawan	90
16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan variabel Audit Manajemen	
Sumber Daya Manusia	92
17. Hasil Uji Normalitas	93
18. Hasil Uji Linearitas	94

19. Hasil Uji Multikolinearitas	95
20. Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
21. Regresi Sederhana Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	37
2. Logo RSUD Purbowangi Kebumen	67
3. Struktur Organisasi RSUD Purbowangi 2015	69
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	111
2. Data Uji Coba Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	117
3. Data Uji Coba Penelitian Variabel Audit Manajemen SDM	118
4. Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	119
5. Data Hasil Penelitian Variabel Audit Manajemen SDM	122
6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	126
7. Hasil Uji Validitas Variabel Audit SDM	129
8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	135
9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Audit SDM.....	136
10. Deskripsi Data Penelitian	137
11. Perhitungan Penentuan Kelas Interval dan Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan.....	139
12. Perhitungan Penentuan Kelas Interval dan Kecenderungan Variabel Audit Manajemen SDM	141
13. Pengujian Prasyarat dan Asumsi Klasik : Uji Normalitas	143
14. Pengujian Prasyarat dan Asumsi Klasik : Uji Linearitas	144
15. Pengujian Prasyarat dan Asumsi Klasik : Uji Multikolinearitas.....	146
16. Pengujian Prasyarat dan Asumsi Klasik : Uji Heteroskedastisitas.....	148

17. Hasil Analisis Regresi Sederhana Kinerja Karyawan dan Audit	
Manajemen SDM	149
18. Surat Keterangan Penelitian	150

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 cerdas 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.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengangkat judul **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan, sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu diperbaiki karena masih terdapat keterlambatan dalam bekerja.
2. Pengendalian internal rumah sakit dan audit manajemen sumber daya manusia telah dijalankan tetapi masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaannya, karena belum secara rutin dan masih manual pencatatannya sehingga sering terjadi kesalahan dalam pencatatannya.
3. Keterlambatan pelayanan ruang inap bagi pasien, dilihat dari keluhan masyarakat.
4. Persediaan stok obat di apotek rumah sakit terjadi keterlambatan, karena adanya keterlambatan bahan baku dari Pedagang Besar Farmasi (PBF), sehingga harga obat di rumah sakit lebih mahal dari pada di apotek luar, sehingga pasien mempunyai inisiatif hanya meminta resep dari dokter dan membeli obat di apotek luar.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyak dan semakin kompleksnya permasalahan yang harus dipecahkan, maka penelitian ini hanya dibatasi pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.

F. Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa kegiatan penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis maupun pihak lain. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pengembangan ilmu akuntansi pada umumnya dan audit manajemen sumber daya manusia pada khususnya.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan masukan bagi penulisan karya ilmiah di bidang akuntansi khususnya audit manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen

Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.

b. Penulis

1) Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu akuntansi yang dipelajari dalam perkuliahan khususnya mengenai audit manajemen.

2) Memberikan pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

c. Peneliti Lain

Menjadi referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Universitas

Menambah referensi di perpustakaan UNY serta menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa program studi akuntansi dalam penelitian yang sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja tidak sama dengan prestasi kerja, meskipun kedua istilah ini jika diartikan ke dalam bahasa Inggris memiliki istilah yang sama yaitu *performance*. Jika ditelaah lebih lanjut, arti prestasi kerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja, sedangkan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangible*, tergantung kepada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan *outcome*.

Menurut para ahli :

Anwar Prabu Mangkunegara, A.A (2011: 67), menyatakan: “Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Gomes (1995: 195), menyatakan, “Kinerja karyawan sebagai: ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Simamora (2006: 409), menyatakan: “Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkuprawira dan Vitayala Hubeis (2007: 153) menyatakan: Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal/individual) atau sumber daya manusia dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim dan situasional), yaitu:

1) Faktor intrinsik

Faktor Personal atau individual

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

2) Faktor Ekstrinsik

a) Faktor Kepemimpinan

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

b) Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

c) Faktor Sistem

Faktor ini meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

d) Faktor Situasional

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan empat indikator menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas yaitu apabila tujuan suatu kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sifat komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta

organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja.

3) Disiplin

Disiplin merupakan suatu tindakan taat kepada hukum atau aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Karyawan yang inisiatif mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari organisasi dan atasan. Inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Empat indikator di atas digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan di suatu organisasi yaitu Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Indikator yang tepat akan menghasilkan data yang akurat mengenai kinerja karyawan.

2. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

a. *Auditing*

1) Pengertian Auditing

Auditing menurut para ahli:

Arens, dkk (2008: 4) menyatakan: “*Auditing* adalah pengumpulan serta evaluasi bukti tentang informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. *Auditing* harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Sukrisno Agoes, dkk (2009: 42) menyatakan: “*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, dkk (2013: 9) menyatakan “*Auditing* merupakan suatu proses sistematis yaitu berupa suatu rangkaian langkah atau prosedur yang logis, bererangka dan terorganisasi. *Auditing* dilaksanakan dengan suatu urutan yang direncanakan, terorganisasi, dan bertujuan”.

Dari pengertian di atas 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.

2) Jenis-jenis *Auditing*

Mulyadi (2013: 30-32) *auditing* umumnya dibagi menjadi tiga, yaitu:

a) Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)

Audit laporan keuangan adalah audit yang dilakukan auditor independen terhadap laporan keuangan yang disajikan oleh kliennya untuk menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

b) Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*)

Audit kepatuhan adalah audit yang tujuannya untuk menentukan apakah yang diaudit sesuai dengan kondisi atau peraturan tertentu. Hasil audit kepatuhan umumnya dilaporkan kepada pihak yang berwenang membuat kriteria. Audit kepatuhan banyak dijumpai dalam pemerintahan.

c) Audit Operasional (*Operational Audit*)

Audit operasional merupakan *review* secara sistematis kegiatan organisasi, atau bagian daripadanya, dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Tujuan audit operasional yaitu untuk:

- (1) Mengevaluasi kinerja.
- (2) Mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan.
- (3) Membuat rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut.

Pihak yang memerlukan audit operasional adalah manajemen atau pihak ketiga. Hasil audit operasional diserahkan kepada pihak yang meminta dilaksanakannya audit tersebut.

b. Pengertian Audit Manajemen

1) Audit Manajemen

a) Pengertian Audit Manajemen

Menurut para ahli :

Soekrisno Agoes (2009: 146) menyatakan: “*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”.

Willy Susilo (2002: 53), menyatakan: “Audit manajemen adalah audit terhadap manajemen suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen apakah telah direncanakan, dijalankan dan dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar sehingga organisasi melalui fungsi-fungsinya dapat mencapai tujuan yang direncanakan yang mencakup dimensi PQCDSE – *Productivity* (produktivitas) – *Quality* (mutu) – *Cost* (biaya) – *Delivery* (waktu penyampaian) – *Safety* (keselamatan) – *Morale* (etos kerja) *Environment*(lingkungan) – secara efektif dan efisien”.

Bayangkara (2011: 2), menyatakan: “Audit Manajemen (*Management Audit*) 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 dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Secara umum audit manajemen merupakan investigasi dari suatu organisasi dalam semua aspek kegiatan manajemen dari yang paling tinggi sampai dengan bawah dan pembuatan laporan audit mengenai efektifitasnya atau dari segi profitabilitas dan efisiensi kegiatan bisnisnya.

b) Perbedaan Audit Manajemen dengan Audit Keuangan

Menurut Bayangkara (2011: 7-9) beberapa hal yang membedakan Audit Manajemen dengan Audit Keuangan diuraikan sebagai berikut :

(1) Tujuan Audit

Audit keuangan dilakukan untuk mendapatkan keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan (manajemen) telah disusun melalui proses akuntansi yang berlaku umum dan menyajikan dengan sebenarnya kondisi keuangan perusahaan pada tanggal pelaporan dan kinerja manajemen pada periode tersebut, sedangkan audit manajemen ditunjukkan untuk mencapai perbaikan atas berbagai program/aktivitas dalam pengelolaan perusahaan yang masih memerlukan perbaikan.

(2) Ruang Lingkup Audit

Audit keuangan menekankan auditnya pada data-data akuntansi perusahaan dan proses penyajian laporan yang disajikan manajemen, sedangkan audit manajemen ruang lingkup audit meliputi keseluruhan fungsi manajemen dan unit-unit terkait yang ada di dalamnya.

(3) Dasar Yuridis

Secara hukum semua perusahaan harus menyajikan laporan-laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor independen pada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan-laporan tersebut, sedangkan audit manajemen bukanlah suatu keharusan bagi suatu perusahaan.

(4) Pelaksana Audit

Audit keuangan dilaksanakan dalam rangka mendapatkan pengesahan (opini) secara independen dari pihak auditor atas kewajaran laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan tersebut, sedangkan audit manajemen dilaksanakan dalam rangka untuk menemukan berbagai kekurangan/kelemahan pengelolaan perusahaan yang dilakukan manajemen, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan terhadap kekurangan tersebut.

(5) Frekuensi Audit

Audit keuangan dilaksanakan paling sedikit satu kali dalam setahun. Berbeda halnya dengan audit manajemen, tidak ada ketentuan mengikat yang mengharuskan untuk melakukan audit pada setiap periode tertentu.

(6) Orientasi Hasil Audit

Audit keuangan dilakukan terhadap data-data keuangan perusahaan yang bersifat historis, sedangkan audit manajemen lebih menekankan auditnya untuk kepentingan-kepentingan perbaikan yang akan dilakukan di masa mendatang.

(7) Bentuk Laporan Audit

Audit laporan keuangan telah memiliki standar bentuk laporan audit yang bersifat baku bagi seluruh akuntan independen yang melakukan audit keuangan, sedangkan laporan hasil audit manajemen, biasanya disajikan dalam bentuk laporan yang bersifat komprehensif, dimana di dalam laporan tersebut di samping menyampaikan kesimpulan hasil audit, juga disajikan temuan-temuan penting hasil audit yang menjadi dasar dalam pembuatan kesimpulan dan rekomendasi.

(8) Penggunaan Laporan

Laporan audit keuangan ditujukan kepada berbagai kelompok pengguna yang berada di luar perusahaan (eksternal). Sedangkan laporan audit manajemen lebih ditunjukkan kepada pihak internal perusahaan.

c) Ruang Lingkup Audit Manajemen

Menurut Bayangkara (2011: 4) ruang lingkup audit manajemen yaitu seluruh aspek kegiatan manajemen berupa seluruh kegiatan atau hanya mencakup bagian tertentu dari aktivitas yang dilakukan. Periode audit juga bervariasi, mulai jangka satu minggu, beberapa bulan, satu tahun, atau beberapa tahun, sesuai dengan harapan yang ingin dicapai.

d) Elemen-Elemen Audit Manajemen

Menurut Sawyer (2005: 336-340) temuan audit harus mencakup elemen-elemen tertentu, termasuk latar belakang, kriteria, kondisi, penyebab, dampak, kesimpulan dan rekomendasi. Setiap temuan audit yang mencakup elemen-elemen ini, baik eksplisit maupun implisit, akan menjadi argumen yang kuat untuk dilakukan tindakan perbaikan. Berikut penjelasannya:

(1) Latar Belakang (*background*)

Latar belakang dapat menjadi awal dalam melakukan audit sebagai penjelasan atas informasi yang bersifat umum mengenai keadaan yang ada di dalam perusahaan.

(2) Kriteria (*criteria*)

Kriteria merupakan standar untuk mengukur kelayakan suatu aktivitas perusahaan telah berjalan sesuai dengan yang ditetapkan.

(3) Kondisi (*condition*)

Kondisi merupakan keadaan sebenarnya berdasarkan temuan-temuan yang memadai, kompeten, dan relevan di dalam perusahaan.

(4) Penyebab (*cause*)

Penyebab menjelaskan mengapa terjadi dari kriteria yang ada, mengapa sasaran tidak tercapai, dan mengapa tujuan tidak terpenuhi.

(5) Dampak (*effect*)

Dampak merupakan hasil yang muncul akibat adanya perbandingan antara kriteria dengan penyebab berupa hal-

hal yang menguntungkan atau bahkan merugikan perusahaan.

(6) Kesimpulan (*conclusion*)

Kesimpulan dibuat berdasarkan fakta yang ada tanpa mencantumkan hal yang tidak perlu. Kesimpulan menekankan pada pemahaman auditor atas usaha organisasi dan hubungan fungsi yang diaudit terhadap perusahaan secara keseluruhan.

(7) Rekomendasi (*recommendation*)

Rekomendasi menggambarkan tindakan yang mungkin dipertimbangkan manajemen untuk memperbaiki kondisi-kondisi yang salah, dan untuk memperkuat kelemahan dalam sistem kontrol.

e) Tahap-Tahap Audit Manajemen

Dalam melaksanakan audit manajemen, auditor harus melakukan berbagai tahapan. Menurut Bayangkara (2011: 10) ada lima tahap dalam audit manajemen, sebagai berikut :

(1) Audit Pendahuluan

Audit pendahuluan dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai objek yang diteliti dilakukan melalui penelaahan terhadap berbagai peraturan, ketentuan, dan kebijakan berkaitan dengan aktivitas yang diaudit, serta menganalisis informasi yang diperoleh untuk mengidentifikasi hal yang potensial, mengandung kelemahan pada perusahaan yang diaudit.

(2) Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen

Untuk mengevaluasi dan menguji efektivitas dari pengendalian manajemen yang terdapat di perusahaan.

(3) Audit Terinci

Melakukan pemeriksaan terhadap transaksi perusahaan untuk mengetahui apakah proses sudah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan manajemen. Auditor melakukan observasi terhadap kegiatan dari fungsi yang terdapat di perusahaan.

(4) Pelaporan

Tahap pelaporan bertujuan untuk mengkomunikasikan hasil audit termasuk rekomendasi yang diberikan kepada pihak

yang berkepentingan. Hal ini penting untuk meyakinkan pihak manajemen (objek audit) tentang hasil audit dan mendorong pihak yang berwenang untuk melakukan perbaikan terhadap kelemahan yang ditemukan. Laporan disajikan dalam bentuk komprehensif dan dalam bahasa yang operasional dan mudah dimengerti serta menarik untuk ditindaklanjuti.

(5) Tindak Lanjut

Tahap akhir dari audit manajemen, bertujuan untuk mendorong pihak yang berwenang dalam melaksanakan tindak lanjut (perbaikan) sesuai dengan rekomendasi yang diberikan.

2) Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut para ahli :

Hasibuan (2007: 14), menyatakan: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Gomes (2003: 2), menyatakan: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber manusia yang paling penting dan sangat menentukan”.

Sonny Sumarsono (2003: 4), menyatakan: “Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian.

Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat”.

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.

b) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007: 14), Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah, sebagai berikut:

- (1) Menetapkan jumlah, kualitas karyawan, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- (2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- (3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

- (4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- (5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- (6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenisnya.
- (7) Memonitori kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- (8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian kinerja karyawan.
- (9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal dan horizontal.
- (10) Mengatur pensiunan, pemberhentian, dan pesangon.

c) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan, (2007: 21), menyatakan: “Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian”.

(1) Perencanaan (*Human Resource Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan meliputi penetapan program kepegawaian, yaitu pengorganisasian,

pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

(2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

(3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberikan arahan kepada semua karyawan, agar karyawan bekerjasama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

(4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan terdiri dari: kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

(5) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

(6) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masa sekarang dan masa datang.

(7) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

(8) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

(9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau berkerja sampai pensiun atau habis kontrak.

(10) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi paling penting dan kunci terwujudnya suatu tujuan, karena tanpa disiplin yang baik tujuan sulit terwujud secara maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

(11) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putus hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, atau sebab lainnya.

3) Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Siagian, Sondang P (2004: 75-91) menyatakan, sasaran audit manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a) Perencanaan Tenaga Kerja

Manfaat yang dapat diambil jika perencanaan tenaga kerja berjalan dengan baik, sebagai berikut:

- (1) Peningkatan penggunaan sumber daya manusia.
- (2) Menyelaraskan dengan tepat kegiatan para karyawan dengan berbagai sasaran.
- (3) Menghemat biaya dalam pengadaan tenaga kerja baru.

- (4) Meletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi terciptanya pangkalan informasi dalam menyelenggarakan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia.
 - (5) Pengenalan yang tepat tentang kondisi pasaran tenaga kerja yang dapat dikerjakan.
 - (6) Peningkatan koordinasi pelaksanaan berbagai kebijaksanaan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia. Demi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas suatu perusahaan, perencanaan tenaga kerja sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting, wajar dan harus dilakukan.
- b) Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen
- Proses rekrutmen dilakukan setelah perencanaan disusun dan ditetapkan, proses ini akan berjalan dengan lancar apabila para pencari tenaga kerja baru telah memahami dengan baik.
- c) Penyelenggaraan Fungsi Seleksi
- Perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja baru yang diinginkan tergantung pada penyelenggaraan proses seleksi. Teori tentang manajemen sumber daya manusia menekankan ada tiga sasaran utama yang ingin dicapai melalui proses seleksi, yaitu:
- (1) Terpenuhinya persyaratan kualifikasi oleh para pelamar.

- (2)Memperoleh gambaran tentang kemampuan dan kemauan calon karyawan untuk melakukan berbagai penyesuaian perilaku sehingga sesuai dengan kultur perusahaan.
- (3)Tersedianya informasi yang mungkin hanya bersifat indikatif tentang ketangguhan calon karyawan menghadapi stress dalam menjalankan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya.
- d) Penyelenggaraan Fungsi Orientasi Penempatan
- Program orientasi yang diselenggarakan perusahaan dipersiapkan untuk karyawan baru dalam melaksanakan tugasnya, penyelenggaraan program orientasi yang efektif sangat penting karena sebagai program sosialisasi, orientasi untuk memperkenalkan perusahaan kepada para karyawan baru.
- e) Fungsi Pelatihan dan Pengembangan
- Karyawan merupakan unsur paling penting dalam suatu perusahaan, investasi yang paling terpenting dalam perusahaan adalah investasi dalam bidang sumber daya manusia. Salah satu implikasinya adalah suasana keberhasilan perusahaan maupun permasalahan, manajemen harus mengambil sikap bahwa pelatihan dan pengembangan untuk karyawan harus terus dilaksanakan.

- 1) Sikap para karyawan yang positif terhadap rumah sakit dan tugasnya.
- 2) Pemilikan tenaga kerja yang terampil dan peningkatan semangat kerja karyawan.
- 3) Hubungan atasan dan bawahan yang serasi.
- 4) Peningkatan organisasi menyelesaikan permasalahan yang timbul.
- 5) Peningkatan loyalitas dan dedikasi para karyawan.
- 6) Meningkatnya hubungan dengan serikat pekerja.
- 7) Makin lancarnya komunikasi dalam seluruh organisasi.
- 8) Berkurangnya konflik.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian dari Sabrina Magdalena Jaziane (2007)

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.

2. Penelitian dari Diajeng Ratih (2011)

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.

3. Penelitian dari Rezky Retno Arvianita (2015)

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.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting untuk mengetahui efektivitas bagian personalia dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Bagian personalia dapat ditingkatkan jika didukung dengan audit yang rutin atas fungsi Sumber Daya Manusia yang baik serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Suatu rumah sakit memerlukan strategi serta sistem pengendalian internal untuk memberikan

jaminan dilaksanakan strategi secara efektif dan efisiensi, sehingga tujuan rumah sakit dapat dicapai, kegagalan rumah sakit dalam mencapai tujuan dapat terjadi karena kelemahan satu atau beberapa tahap dalam pengendalian manajemen. Sistem pengendalian manajemen harus didukung dengan struktur pengendalian manajemen. Audit Sumber Daya Manusia yang dilakukan Manajemen diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi:

a. Pelaksanaan Perencanaan

Membuat suatu keputusan sekarang untuk hal yang ada di masa depan, berupa bentuk dan jenis permintaan tenaga kerja. Apabila perencanaan berjalan dengan tepat dan baik, maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan yang telah dibentuk pada organisasi.

b. Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

Suatu persyaratan kualitatif berdasarkan analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar hasil pekerjaan yang sudah tercatat dalam sistem informasi sumber daya manusia. Dalam rekrutmen, karyawan diharapkan memahami beberapa hal di bawah ini, supaya kinerja dapat maksimal, antara lain:

- 1) Memahami rencana tenaga kerja rumah sakit secara mendalam.
- 2) Mengenali berbagai faktor pembatas dan kendala yang dihadapi.
- 3) Menggarap berbagai sumber tenaga kerja dengan tepat.

c. Penyelenggaraan Fungsi Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Langkah-langkah berupa tes kepada calon karyawan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar hasil pekerjaan yang sudah ada di dalam sistem informasi sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

d. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan

Pengenalan tugas yang akan menjadi tanggung jawab karyawan, agar karyawan mampu memahami tugasnya sendiri, program orientasi akan mencantumkan mengenai lokasi bertugas untuk karyawan, rincian tugas karyawan, sasaran pelaksanaan tugas, penjelasan tentang aspek penting dari tugas karyawan termasuk kesehatan dan keselamatan kerja. Jika hal ini sudah terpenuhi akan menghasilkan kinerja yang baik oleh karyawan.

e. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan yang diberikan oleh rumah sakit, supaya karyawan mampu meningkatkan kinerjanya yaitu sebagai berikut:

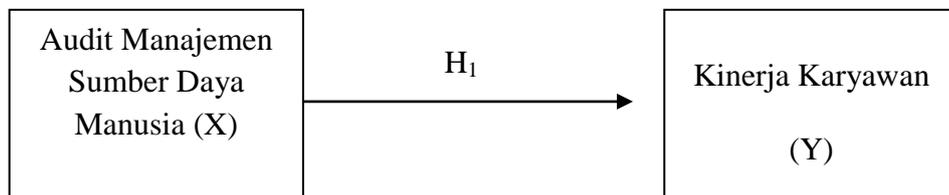
- 1) Peningkatan kemampuan individual selaku pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

- 2) Peningkatan kemampuan untuk berkembang.
- 3) Rasa percaya diri yang lebih besar.
- 4) Peningkatan kepuasan kerja.
- 5) Perolehan informasi tentang cara-cara yang dapat ditempuh untuk menjadi karyawan yang makin efektif.
- 6) Makin terampil berkomunikasi.
- 7) Mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas dan tantangan baru.

Berdasarkan kajian teori yang telah dijabarkan, menurut peneliti jika dihubungkan dengan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independen yaitu Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) Paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————→ :Pengaruh variabel independen (Audit Manajemen Sumber Daya Manusia) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)

H₁ : Hipotesis 1

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Terdapat Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain 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.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

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

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono (2010: 80). Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen yang berjumlah 158 karyawan, dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Data Karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi 2015

No.	Bagian	Kriteria	Jenis Kelamin		Jumlah	Total
			L	P		
1	Medis	Dokter Spesialis	6	2	8	
		Dokter Umum	2	4	62	
		Dokter Gigi	-	2	2	
Total						16
2	Paramedis	Perawat	21	33	54	
		Bidan	-	9	9	
Total						64
3	Penunjang Medis	Radiologi	2	-	2	
		Laboratorium	1	2	3	
		Farmasi	-	10	10	
		Gizi	-	7	7	
		Rekam Medik	5	2	7	
		Fisioteraphi	2	-	2	
		Elektro Medik	1	-	1	
		Sanitasi	-	1	1	
Total						19
4	Umum	Adm & Umum	5	1	6	
		Keuangan	7	4	11	
		Rumah Tangga	7	2	9	
		Supir	4	-	4	
		Satpam	5	-	5	
		Kebersihan	4	4	8	
		Parkir	3	-	3	
Total						59
Total Karyawan						158 karyawan

Sumber : Data Karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi 2015

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *Cluster Random Sampling*, yaitu teknik yang digunakan apabila objek yang akan diteliti atau sumber data terlalu luas (Sugiyono 2010: 65).

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.

Tabel 2. Penentuan Sampel

Populasi	Sampel
< 100 responden	50%
> 100 responden	15%

Sumber: Winarko Surakhmat (1994) dalam Litoman Sagala (2009: 41).

Dengan demikian sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah Sampel

No	Kriteria	Populasi	Sampel	Reponden
1	Medis	16	16x50%	8 karyawan
2	Paramedis	64	64x50%	32 karyawan
3	Penunjang Medis	19	19x50%	10 karyawan
4	Umum	59	59x50%	30 karyawan
Total Responden				80 karyawan

Sumber: Data primer modifikasi Winarko Surakhmat (1994)

D. Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini adalah hasil angket yang disebar kepada karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.

E. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. 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 .

2. 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:

a. 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.

b. Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

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

c. 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.

d. 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.

e. 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.

F. Teknik Pengumpulan Data

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.

G. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian

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). Skala *Likert* yang digunakan rentang nilai 1 sampai dengan 4, dengan ukuran sebagai berikut:

Tabel 4. Bobot Nilai Instrumen Penelitian berdasarkan Modifikasi Skala Likert Positif

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Imam Ghozali (2011: 47)

Tabel 5. Bobot Nilai Instrumen Penelitian berdasarkan Modifikasi Skala Likert Negatif

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Setuju (S)	2
Sangat Setuju (SS)	1

Sumber : Imam Ghozali (2011: 47)

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Butir	Jumlah	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	a. Efektivitas dan Efisiensi	1,2*,3,4,5,6	6	<i>Likert</i>
	b. Tanggung Jawab	7,8,9	3	<i>Likert</i>
	c. Disiplin	10,11, 12*	3	<i>Likert</i>
	d. Inisiatif	13,14,15*, 16,17,18	6	<i>Likert</i>
Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	a. Perencanaan Tenaga Kerja	19,20,21,22, 23,24,25, 26*,27,28, 29*	11	<i>Likert</i>
	b. Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen	30,31,32, 33,34*	5	<i>Likert</i>
	c. Penyelenggaraan Fungsi Seleksi	35,36*,37, 38*,39,40*	6	<i>Likert</i>
	d. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi	41,42,43,44, 45,46,47*, 48,49	9	<i>Likert</i>
	e. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan	50,51,52,53, 54*,55,56*, 57,58,59*, 60,61,62	13	<i>Likert</i>

(*) Pernyataan Negatif

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).

H. Pengujian Instrumen Penelitian

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. Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*
 N : Jumlah responden
 X : Skor butir item tertentu

Y	: Skor total
$\sum X$: Jumlah skor butir
$\sum Y$: Jumlah skor total
$\sum XY$: Perkalian skor butir dan skor total
$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor butir
$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Hasil uji validitas terhadap instrumen Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,769	0,444	Valid
2	0,558	0,444	Valid
3	0,233	0,444	Gugur
4	0,582	0,444	Valid
5	0,852	0,444	Valid
6	0,593	0,444	Valid
7	0,750	0,444	Valid
8	0,481	0,444	Valid
9	0,752	0,444	Valid
10	0,650	0,444	Valid
11	0,282	0,444	Gugur
12	0,264	0,444	Gugur
13	0,792	0,444	Valid
14	0,759	0,444	Valid
15	0,441	0,444	Gugur
16	0,372	0,444	Gugur
17	0,737	0,444	Valid
18	0,742	0,444	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 7 menunjukkan 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 terhadap instrumen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Audit Manajemen SDM

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,616	0,444	Valid
2	0,470	0,444	Valid
3	0,573	0,444	Valid
4	0,709	0,444	Valid
5	0,752	0,444	Valid
6	0,502	0,444	Valid
7	0,699	0,444	Valid
8	0,542	0,444	Valid
9	0,351	0,444	Gugur
10	0,548	0,444	Valid
11	0,393	0,444	Gugur
12	0,737	0,444	Valid
13	0,559	0,444	Valid
14	0,654	0,444	Valid
15	0,661	0,444	Valid
16	0,291	0,444	Gugur
17	0,772	0,444	Valid
18	0,508	0,444	Valid
19	0,502	0,444	Valid
20	0,555	0,444	Valid
21	0,731	0,444	Valid

(Lanjutan)

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
22	0,650	0,444	Valid
23	0,475	0,444	Valid
24	0,670	0,444	Valid
25	0,742	0,444	Valid
26	0,525	0,444	Valid
27	0,720	0,444	Valid
28	0,581	0,444	Valid
29	0,427	0,444	Gugur
30	0,537	0,444	Valid
31	0,420	0,444	Gugur
32	0,556	0,444	Valid
33	0,128	0,444	Gugur
34	0,748	0,444	Valid
35	0,790	0,444	Valid
36	0,592	0,444	Valid
37	0,588	0,444	Valid
38	0,505	0,444	Valid
39	0,597	0,444	Valid
40	0,114	0,444	Gugur
41	-0,387	0,444	Gugur
42	0,687	0,444	Valid
43	0,597	0,444	Valid
44	0,566	0,444	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 8 menunjukkan 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). Rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\Sigma \sigma^2 b$: Jumlah varian butir
 $\sigma^2 t$: Varian total

(Imam Ghozali, 2011: 48)

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,878	Reliabel
Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	0,941	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 9 menunjukkan hasil uji reliabilitas instrumen yang menyatakan seluruh instrumen dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari 0,7 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali 2011: 48).

I. 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.

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak normal (Imam Ghozali, 2011: 160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

KS = Harga *Kolmogorov-Smirnov*

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

(Imam Ghozali, 2011: 160)

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang linear atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependennya. Jika signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antar variabel bisa dikatakan linier (Sarjono dan Julianita, 2011 : 80). 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

(Sarjono dan Julianita, 2011: 80)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah :

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel X dan Y adalah tidak linear.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas 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 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.

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

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual data satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan model Glejser dengan melakukan regresi nilai Absolut Residual/Ut (AbsUt) terhadap variabel independen lainnya.

Persamaan regresi Glejser sebagai berikut :

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Keterangan:

$|U_t|$: Nilai Absolut residual

X_t : Variabel Independen

(Imam Ghozali, 2011: 142)

Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi jika signifikansinya $< 0,05$ yang berarti bahwa apabila signifikan $> 0,05$ maka penelitian dapat dilanjutkan.

2. 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 langkah sebagai berikut:

1) 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

(Sugiyono, 2011: 247)

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)

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

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

Keterangan :

$r^2_{(x|y)}$: 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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Umum

1. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Purbowangi Kebumen

a. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Purbowangi Kebumen

Sejarah berdirinya Rumah Sakit Umum Purbowangi yang terletak di Jalan Yos Sudarso Barat No 1 Purbowangi–Gombong Desa Purbowangi RT 02 RW 01, Kecamatan Buayan, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah ini bermula pada tahun 1997. Letak rumah sakit ini sangat strategis karena berlokasi di tepi jalan raya, berada sekitar 3 Km ke arah barat dari Kota Gombong dan mudah dijangkau oleh alat transportasi. Luas tanah yang dipakai untuk operasional pelayanan 4.500 m². Jumlah penduduk di sekitar rumah sekitar 3000 jiwa. Pasien yang berobat di RSUD Purbowangi saat ini tidak hanya berasal dari Kabupaten Kebumen saja tetapi juga dari Kabupaten Cilacap, Banyumas, Purwokerto, Purworejo bahkan ada yang dari Banjarnegara.

Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah Rumah Sakit Swasta Tipe-D yang didirikan oleh Yayasan Sudarsini yang memiliki komitmen sosial membangun masyarakat Indonesia sehat. Perkembangan RSUD Purbowangi bermula dari praktik dokter umum mandiri perorangan oleh Dr. H. Fatah Widodo. Oleh karena

antusias dan sugesti yang tinggi dari pasien terhadap Dokter Fatah yang melayani dengan ramah, beliau bertekad untuk mengembangkan lebih jauh lagi dan berkeinginan membantu kepada kaum dhuafa agar bisa hidup sehat. Dengan semakin berkembangnya teknologi dan kepercayaan masyarakat, beliau berharap klinik ini bisa menjadi sebuah rumah sakit. Tahap demi tahap perkembangan kemajuan klinik dirintis dan hasilnya bisa tercapai sebuah Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Purbowangi pada tahun 2001. Adapun tahap berkembang RSU Purbowangi adalah sebagai berikut :

- 1) Pada Tahun 1994 Praktik Dokter Umum (Dr. H. Fatah Widodo).
- 2) Tanggal 25 April 1994 Memperoleh Izin Penyelenggaraan Balai Pengobatan (BP).
- 3) Tanggal 28 Juni 1997 Memperoleh Izin Penyelenggaraan Rumah Bersalin (RB).
- 4) Tanggal 02 Februari 1998 Mendapatkan Izin Mendirikan Tempat Usaha.
- 5) Tanggal 17 Februari 1998 Mendapatkan Persetujuan Izin Prinsip dari Bupati Kebumen.
- 6) Tanggal 16 Maret 1998 Mendapatkan Rekomendasi Mendirikan, Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan dari PERSI Cabang Jawa Tengah.

- 7) Tanggal 01 Juli 1998 Pemberian Izin Sementara Penyelenggaraan Sarana Kesehatan dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
- 8) Tanggal 09 Maret 1999 Memperoleh Izin Uji Coba Penyelenggaraan dari Menteri Kesehatan RI.
- 9) Tanggal 20 Maret 2001 Memperoleh Ijin Tetap Penyelenggaraan RSUD Purbowangi dari Dirjend Yanmed dengan Keputusan Menkes No. YM. 02.04.2.2.1085.
- 10) Tanggal 07 Januari 2002 Izin Pemanfaatan Tenaga Nuklir dari BAPETEN.
- 11) Tanggal 09 Juni 2006 Perpanjangan Izin I (Pertama) Penyelenggaraan RSUD Purbowangi dari Dirjend Bina Yanmed dengan Kepmenkes No. YM.02.04.3.5.2095.
- 12) Tanggal 21 Maret 2011 Pemberian Perpanjangan Izin Operasional Tetap II (Kedua) oleh BUPATI KEBUMEN dengan Surat Keputusan Nomor : 503/128/KEP/2011.
- 13) Tanggal 12 Oktober 2011 RSUD Purbowangi Terakreditasi untuk 5 Pelayanan Dasar.
- 14) Tanggal 13 Maret 2012 Penetapan Kelas D untuk RSUD Purbowangi dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.03.05/I/424/12.

Rumah Sakit Umum Purbowangi memberikan fasilitas dan pelayanan yang maksimal terhadap warga masyarakat di wilayah

Kabupaten Kebumen dan sekitarnya dengan menerapkan pelayanan prima dan bermutu serta biaya yang terjangkau oleh semua lapisan masyarakat termasuk kaum dhuafa. RSUD Purbowangi memiliki fasilitas pelayanan unggulan yaitu Spesialis Mata, karena saat ini merupakan satu-satunya dokter spesialis mata swasta yang ada di Kabupaten Kebumen.

b. Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen

Visi Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat Kebumen dan sekitarnya dengan menerapkan pelayanan prima dan bermutu. Misi Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas prima.
- 2) Mengembangkan profesionalisme Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.
- 3) Efektivitas dan efisiensi biaya.
- 4) Pengembangan sarana dan prasarana rumah sakit serta lingkungan.

Filosofi RSUD Purbowangi adalah Keselamatan, Kesembuhan dan Kepuasan Pasien adalah tujuan dari pelayanan RSUD

Purbowangi. Kualitas atau mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Mutu layanan adalah tingkat kesempurnaan terhadap standar yang memuaskan konsumen. Mutu dari pihak pasien adalah kepuasan, sesuai harapan. Mutu dari pihak petugas adalah kemampuan, sesuai dengan standar (Depkes RI, 1999). Faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah sebagai berikut :

a) Kompetensi Teknis

Terkait dengan keterampilan, kemampuan dan penampilan dari petugas dalam memberikan pelayanan. Kompetensi teknis berhubungan dengan bagaimana pemberi pelayanan kesehatan mengikuti standar pelayanan yang telah disepakati dalam hal kebutuhan, ketepatan, kebenaran dan konsistensi di RSU Purbowangi.

b) Akses Terhadap Pelayanan Kesehatan

Artinya pelayanan kesehatan tidak terhalang oleh keadaan geografis, sosial, ekonomi, budaya, organisasi dan bahasa. Akses geografis diukur dengan jarak, waktu perjalanan, jenis transportasi dan hambatan fisik lain yang dapat menghalangi seseorang memperoleh pelayanan kesehatan.

Akses ekonomi berhubungan dengan kemampuan pasien atau pelanggan membayar biaya pelayanan kesehatan. Akses sosial dan budaya terkait dengan dapat diterimanya pelayanan kesehatan secara sosial atau nilai budaya, kepercayaan dan perilaku. Akses organisasi berhubungan dengan sejauh mana pelayanan kesehatan itu diatur agar memberi kemudahan atau kenyamanan kepada pasien atau pelanggan. Akses bahasa artinya bahwa pelayanan kesehatan diberikan dengan bahasa atau dialek yang dipahami oleh pasien atau pelanggan atau masyarakat.

c) Kesangkilan

Sangkil adalah berhasil guna atau mujarab. Mutu pelayanan kesehatan tergantung dari kesangkilan norma pelayanan kesehatan dan petunjuk klinis yang ada. Dimensi kesangkilan harus dipertimbangkan pula di tingkat daerah, dimana dan bagaimana norma kesehatan itu akan dilaksanakan dan bagaimana norma pelayanan kesehatan sesuai dengan kondisi setempat.

d) Hubungan Antar Individu

Hubungan antar individu merupakan interaksi pemberi pelayanan kesehatan dengan pasien atau pelanggan, antar sesama tenaga kesehatan, hubungan atasan dan bawahan,

Rumah Sakit dan Dinas Kesehatan dan lain-lain. Hubungan antar individu yang baik akan menimbulkan kredibilitas atau kepercayaan dengan cara, sebagai berikut: saling menghargai, menjaga rahasia, menghormati, responsif, dan perhatian. Mendengarkan keluhan dan berkomunikasi dengan sangkil juga penting. Hubungan antar individu yang baik akan menimbulkan konseling yang sangkil.

e) Kemangkusan

Mangkus adalah tepat guna atau berdaya guna. Kemangkusan pelayanan kesehatan merupakan dimensi yang penting dari mutu, karena kemangkusan akan mempengaruhi hasil pelayanan kesehatan, apalagi sumber daya pelayanan kesehatan itu sangat terbatas. Pelayanan kesehatan yang mangkus akan dapat melayani masyarakat dengan optimal. Pelayanan yang terbaik harus diberikan dengan sumber daya yang tersedia.

f) Kesenambungan Pelayanan Kesehatan

Artinya pasien atau pelanggan akan mendapat pelayanan kesehatan yang lengkap yang dibutuhkan termasuk rujukannya tanpa mengulangi prosedur diagnosis dan terapi yang tidak perlu. Pasien mempunyai akses terhadap pelayanan kesehatan

apa yang diperlukannya, karena riwayat penyakitnya diketahui, demikian pelayanan rujukan yang diberikan.

g) Keamanan

Artinya pelayanan kesehatan yang diberikan harus aman dari resiko cedera, infeksi, efek samping dan bahaya-bahaya lainnya sewaktu pemberian pelayanan kesehatan.

h) Kenyamanan

Berkaitan dengan pelayanan yang baik berhubungan langsung dengan kesanggupan klinik, tetapi dapat mempengaruhi kepuasan pasien dan kemauan untuk datang berobat kembali untuk memperoleh pelayanan berikutnya. Untuk menunjang pelayanan, disiapkan tenaga dari berbagai disiplin ilmu diantaranya adalah :

Tabel 10. Sumber Daya Manusia Kesehatan

No.	Disiplin Ilmu	Purna Waktu	Paruh Waktu
1	Tenaga Medis Umum	4	4
2	Tenaga Medis Gigi	1	1
3	Tenaga Medis Spesialis	3	9
4	Tenaga Paramedis	45	-
5	Tenaga Bidan	10	-
6	Tenaga Laboratorium	3	-
7	Tenaga Farmasi	9	-
8	Tenaga Radiologi	2	-
9	Tenaga Ahli Gizi	1	-
10	Tenaga Rekam Medis	3	-
11	Tenaga Kesling	1	-
12	Tenaga Kesmas	1	-
13	Tenaga Elektro Medik	1	-
14	Tenaga Fisioterapi	1	-
15	Tenaga Umum/Nonkes	46	-

Sumber: Data Ketenagakerjaan RSUD Purbowangi 2015

c. Motto Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen

Untuk memudahkan seluruh anggota Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen dalam melaksanakan misi sehingga bisa meraih visi, maka diluncurkan motto yaitu bahwa Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah SAHABAT UMMAT MENUJU SEHAT.

Untuk menunjang kelancaran Operasional, RSU Purbowangi memiliki tenaga Medis/ Spesialis, Paramedis, Penunjang Medis dan Non-medis yang cukup memadai. Semakin bertambahnya fasilitas dan pelayanan di RSU Purbowangi dengan harapan seluruh pasien yang membutuhkan pertolongan kesehatan dapat dilayani dengan maksimal dan paripurna sehingga pasien merasa puas berobat dan dilayani di RSU Purbowangi.

d. Logo Rumah Sakit Umum Purbowangi Kebumen

Rumah Sakit Purbowangi Kebumen juga memiliki logo yang memiliki arti sesuai dengan visi serta misi rumah sakit.

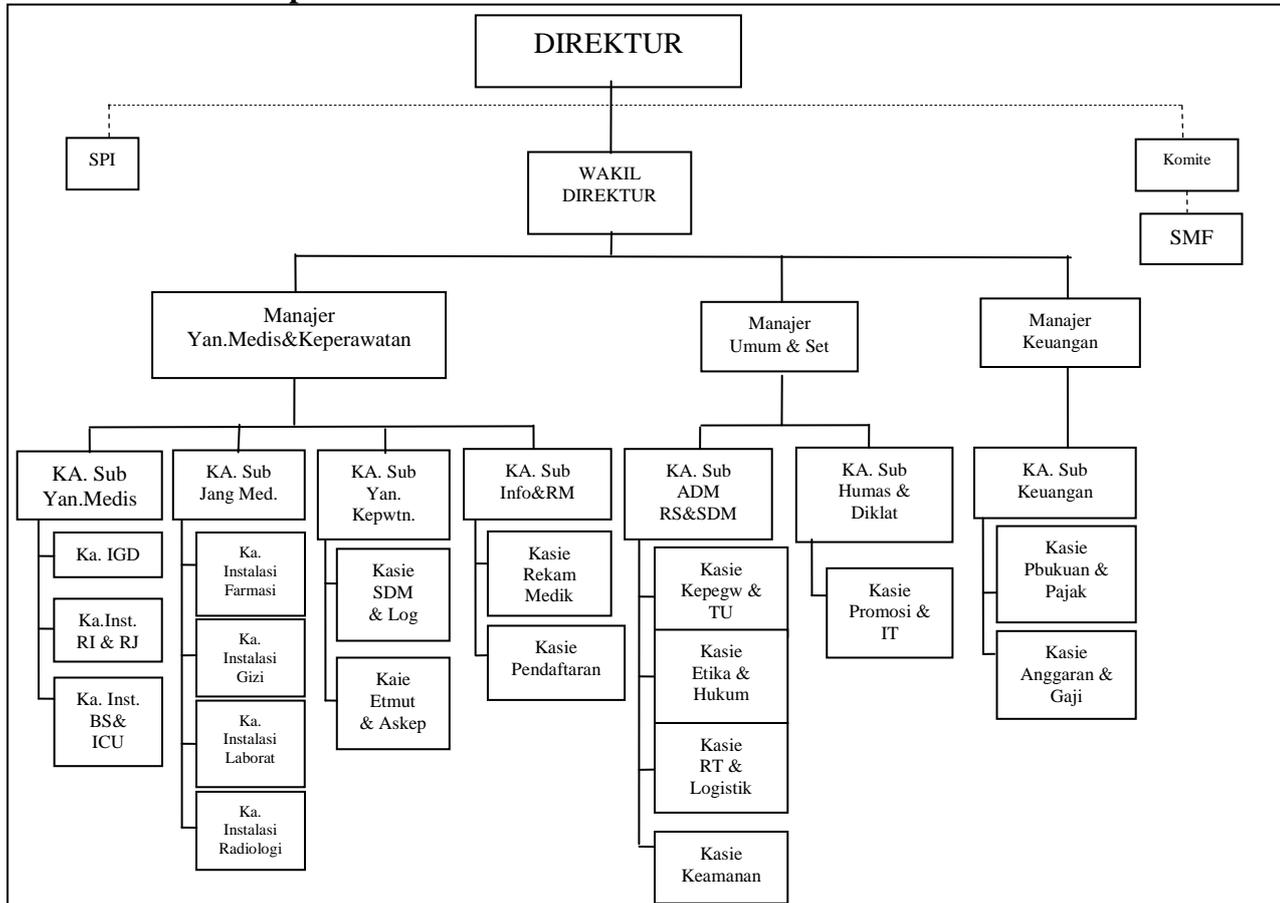


Gambar 2. Logo RSU Purbowangi Kebumen

Makna logo RSU Purbowangi sebagai berikut:

- 1) Bulan sabit menunjukkan bahwa rumah sakit ini adalah bernuansa Islam.
- 2) Tangan menengadah memohon kepada Allah SWT agar diberi petunjuk, diberkahi dan diridhoi dalam bekerja dan beraktifitas.
- 3) Lingkaran menunjukkan siklus kehidupan manusia.
- 4) Logo RSU Purbowangi mempunyai makna “Dalam bekerja kita selalu berdoa kepada Allah SWT agar diberi petunjuk, diberkahi dan diridhoi serta barokah di jalan Islam”.

e. **Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Purbowangi
Kabupaten Kebumen**



Gambar 3. Struktur Organisasi RSU Purbowangi 2015

Dalam bekerja para karyawan diberikan uraian kerja terlebih dahulu supaya karyawan mampu memahami bidang pekerjaan mereka masing-masing. Adapun uraian tugas karyawan RSU Purbowangi, sebagai berikut:

1) **Ketua Satuan Medik Fungsional (SMF)**

Ketua SMF adalah seorang yang memiliki kemampuan dan memenuhi persyaratan untuk mengkoordinasikan para dokter sesuai dengan disiplin keahlian profesinya.

Persyaratan Jabatan adalah:

- a) Pendidikan Dokter Spesialis yang telah memenuhi persyaratan Depkes.
- b) Memiliki motivasi untuk mengemban misi RSUD Purbowangi.

Wewenang dan tugas bagian SMF, adalah:

- a) Mengkoordinasikan jadwal penugasan dokter seprofesi.
- b) Pengembangan pelayanan di bidang disiplin/ profesinya.

Adapun tolok ukur keberhasilan, sebagai berikut:

- a) Tercapainya kepuasan klien.
 - b) Angka penyulit menurun.
- 2) Manajer Pelayanan Medis dan Keperawatan

Pejabat yang berfungsi sebagai wakil dari pimpinan tertinggi rumah sakit yang membawahi bidang pelayanan rumah sakit.

Persyaratan Jabatan adalah:

- a) Dokter Spesialis/ Umum.
- b) Ditambah pendidikan manajemen/ administrasi rumah sakit (S2 MMR).
- c) Berkemampuan memimpin.

Adapun wewenang yang dimiliki Manajer Pelayanan Medis dan Keperawatan, sebagai berikut:

- a) Mengambil keputusan yang ada hubungannya dengan pelayanan Rumah Sakit.
- b) Membuat keputusan yang bersifat darurat yang menyangkut bidang pelayanan Rumah Sakit.
- c) Membuat usulan yang menyangkut bidang pelayanan Rumah Sakit.
- d) Memberikan saran kepada pimpinan baik diminta maupun tidak dalam pengendalian mutu yang menilai konsep, hasil kerja dan proses pelayanan medis yang meliputi :
 - (1) Telaah kasus, statistik infeksi, mordibitas, dan audit preinatal.
 - (2) Telaah pemakaian obat tradisional, obat genetik, dan terapi termasuk darah.
 - (3) Efisiensi pemakaian, sarana rumah sakit, lama perawatan, dan pemanfaatan fasilitas.
 - (4) Telaah kerjasama multidisiplin/rujukan, konsultasi, perawatan intensif dan rehabilitasi.

Tugas yang harus dilaksanakan oleh Manajer Pelayanan Medis dan Keperawatan, adalah:

- a) Mengkoordinasikan pengelolaan di lingkungan kerja Wadir.
- b) Melaksanakan fungsi manajemen Instalasi Pelayanan Rumah Sakit, yang meliputi :

- (1) Perencanaan
- (2) Pengorganisasian
- (3) Pengawasan
- (4) Koordinasi
- (5) Penganggaran
- (6) Evaluasi

Adapun tolak ukur keberhasilan, sebagai berikut:

- a) Terselenggaranya pelayanan rumah sakit.
- b) Peningkatan efisiensi dan pengawasan pelayanan penunjang medik.
- c) Peningkatan hasil usaha di Instalasi Pelayanan Rumah Sakit.
- d) Peningkatan kepuasan pasien.
- e) Peningkatan kepuasan pegawai.

3) Manajer Umum dan Kesekretariatan

Pejabat profesional yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas direktur di bidang Kebijakan Administrasi Pengelolaan Umum, dan Humas RSUD Purbowangi.

Persyaratan Jabatan:

- a) Pendidikan S.1/MMR.

- b) Berpengalaman bekerja di bidang umum dan mendapat pendidikan/ *hospital management*/ administrasi rumah sakit.
- c) Memenuhi persyaratan lain yang diatur oleh pengurus RSU Purbowangi.

Wewenang yang dimiliki manajer umum dan kesekretariatan, sebagai berikut:

- a) Menentukan kebijakan operasional pengelolaan Humas dan Pemasaran Rumah Sakit, sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Direktur.
- b) Mengusulkan posisi jabatan dan jumlah tenaga di lingkungan kerja humas dan pemasaran yang menjadi tanggung jawabnya.
- c) Mengusulkan anggaran kebutuhan bagian humas dan pemasaran sebagai bagian dari RAPB RSU Purbowangi.
- d) Memberi perintah/ saran/ petunjuk teknis kerja dan teguran kepada pelaksana di bagian humas dan pemasaran yang menjadi tanggung jawabnya.
- e) Mengatur ketertiban media promosi/ iklan sehingga dicapai efektifitas dan efisiensi secara optimal.
- f) Memutuskan penggunaan biaya promosi/ sosialisasi yang telah disetujui.

- g) Menggunakan sarana untuk sosialisasi dan promosi yang telah ditetapkan oleh direktur.
- h) Membuat konsep sosialisasi dan promosi.
- i) Menentukan/ mengusulkan posisi jabatan staf di lingkungan kerja humas.
- j) Membuat usulan untuk pengembangan/ peningkatan mutu SDM.

Adapun tugas yang harus dilakukan manajer umum dan kesekretariatan, adalah:

- a) Merencanakan kebutuhan sumber daya manusia di unit kerjanya.
- b) Memberikan informasi dan program-program RSU Purbowangi kepada segenap pegawai, masyarakat, relasi, sektor swasta dan pemerintah untuk kepentingan publikasi dan *marketing*.
- c) Mengatur dan penatalaksanaan urusan Humas dan Pemasaran meliputi perencanaan sosialisasi/ promosi, *talkshow*, dan seminar.
- d) Mengatur dan penatalaksanaan urusan rumah tangga kantor meliputi: promosi, pencitraan dan pemasaran.
- e) Menghimpun bahan laporan dan menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan humas dan pemasaran RSU Purbowangi.

- f) Menghimpun data relasi.
- g) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Direktur RSUD Purbowangi.
- h) Melaksanakan fungsi manajemen meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi.

Adapun tolak ukur keberhasilan, sebagai berikut:

- a) Dapat dirasakan adanya peningkatan kepercayaan diri dan kenyamanan oleh pegawai, masyarakat serta relasi terhadap RSUD Purbowangi.
 - b) Kelancaran proses pelaksanaan sosialisasi, promosi dan pencitraan RSUD Purbowangi.
 - c) Berkurangnya keluhan–keluhan yang berhubungan dengan sarana fisik.
 - d) Terselenggaranya proses transfer informasi dan promosi secara tepat waktu dan tepat sasaran.
 - e) Berkurangnya keluhan–keluhan yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan dan administrasi umum.
 - f) Efisien dan efektifitas dalam pendayagunaan SDM di lingkungan Wadir Umum dan Keuangan.
 - g) Efektivitas dan Efisiensi dalam penggunaan anggaran biaya di lingkungan Wadir Umum dan Keuangan.
- 4) Manajer Keuangan

Pejabat profesional yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas Direktur di Bidang Keuangan RSUD Purbowangi.

Persyaratan Jabatan adalah:

- a) Pendidikan S.1/ MMR.
- b) Berpengalaman bekerja di Bidang Umum dan Keuangan serta mendapat pendidikan/ *hospital management/* administrasi rumah sakit.
- c) Memenuhi persyaratan lain yang diatur oleh pengurus RSUD Purbowangi.

Wewenang yang dimiliki manajer keuangan, adalah:

- a) Menetapkan kebijakan investasi terhadap dana–dana yang tersedia.
- b) Memberikan persetujuan pengeluaran uang rumah sakit baik untuk keperluan rutin maupun investasi.
- c) Memberikan keringanan kepada pasien sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d) Mengusahakan dana dari pihak ketiga untuk sumber-sumber pembiayaan rumah sakit dengan persetujuan pengurus RSUD Purbowangi.
- e) Mengambil keputusan yang berhubungan dengan administrasi, pengadaan peralatan dan ketenagaan.
- f) Membuat usulan yang menyangkut pengembangan bagian keuangan rumah sakit.

- g) Membuat keputusan yang bersifat darurat di Bidang Keuangan Rumah Sakit.

Manajer keuangan memiliki tugas, sebagai berikut:

- a) Menyusun kebijaksanaan penyusunan program, anggaran pendapatan dan belanja rumah sakit.
- b) Menyusun kebijaksanaan pengelolaan dan pengurusan keuangan rumah sakit.
- c) Menyusun kebijaksanaan pengawasan pengelolaan keuangan rumah sakit.
- d) Menyusun kebijaksanaan pengelolaan dan pengurusan administrasi pasien.
- e) Menyusun kebijaksanaan pelaksanaan akuntansi rumah sakit berdasarkan ketentuan dan norma–norma akuntansi yang berlaku di RSUD Purbowangi.
- f) Menggerakkan, mengkoordinasikan, mengevaluasi, proses pengelolaan tugas dari bagian keuangan.
- g) Melakukan koordinasi dengan unit–unit terkait yang menjadi tanggung jawabnya.
- h) Bersama–sama dengan Direktur/ anggota Direksi lainnya memberikan laporan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan pengurus pada akhir periode/ laporan tahunan.

Adapun tolak ukur keberhasilan, sebagai berikut:

- a) Terselenggaranya keuangan rumah sakit yang efektif dan efisien.
- b) Rumah sakit mampu mencapai sisa hasil usaha (laba) sesuai yang dianggarkan.
- c) Terselenggaranya penyediaan dana *cash flow* untuk operasional rumah sakit.
- d) Tersusunnya RAPB (Rencana Anggaran Pembiayaan dan Belanja) tepat waktu.
- e) Tersusunnya laporan pertanggungjawaban keuangan yang *auditable*.
- f) Kelancaran proses pelaksanaan pengadaan alat/barang serta distribusinya.
- g) Terselenggaranya pemeliharaan mesin dan alat elektro medik.
- h) Efisiensi dalam penggunaan anggaran biaya di rumah sakit di lingkungan Wadir.

f. Aktifitas Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Purbowangi, serta konsep pelayanan pada rumah sakit, maka Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen senantiasa berupaya meningkatkan sarana dan prasarana termasuk sumber

daya manusia. Sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan kesehatan yang tersedia di Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah sebagai berikut:

- 1) Instalasi Gawat Darurat buka 24 Jam
- 2) Unit Gawat Darurat/Trauma Mata 24 Jam
- 3) Poliklinik Umum (Dokter Jaga 24 jam)
- 4) Poliklinik Gigi
- 5) Poliklinik Spesialis :
 - a) Mata
 - b) Bedah Umum
 - c) Bedah Tulang
 - d) Penyakit Anak
 - e) Penyakit Dalam
 - f) Kebidanan & Kandungan
 - g) Syaraf
 - h) THT
 - i) Kejiwaan
- 6) Pelayanan ICU

- 7) Instalasi Laboratorium dan Radiologi, USG, EKG
- 8) Instalasi Farmasi, Instalasi Gizi, IPSRS
- 9) Instalasi Bedah Sentral
- 10) Rawat Inap (Utama + I + II + III + Jamkesmas)
 - a) Kelas Utama dengan fasilitas Ruangan ber-AC, Kipas Angin, TV, Sofa & Kulkas.
 - b) Kelas I dengan fasilitas TV, Kipas Angin, Sofa dan 1 TT/kamar.
 - c) Kelas II dengan fasilitas 2 TT/kamar, KM di dalam.
 - d) Kelas III dengan fasilitas 3 TT/kamar, KM di dalam.
 - e) Kelas III Jamkesmas KM di dalam.
- 11) Psikologi
- 12) Fisioterapi
- 13) Antar Jemput Pasien (*Ambulance/ Non Ambulance*)
- 14) *Ambulance* (Siaga 24 jam)
- 15) Melayani Askes dan Jamkesmas dan Asuransi Kesehatan lainnya.

Ruang Instalasi Gawat Darurat memiliki fasilitas yang memadai, dengan Dokter Jaga dan Perawat Jaga siaga 24 jam serta memiliki keahlian khusus dan berpengalaman dalam penanggulangan kasus-kasus gawat darurat. Tenaga kesehatan yang dinas di Ruang IGD memiliki sertifikat pelatihan PPGD sebagai standar pelayanan.

Menurut Peraturan Ketenagakerjaan RSUD Purbowangi Tahun 2013 Pasal 4 yang mengatur tentang hari dan jam kerja karyawan, sebagai berikut :

- 1) Hari kerja di RSUD Purbowangi untuk pelayanan kesehatan setiap hari dan 24 jam.
- 2) Jam kerja di RSUD Purbowangi dibagi menjadi tiga *shift* dan diatur sebagai berikut :
 - a) Jam kerja *shift* untuk karyawan administrasi, umum, penunjang medis dan paramedis adalah sebagai berikut :
 - (1) *Shift* Pagi : Jam 07.30 – 14.00 WIB
 - (2) *Shift* Siang : Jam 14.00 – 20.00 WIB
 - (3) *Shift* Malam : Jam 20.00 – 07.30 WIB
 - b) Jam kerja *shift* untuk tenaga keamanan/ *security* adalah sebagai berikut :
 - (1) *Shift* Pagi : Jam 07.00 – 15.00 WIB
 - (2) *Shift* Siang : Jam 15.00 – 23.00 WIB
 - (3) *Shift* Malam : Jam 23.00 – 07.00 WIB
 - c) Jam kerja *shift* Dokter Jaga :
 - (1) *Shift* Pagi : Jam 08.00 – 15.00 WIB
 - (2) *Shift* Siang : Jam 15.00 – 22.00 WIB
 - (3) *Shift* Malam : Jam 22.00 – 08.00 WIB
 - d) Istirahat Mingguan bagi pegawai dan karyawan diatur sesuai dengan jadwalnya.

- e) Setelah 4 (Empat) jam bekerja setiap *shift*-nya, diberikan istirahat dan bergantian.
 - f) Kelebihan jam kerja (di atas 8 jam) dihitung lembur atau di ganti ekstra libur.
- 3) Ketentuan hari dan jam kerja dalam pasal ini dapat diubah oleh pengelola sesuai dengan kepentingan rumah sakit.

g. Langkah-langkah RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah beberapa langkah RSUD Purbowangi dalam meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :

1) Memberikan Program Peningkatan Keterampilan Karyawan

Telah diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan tahun 2013 Bab VII Pasal 24 yaitu RSUD Purbowangi melakukan penilaian terhadap karyawan berdasarkan sistem penilaian yang diatur dan ditetapkan oleh Surat Keputusan Direktur RSUD Purbowangi. Kemudian dalam Bab VII pasal 26, mengatur tentang Pendidikan Karyawan yang diberikan oleh Rumah Sakit dengan tujuan untuk menjaga kelancaran peningkatan kegiatan atau kemajuan rumah sakit serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Telah diatur pada pasal 1 dan 2 pendidikan yang dimaksudkan yaitu pendidikan dasar, pendidikan promosi, pendidikan

keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan bidang tugas serta pekerjaannya, dengan persyaratan dan biaya oleh keputusan Direktur.

2) Kesejahteraan Karyawan

RSU Purbowangi memberikan program kesejahteraan meliputi jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), tunjangan pemeliharaan kesehatan diatur dalam peraturan ketenagakerjaan RSU Purbowangi Tahun 2013 Pasal 1 (rawat inap, rawat jalan, pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan normal), Tunjangan Hari Tua, Tunjangan Hari Raya Islam, Tunjangan Cuti, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Fungsional, Tunjangan Isteri/Suami, Tunjangan Anak, Jaminan Asuransi Kecelakaan, Santunan Kematian, Seragam Dinas, Bingkisan Pernikahan, Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan.

3) Tunjangan Hari Tua

Tunjangan Hari Tua telah diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan RSU Purbowangi Tahun 2013 Pasal 23 apabila pegawai telah mencapai usia 55 tahun baik pria maupun wanita diputuskan hubungan kerjanya dengan hak Tunjangan Hari Tua.

Bagi karyawan yang memiliki spesifikasi atau jabatan tertentu dengan pertimbangan rumah sakit dan ketersediaan karyawan yang bersangkutan dapat diperpanjang sampai usia

maksimal 60 tahun sesuai dengan keputusan Direktur RSUD Purbowangi.

h. Langkah-langkah RSUD Purbowangi untuk Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Rumah Sakit yang Lebih Baik

RSUD Purbowangi telah menerapkan beberapa langkah untuk meningkatkan tata kelola Manajemen Rumah Sakit supaya lebih baik, diantaranya yaitu *Reward* dan *Punishment*. Menerapkan pemberian gaji berdasarkan ketentuan rumah sakit, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti biaya gratis untuk pendidikan lanjut, serta memberikan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan RSUD Purbowangi. Rumah sakit akan memberikan pesangon dan uang jasa kepada karyawan yang dikenakan PHK kecuali pelanggaran pada Pasal 7.

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini melakukan uji coba pada Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen dengan menggunakan data sebagai berikut:

Tabel 11. Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Kuesioner yang disebar untuk pengujian	20	100%
Kuesioner untuk sampel	80	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, bidang pekerjaan, dan lama bekerja. Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Interval Usia	Jumlah	Frekuensi (%)
1	19-23 tahun	10	12,5%
1	24-28 tahun	26	32,5%
2	29-33 tahun	10	12,5%
3	34-38 tahun	15	18,75%
4	39-43 tahun	13	16,25%
5	44-48 tahun	3	3,75%
6	49-53 tahun	3	3,75%
Total		80	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 12 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 19-23 tahun sebanyak 10 orang (12,5%), berusia 24-28 tahun sebanyak 26 orang (32,5%), berusia 29-33 tahun sebanyak 10 orang (12,5%), berusia 34-38 tahun sebanyak 15 orang (18,75%), berusia 39-43 tahun sebanyak 13 orang (16,25%), berusia 44-48 tahun sebanyak 3 orang (3,75%), dan yang berusia 49-53 tahun (3,75%).



Gambar 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 42 orang (53%), dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (47%).

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Frekuensi
SMP	8	10%
SMA/SMK	17	21,25%
Diploma	25	31,20%
S1	30	37,50%
S2	-	0%
S3	-	0%
Total	80	100

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 13 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 30 orang (37,50%), jenjang pendidikan Diploma sebanyak 25 orang (31,20%), jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang (21,25%), jenjang SMP sebanyak 8 orang (10%) dan yang memiliki jenjang pendidikan S2 dan S3 tidak ada (0%).

B. Deskripsi Data Khusus

Penelitian ini memiliki dua data yaitu tentang Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Karyawan. Deskripsi kategori variabel mendeskripsikan tanggapan responden mengenai pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Deskripsi data yang disajikan meliputi nilai Mean, Median, Modus dan Deviasi Standar.

Deskripsi selanjutnya adalah menentukan pengkategorian skor tingkat kecenderungan dari masing-masing variabel. Dari skor tersebut kemudian dibagi dalam tiga kategori (Denies Priantinah dan Megasari: 2012). Menurut Anas Sudijono (2012), pengelompokan atas tiga rangking terdiri dari rangking atas, tengah, dan bawah, sedangkan menurut Arikunto (2009), mengelompokkan data menjadi tiga kelompok dalam kategori kelompok tinggi, cukup dan rendah. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program pengolahan. Langkah-langkah dalam

menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2012), sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus *Sturges*)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah kelas interval

n : Jumlah data observasi

2. Menentukan rentang data, yaitu data terbesar data terkecil kemudian ditambah 1.
3. Menghitung panjang kelas = rentang data dibagi jumlah kelas.

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). Rumus untuk M_i dan SD_i adalah:

$$\text{Mean ideal } (M_i) = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal } (SD_i) = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}).$$

$$\text{Rendah} = < (M_i - SD_i)$$

$$\text{Sedang} = (M_i - SD_i) \text{ s/d } (M_i + SD_i)$$

$$\text{Tinggi} = > (M_i + SD_i)$$

Tabel 14 berisi hasil perhitungan dari deskripsi data yang meliputi nilai *Mean*, Median, Modus, Standar Deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum. Dari hasil penilaian responden maka dapat dijelaskan

besarnya jawaban responden untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Deskripsi Variabel Penelitian

Keterangan	Kinerja Karyawan	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia
<i>Mean</i>	45.21	125.20
Median	45.00	126.00
Mode	45	127
Std. Deviation	3.267	8.483
Minimum	37	89
Maksimum	52	143

Sumber: Data Primer yang Diolah

a. Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program pengolahan data yang tercantum pada tabel 14 di atas, variabel Kinerja Karyawan memiliki skor tertinggi 52 dan skor terendah 37, *mean* 45.21, median 45,00, modus 45, dan standar deviasi 3.267 Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari empat indikator yaitu Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Dari empat indikator tersebut dibuat 18 pernyataan dan dinyatakan 13 pertanyaan yang valid dan 5 pertanyaan gugur. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor sebagai berikut:

$$\text{skor tertinggi} : 4 \times 13 = 52$$

$$\text{skor terendah} : 1 \times 13 = 13$$

$$M_i : 32,5$$

$$SD_i : 6,5$$

Setelah M_i dan SD_i diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu tidak memuaskan, cukup memuaskan, dan sangat memuaskan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 11.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

No.	Interval Kelas	Frekuensi	F Relatif (%)	Keterangan
1	> 39	75	93,75%	Sangat Baik
2	$26 \leq x \leq 39$	5	6,25%	Cukup Baik
3	< 26	0	0%	Buruk
		80	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel tersebut 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.

b. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program pengolahan data sebagaimana yang tercantum pada tabel 16, variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki skor tertinggi 143 dan skor terendah 89, *mean* 125.20, median 126.00, modus 127, dan standar deviasi 8.483. Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari lima indikator yaitu Perencanaan Tenaga Kerja, Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen, Penyelenggaraan Fungsi Seleksi, Penyelenggaraan Fungsi Orientasi, serta Fungsi Pelatihan dan Pengembangan. Dari lima indikator tersebut dibuat 44 pernyataan dan dinyatakan 36 pertanyaan yang valid dan 8 pertanyaan gugur. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor sebagai berikut:

$$\text{skor tertinggi} \quad : 4 \times 36 = 144$$

$$\text{skor terendah} \quad : 1 \times 36 = 36$$

$$\text{Mi} \quad : 92$$

$$\text{SDi} \quad : 18$$

Setelah *Mi* dan *SDi* diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu tidak memadai, cukup memadai, dan sangat memadai. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 12.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Interval Kelas	Frekuensi	F Relatif (%)	Keterangan
1	> 110	77	96,25%	Sangat Memadai
2	$74 \leq x \leq 110$	3	3,75%	Cukup Memadai
3	< 74	0	0%	Tidak Memadai
		80	100%	

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 16 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 sebanyak 0 responden atau 20% 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.

C. Analisis Data

Penelitian ini harus memenuhi uji prasarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikansi > 0,05 maka distribusi data bisa dikatakan normal

(Ghozali, 2011: 160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 17 sebagai berikut

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17470378
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.087
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 17 di atas, diperoleh bahwa nilai *kolmogorov-smirnov* (Z) sebesar 1,141 dan nilai signifikansi sebesar 0,148. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang linear atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependennya. Jika signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antar variabel bisa dikatakan linier (Sarjono dan

Julianita, 2011: 80). Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 18 sebagai berikut :

Tabel 18. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	0,107	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 18 di atas, antara Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,107 lebih besar dari nilai probabilitas 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. 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 akan terjadi multikolinearitas, dan model regresi tidak layak untuk digunakan. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 19 sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	<i>Tolerance</i>	Keterangan
Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang Diolah

Hasil Uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 1,000 Nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 yaitu variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 1,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

2) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah situasi tidak konstannya varians. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan pengujian dengan menggunakan metode *Glejser* yang selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai sig t dengan 0,05. Jika Sig t hitung lebih kecil dari 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya jika sig t hitung lebih besar dari 0,05 maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji *Glejser* dapat ditunjukkan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t hitung	Sig t	Keterangan
Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	-1,75	0,084	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 20 terdapat variabel independen diperoleh p -value (sig-t) > 0,05. Berdasarkan hasil regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen diperoleh hasil bahwa tidak ada variabel independen (audit manajemen SDM) tidak ada yang berpengaruh signifikan terhadap absolut residual yaitu $0,084 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung masalah heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menjelaskan kekuatan dan arah pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program pengolahan data. Metode-metode pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana, uji t untuk menguji signifikansi persamaan regresi. Dalam uji hipotesis ini $X=0$ tidak akan mungkin terjadi, sebab jumlah nilai pernyataan kuesioner tidak ada yang nilainya 0.

a. Analisis Regresi Sederhana

1) Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

a) Menentukan Garis Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Dengan bantuan pengolahan data maka diperoleh hasil regresi linier sederhana seperti pada tabel berikut:

Tabel 21. Regresi Sederhana Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Model Regresi X	R Square (r^2)	Sig	Konstanta	Koefisien	t _{hitung}
X-Y	0,518	0,000	0,813	0,766	9,148

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 21, dapat disusun persamaan regresinya yaitu: $Y = 0,813 + 0,766 X$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 0,813 menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia ($X = 0$). Dengan koefisien regresi sebesar 0,766 dapat diartikan bahwa jika Audit Manajemen Sumber Daya

Manusia meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,766. Nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

b) Menemukan koefisien determinasi (r^2)

Berdasarkan tabel 21, nilai r^2 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. Dengan demikian dapat diartikan pula bahwa variabel independen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,8%.

c) Hasil pengujian signifikansi dengan uji t

Berdasarkan tabel 21, pada uji t_{hitung} diketahui nilainya sebesar 9,148, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Hasil ini menunjukkan Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Artinya semakin baik Audit Manajemen Sumber Daya Manusia maka Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit (Y) juga akan mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

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:

1. 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 pengarahan 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.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

Dalam penggunaan variabel dalam penelitian ini hanya satu variabel independen yaitu Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

Terdapat pengaruh positif Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di RSUD 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.

B. Saran

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. 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.
5. 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 I Nomor I/Tahun 2012*.
- Departemen Kesehatan. (2015). “Data Jumlah Rumah Sakit Online 2015”. Diambil dari: http://sirs.buk.depkes.go.id/rsonline/data_list.php?pagesize=500, pada tanggal 20 Juni 2015.
- 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 Penelitian Data dengan Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto Hartono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPF.
- 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: BPF.
- 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 Prnrllitian 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.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan RSUD Purbowangi

Kabupaten Kebumen

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen”**, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi dari Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner daftar pertanyaan terlampir. Kegiatan penelitian ini adalah merupakan kegiatan untuk kepentingan ilmiah, dan daftar pertanyaan yang terlampir dalam angket digunakan untuk sarana mengumpulkan data. Dengan demikian penulis sangat mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen dalam pengisian kuesioner.

Atas kesediaan waktu dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Juli 2015

Hormat saya,

Pramudya Nur Annisa

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha untuk tidak menunda penyelesaian tugas yang diberikan rumah sakit.				
2.	Saya bekerja sesuka hati tanpa mematuhi aturan.				
3.	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja sesuai dengan porsi yang dibutuhkan.				
4.	Saya mampu melaksanakan tugas tambahan dari pimpinan secara tepat waktu.				
5.	Saya berusaha mencapai tujuan yang diinginkan rumah sakit dalam bekerja.				
6.	Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dengan kemampuan yang saya miliki.				
7.	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit.				
8.	Karyawan yang baik adalah karyawan yang mau bertanggung jawab atas tugas yang diberikan				
9.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan tanpa harus diawasi pimpinan setiap saat.				
10.	Saya bertindak sesuai dengan target rumah sakit dalam menyelesaikan pekerjaan.				
11.	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.				
12.	Saya sering mengabaikan aturan rumah sakit dalam bekerja.				
13.	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.				
14.	Kreativitas dalam pekerjaan diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang saya kerjakan.				
15.	Saya selalu meniru cara orang lain dalam menyelesaikan tugas.				
16.	Saya menyukai tantangan dalam bekerja, karena tantangan memunculkan ide-ide baru.				
17.	Saya ingin meningkatkan kemampuan dengan mengikuti pelatihan atau studi lanjut.				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
18.	Saya berusaha memberikan kontribusi pada rumah sakit untuk perusahaan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.				

Audit Sumber Daya Manusia

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
19.	Rumah sakit mempunyai visi dan misi yang mudah dipahami oleh karyawan.				
20.	Rumah sakit memiliki tujuan yang mudah dipahami oleh karyawan.				
21.	Karyawan diajak berkoordinasi sebelum melaksanakan kerja sesuai dengan kebijaksanaan rumah sakit.				
22.	Karyawan mendapatkan pengarahan terkait dengan tugas yang akan dikerjakan.				
23.	Karyawan mendapat penjelasan mengenai aturan-aturan rumah sakit yang harus dipatuhi.				
24.	Karyawan diajak membuat rencana kerja terkait dengan tugas yang akan dikerjakan.				
25.	Karyawan harus siap bekerja dengan teknologi yang selalu berkembang				
26.	Pelayanan yang karyawan berikan kepada pasien/masyarakat bertentangan dengan aturan rumah sakit				
27.	Karyawan mendapatkan kejelasan informasi shifting (jam kerja) dari rumah sakit.				
28.	Komunikasi antar karyawan dengan atasan maupun rekan kerja terjalin dengan baik.				
29.	Karyawan kesulitan bekerja dengan teknologi yang sedang berkembang.				
30.	Rumah sakit memberitahukan kepada karyawan tentang rencana kerja terkait dengan tugas mereka.				
31.	Karyawan mempunyai pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.				
32.	Rumah sakit menetapkan standar kerja untuk karyawan.				
33.	Rumah sakit membuat deskripsi kerja yang dijalani oleh karyawan.				
34.	Karyawan sering mendapatkan kendala dalam bekerja				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
35.	Prosedur pendaftaran masuk rumah sakit sudah berjalan dengan baik.				
36.	Karyawan memiliki tingkat stress yang tinggi dalam bekerja				
37.	Karyawan mengikuti tes masuk dengan sungguh sungguh.				
38.	Penempatan jabatan untuk karyawan baru kurang sesuai dengan keahliannya.				
39.	Karyawan menjawab dengan jujur pertanyaan pada saat wawancara yang diajukan oleh pihak rumah sakit.				
40.	Rumah sakit mempunyai kultur budaya yang sulit untuk disesuaikan oleh karyawan.				
41.	Karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.				
42.	Karyawan diberitahu deskripsi kerja mereka.				
43.	Jadwal kerja karyawan mudah dipahami oleh para karyawan.				
44.	Karyawan mendapatkan pelayanan kesehatan gratis.				
45.	Kontribusi karyawan berperan penting dalam menyelesaikan tugasnya.				
46.	Karyawan menerima gaji sesuai dengan UMR				
47.	Karyawan tidak mendapatkan cuti kerja selama bekerja.				
48.	Keterampilan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaannya.				
49.	Karyawan mendapatkan jaminan keselamatan saat bekerja				
50.	Pelatihan yang diadakan rumah sakit diikuti oleh para karyawan dengan baik.				
51.	Karyawan mengikuti evaluasi kerja secara rutin.				
52.	Pelatihan yang diadakan rumah sakit mampu menumbuhkan semangat para karyawan.				
53.	Pelatihan di rumah sakit memberikan informasi tentang jenjang karir kepada karyawan.				
54.	Karyawan tidak pernah mendapatkan pelatihan dari rumah sakit				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
55.	Dengan adanya pelatihan yang rutin dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja				
56.	Karyawan merasa jadwal shift kerja sangat memberatkan mereka.				
57.	Para karyawan selalu rajin dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan rumah sakit maupun organisasi lainnya				
58.	Antusias karyawan sangat tinggi jika ada tawaran untuk menaikkan jabatan dari pihak rumah sakit				
59.	Karyawan merasa takut untuk menghadapi tugas dan tantangan yang baru.				
60.	Karyawan merasakan nyaman dalam lingkungan kerja saat ini.				
61.	Karyawan memahami materi pelatihan yang diberikan rumah sakit.				
62.	Karyawan diajak berdiskusi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di rumah sakit.				

Lampiran 2. Data Uji Coba Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

Resp	Butir Pertanyaan Kinerja Karyawan																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	54
2	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	53
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	58
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	62
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	57
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	52
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	69
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
11	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	60
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	54
13	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	58
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
15	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	64
16	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	60
17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	68
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	66
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
	66	66	60	62	68	63	69	71	68	65	59	65	63	69	58	60	63	66	

Lampiran 3. Data Uji Coba Penelitian Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

No Resp	No. Butir Angket Audit Manajemen SDM																																																														Skor Total
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62																			
1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	119												
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	120															
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	145															
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134													
5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144													
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	131														
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	166														
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128														
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	126														
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130														
11	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143													
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130													
13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137													
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141												
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	145													
16	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	130															
17	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	162															
18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129													
19	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	148														
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128													
	62	63	64	66	67	59	65	67	66	67	59	64	65	61	60	56	61	59	65	59	64	63	61	61	68	64	63	57	67	61	63	63	59	62	59	64	65	64	60	55	59	61	60	58																			

Lampiran 4. Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

NO RESP	No. Butir Angket Kinerja Karyawan (Y)													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	45
2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	44
4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	43
5	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	43
6	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	45
7	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	37
8	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	44
9	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	44
10	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	46
11	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	43
12	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	42
13	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	50
14	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	45
15	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	47
16	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	45
17	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	44
18	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	43
19	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	48
20	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	43
21	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	45
22	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	44
23	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	42
24	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	42
25	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	45
26	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	40
27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	42
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38
29	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	46
30	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	44
31	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	39
32	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	42
33	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	43
34	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	43
35	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	42
36	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	40
37	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	43

38	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	44
39	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	45
40	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	43
41	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	38
42	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	45
43	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	43
44	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	45
45	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	43
46	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	45
47	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	45
48	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	47
49	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	2	2	3	37
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
51	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	48
52	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	44
53	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	48
54	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	49
55	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	50
56	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	47
57	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	49
58	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	50
59	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	47
60	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	48
61	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47
62	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	45
63	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	49
64	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47
65	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	50
66	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	47
67	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	48
68	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	48
69	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	46
70	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	48
71	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
72	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	48
73	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47
74	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
75	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	46
76	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	48
77	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47
78	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50

79	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	46
80	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	47
	299	279	277	288	278	256	236	266	297	307	288	270	276	

Lampiran 5. Data Hasil Penelitian Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

NO RE SP	No. Butir Angket Audit Manajemen SDM (X)																																			JUMLA H		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		36	
1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	123
2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	127
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	127
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	122
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	120	
6	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	126	
7	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	119	
8	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	124
9	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	124	
10	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	129	
11	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	123
12	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	124	
13	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	127	
14	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	126	
15	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	122	
16	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	124	
17	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	125	
18	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	121	
19	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	122	
20	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	125	
21	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	121		

22	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	124	
23	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	130		
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	127			
25	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	130			
26	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	121		
27	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	127		
28	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	89	
29	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	125	
30	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	121		
31	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	123	
32	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	123	
33	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	120	
34	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	122	
35	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	123	
36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	121	
37	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	123
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	112
41	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	89
42	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	125	
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	115		
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	130	
45	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	115	
46	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	120	

47	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	129	
48	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	128	
49	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	122
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	143
51	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	128	
52	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	119
53	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	127
54	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	134
55	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
56	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	128
57	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	132
58	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	135
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	130	
60	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	131
61	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
62	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	123	
63	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	133
64	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	127
65	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
66	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	127
67	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	131
68	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	131
69	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	127	
70	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	130	
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	140	

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		SKOR_TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	20
VAR00002	Pearson Correlation	.558
	Sig. (2-tailed)	0.011
	N	20
VAR00003	Pearson Correlation	0.233
	Sig. (2-tailed)	0.324
	N	20
VAR00004	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	0.007
	N	20
VAR00005	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	20
VAR00006	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	0.006
	N	20

VAR00007	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	20
VAR00008	Pearson Correlation	.481
	Sig. (2-tailed)	0.032
	N	20
VAR00009	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	20
VAR00010	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	20
VAR00011	Pearson Correlation	0.282
	Sig. (2-tailed)	0.229
	N	20
VAR00012	Pearson Correlation	0.264
	Sig. (2-tailed)	0.261
	N	20
VAR00013	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	20
VAR00014	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	20

VAR00015	Pearson Correlation	0.441
	Sig. (2-tailed)	0.052
	N	20
VAR00016	Pearson Correlation	0.372
	Sig. (2-tailed)	0.107
	N	20
VAR00017	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	20
VAR00018	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	20
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

Correlations

		SKOR_TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.616
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
VAR00002	Pearson Correlation	.470
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	20
VAR00003	Pearson Correlation	.573
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	20
VAR00004	Pearson Correlation	.709
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
VAR00005	Pearson Correlation	.752
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
VAR00006	Pearson Correlation	.502
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	20
VAR00007	Pearson Correlation	.699
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20

VAR00008	Pearson Correlation	.542
	Sig. (2- tailed)	.013
	N	20
VAR00009	Pearson Correlation	.351
	Sig. (2- tailed)	.129
	N	20
VAR00010	Pearson Correlation	.548
	Sig. (2- tailed)	.012
	N	20
VAR00011	Pearson Correlation	.393
	Sig. (2- tailed)	.086
	N	20
VAR00012	Pearson Correlation	.737
	Sig. (2- tailed)	.000
	N	20
VAR00013	Pearson Correlation	.559
	Sig. (2- tailed)	.010
	N	20
VAR00014	Pearson Correlation	.654
	Sig. (2- tailed)	.002
	N	20
VAR00015	Pearson Correlation	.661
	Sig. (2- tailed)	.002
	N	20

VAR00016	Pearson Correlation	.291
	Sig. (2- tailed)	.213
	N	20
VAR00017	Pearson Correlation	.772
	Sig. (2- tailed)	.000
	N	20
VAR00018	Pearson Correlation	.508
	Sig. (2- tailed)	.022
	N	20
VAR00019	Pearson Correlation	.502
	Sig. (2- tailed)	.024
	N	20
VAR00020	Pearson Correlation	.555
	Sig. (2- tailed)	.011
	N	20
VAR00021	Pearson Correlation	.731
	Sig. (2- tailed)	.000
	N	20
VAR00022	Pearson Correlation	.650
	Sig. (2- tailed)	.002
	N	20
VAR00023	Pearson Correlation	.475
	Sig. (2- tailed)	.034
	N	20

VAR00024	Pearson Correlation	.670
	Sig. (2- tailed)	.001
	N	20
VAR00025	Pearson Correlation	.742
	Sig. (2- tailed)	.000
	N	20
VAR00026	Pearson Correlation	.525
	Sig. (2- tailed)	.017
	N	20
VAR00027	Pearson Correlation	.720
	Sig. (2- tailed)	.000
	N	20
VAR00028	Pearson Correlation	.581
	Sig. (2- tailed)	.007
	N	20
VAR00029	Pearson Correlation	.427
	Sig. (2- tailed)	.060
	N	20
VAR00030	Pearson Correlation	.537
	Sig. (2- tailed)	.015
	N	20
VAR00031	Pearson Correlation	.420
	Sig. (2- tailed)	.065
	N	20

VAR00032	Pearson Correlation	.556
	Sig. (2- tailed)	.011
	N	20
VAR00033	Pearson Correlation	.128
	Sig. (2- tailed)	.590
	N	20
VAR00034	Pearson Correlation	.748
	Sig. (2- tailed)	.000
	N	20
VAR00035	Pearson Correlation	.790
	Sig. (2- tailed)	.000
	N	20
VAR00036	Pearson Correlation	.592
	Sig. (2- tailed)	.006
	N	20
VAR00037	Pearson Correlation	.588
	Sig. (2- tailed)	.006
	N	20
VAR00038	Pearson Correlation	.505
	Sig. (2- tailed)	.023
	N	20
VAR00039	Pearson Correlation	.597
	Sig. (2- tailed)	.005
	N	20

VAR00040	Pearson Correlation	.114
	Sig. (2- tailed)	.633
	N	20
VAR00041	Pearson Correlation	-.387
	Sig. (2- tailed)	.092
	N	20
VAR00042	Pearson Correlation	.687
	Sig. (2- tailed)	.001
	N	20
VAR00043	Pearson Correlation	.597
	Sig. (2- tailed)	.005
	N	20
VAR00044	Pearson Correlation	.566
	Sig. (2- tailed)	.009
	N	20
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2- tailed)	
	N	20

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	18

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Audit Manajemen**Sumber Daya Manusia****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	44

Lampiran 10. Deskripsi Data Penelitian

		Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan
N	Valid	80	80
	Missing	0	0
	Mean	125.20	45.21
	Median	126.00	45.00
	Mode	127	45
	Std. Deviation	8.483	3.267
	Variance	71.959	10.676
	Range	54	15
	Minimum	89	37
	Maximum	143	52
	Sum	10016	3617

Y (Kinerja Karyawan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37	2	2.5	2.5	2.5
	38	2	2.5	2.5	5.0
	39	1	1.3	1.3	6.3
	40	2	2.5	2.5	8.8
	42	6	7.5	7.5	16.3
	43	11	13.8	13.8	30.0
	44	8	10.0	10.0	40.0
	45	12	15.0	15.0	55.0
	46	5	6.3	6.3	61.3
	47	10	12.5	12.5	73.8
	48	10	12.5	12.5	86.3
	49	3	3.8	3.8	90.0
	50	5	6.3	6.3	96.3
	51	2	2.5	2.5	98.8
	52	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X (Audit Manajemen Sumber Daya Manusia)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	89	2	2.5	2.5	2.5
	107	1	1.3	1.3	3.8
	112	1	1.3	1.3	5.0
	115	3	3.8	3.8	8.8
	119	2	2.5	2.5	11.3
	120	3	3.8	3.8	15.0
	121	5	6.3	6.3	21.3
	122	5	6.3	6.3	27.5
	123	7	8.8	8.8	36.3
	124	5	6.3	6.3	42.5
	125	5	6.3	6.3	48.8
	126	3	3.8	3.8	52.5
	127	10	12.5	12.5	65.0
	128	4	5.0	5.0	70.0
	129	2	2.5	2.5	72.5
	130	5	6.3	6.3	78.8
	131	5	6.3	6.3	85.0
	132	2	2.5	2.5	87.5
	133	2	2.5	2.5	90.0
	134	1	1.3	1.3	91.3
	135	1	1.3	1.3	92.5
	137	2	2.5	2.5	95.0
	138	2	2.5	2.5	97.5
	140	1	1.3	1.3	98.8
	143	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Lampiran 11. Perhitungan Penentuan Kelas Interval dan Kecenderungan
Variabel Kinerja Karyawan**

Jumlah interval kelas dihitung dengan rumus Sturges

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 80 \\ &= 7,28 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

$$\text{Rentang data} = (52-37) + 1 = 16$$

$$\text{Panjang Kelas} = 16/7 = 2,286 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

No	Interval Kelas	Jumlah	Frekuensi (%)
1	37-38	4	5%
2	39-40	3	3,75%
3	41-42	6	7,5%
4	43-44	19	23,75%
5	45-46	17	21,25%
6	47-48	20	25%
7	49-50	11	13,75%
		80	100%

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (52+13) \\ &= 32,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (52-13) \\ &= 6,5 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori:

Tidak Buruk $= < (Mi - SDi)$
 $= < (32,5 - 6,5)$
 $= < 26$

Cukup Baik $= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi)$
 $= > (Mi + SDi)$
 $= > (32,5 + 6,5)$
 $= (32,5 - 6,5) \text{ s/d } (32,5 + 6,5)$
 $= 26 \text{ s/d } 39$

Sangat Baik $= > 39$

No.	Interval Kelas	Frekuensi	F Relatif (%)	Keterangan
1	> 39	75	93,75%	Sangat Baik
2	$26 \leq x \leq 39$	5	6,25%	Cukup Baik
3	< 26	0	0%	Buruk
		80	100%	

**Lampiran 12. Perhitungan Penentuan Kelas Interval dan Kecenderungan
Variabel Kinerja Karyawan Audit Manajemen Sumber Daya
Manusia**

Jumlah interval kelas dihitung dengan rumus Sturges

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$$

$$= 1 + 3,3 \text{ Log } 80$$

$$= 7,28 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

$$\text{Rentang data} = (143 - 89) + 1 = 55$$

$$\text{Panjang Kelas} = 55/7 = 7,857 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

No	Interval Kelas	Jumlah	Frekuensi (%)
1	89-97	2	2,5%
2	98-106	0	0%
3	107-115	5	6,25%
4	116-124	27	33,75%
5	125-133	38	47,5%
6	134-142	7	8,75%
7	143-151	1	1,25%
		80	100%

$$\text{Mean Ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$= \frac{1}{2} (144+36)$$

$$= 92$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (Sdi)} = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

$$= \frac{1}{6} (144 - 36)$$

$$= 18$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned} \text{Tidak Memadai} &= < (Mi - SDi) \\ &= < (92 - 18) \\ &= < 74 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Cukup Memadai} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\ &= 92 - 18) \text{ s/d } (92 + 18) \\ &= 74 \text{ s/d } 110 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sangat Memadai} &= > (Mi + SDi) \\ &= > (92 + 18) \\ &= > 110 \end{aligned}$$

No.	Interval Kelas	Frekuensi	F Relatif (%)	Keterangan
1	> 110	77	96,25%	Sangat Memadai
2	$74 \leq x \leq 110$	3	3,75%	Cukup Memadai
3	< 74	0	0%	Tidak Memadai
		80	100%	

Lampiran 13. Pengujian Prasyarat dan Pengujian Asumsi Klasik : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17470378
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.087
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 14. Pengujian Prasyarat dan Pengujian Asumsi Klasik : Uji

Linearitas

Means

Y * X (Kinerja Karyawan* Audit Manajemen Sumber Daya Manusia)

Y			
X	Mean	N	Std. Deviation
89	38.00	2	.000
107	45.00	1	.
112	43.00	1	.
115	43.33	3	.577
119	40.50	2	4.950
120	43.67	3	1.155
121	42.40	5	2.302
122	43.60	5	4.336
123	42.71	7	2.059
124	43.80	5	1.095
125	44.80	5	1.304
126	45.33	3	.577
127	46.10	10	2.644
128	47.25	4	.500
129	45.50	2	.707
130	45.40	5	2.302
131	47.60	5	.548
132	48.50	2	.707
133	48.50	2	.707
134	49.00	1	.
135	50.00	1	.
137	50.00	2	.000
138	50.50	2	.707
140	51.00	1	.
143	52.00	1	.
Total	45.21	80	3.267

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between (Combined)	593.409	24	24.725	5.440	.000
*	Groups					
X	Linearity	435.586	1	435.586	95.837	.000
	Deviation from Linearity	157.823	23	6.862	1.510	.107
	Within Groups	249.979	55	4.545		
	Total	843.387	79			

Lampiran 15. Pengujian Prasyarat dan Pengujian Asumsi Klasik : Uji

Multikolinearitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719	.516	.510	2.287

- a. Predictors: (Constant), X
 b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.586	1	435.586	83.314	.000
	Residual	407.802	78	5.228		
	Total	843.388	79			

- a. Predictors: (Constant), X
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.556	3.805		2.774	.007		
Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	.277	.030	.719	9.128	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 16. Pengujian Prasyarat dan Pengujian Asumsi Klasik : Uji

Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.194 ^a	.038	.025	.11018

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.037	1	.037	3.064	.084 ^a
	Residual	.947	78	.012		
	Total	.984	79			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.453	.183		2.476	.015
	SDM	-.092	.052	-.194	-1.750	.084

a. Dependent Variable: RES2

**Lampiran 17. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Kinerja Karyawan
dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia**

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.511	.17582

- a. Predictors: (Constant), Audit Manajemen SDM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.587	1	2.587	83.688	.000 ^a
	Residual	2.411	78	.031		
	Total	4.998	79			

- a. Predictors: (Constant), Audit Manajemen SDM
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.813	.292		2.787	.007
Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	.766	.084	.719	9.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 543/UN34.18/LT/2015
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

6 Mei 2015

Yth.

1. **Direktur Utama RSU Purbowangi**
Jalan Yos Sudarso Barat No. 1
Gombong, Kebumen, Jawa Tengah
2. **Manajer Personalia**
Jalan Yos Sudarso Barat No. 1
Gombong, Kebumen, Jawa Tengah
3. **Manajer Diklat dan Humas**
Jalan Yos Sudarso Barat No. 1
Gombong, Kebumen, Jawa Tengah

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Akuntansi/Prodi Pendidikan Akuntansi angkatan tahun 2012 bermaksud mencari data untuk Tugas Akhir Skripsi, adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Pramudya Nur Annisa
NIM : 12812144005
Jurusan/Prodi : Pendidikan Akuntansi / Akuntansi
Judul : Pengaruh Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Purbowangi Kabupaten Kebumen

untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan
Drs. Nurhadi, M.M.
NIP. 19550101 198103 1 006



RUMAH SAKIT UMUM PURBOWANGI

Jl. Yos Sudarso Barat No. 1 Telp. (0287) 471060 - 473707 Fax. 473707 GOMBONG - KEBUMEN KP. 54474
Website : www.rsupurbowangi-kebumen.com, e-mail : humasrsp@yahoo.com



Management
System
ISO 9001:2008

www.tuv.com
ID 9105077457

No : 063/RSP/Adm. Set/VII/2015

Gombong, 13 Juli 2015

Hal : Ijin Penelitian

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta nomor 1101/UN34.18/LT/2015, tanggal 01 Juni 2015 tentang Ijin Penelitian bagi mahasiswa:

Nama : Pramudya Nur Annisa
NIM : 12812144005
Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan ijin bagi mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di RSU Purbowangi Gombong.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Wakil Direktur

Suroso Margo Prayitno, SKM