

AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN PADA KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AURA SYIFA KEDIRI

Mela Dwi Astari Setiyaningati¹, Mar'atus Solikah², Linawati³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl.KH.Achmad Dahlan No.76 Kediri
Astarimela958@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of HRM audit, work motivation, and leadership style on employee performance. This study uses a quantitative approach to examine the relationship between two factors. The causal associative method was used to determine the cause of the relationship. The research sample amounted to 40 respondents and analyzed using multiple linear regression. The results showed that HRM audit and leadership style had no effect on employee performance, but work motivation partially affected employee performance. HRM audit, work motivation, and leadership style all affect employee performance.

Keywords: Human resource management audit, work motivation, leadership style, employee performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara dua faktor. Metode kausal asosiatif digunakan untuk menentukan penyebab hubungan. Sampel penelitian berjumlah 40 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit HRM dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan semuanya mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Audit MSDM, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan, dengan misi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu dan terjangkau. Tercapainya misi rumah sakit tidak hanya tergantung pada mesin atau sarana prasarana yang canggih, melainkan tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang melaksanakan tugasnya. SDM yang ada dalam lingkup rumah sakit sebaiknya dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas dan kinerja karyawannya agar rumah sakit dapat unggul dalam persaingannya untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kinerja karyawan suatu hal penting bagi rumah sakit untuk mencapai keberhasilan suatu pelayanan kesehatan, maka rumah sakit harus mampu mempertahankan kinerja karyawan atau SDMnya yang profesional dan produktif dengan diadakannya pengawasan atau evaluasi audit manajemen sumber daya manusia rumah sakit [1]. Adapun tujuan audit MSDM yaitu untuk menilai efektivitas SDM, membuat rekomendasi pelaksanaan perbaikan dalam rumah sakit, dan sebagai alat untuk mengukur system pengendalian internal yang ada pada rumah sakit [2]. Selain faktor audit MSDM, ada juga faktor lain yaitu motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor dorongan dari dalam diri seseorang atau dari luar untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengann tujuan yang ada di rumah sakit. [3]. Faktor dorongan dari dalarn diri seseorang disebut dengan faktor intrinsik dan faktor dorongan dari luar yang disebut faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Faktor lain, yang daapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan seorang pimpinan di suatu instansi untuk dapat memimpin suatu bawahannya. Gaya kepemimpinan yang baik merupakan cara yang dipergunakan pimpinan untuk memimpin, mempengaruhi dan memotivasi para karyawannya atau bawahannya untuk dapat melakukan pekerjaan yang

diinginkan rumah sakit [4]. Pimpinan yang baik harus memiliki gaya kepemimpinan yang mampu berpengaruh menumbuhkan semangat kerja bawahannya atau karyawannya.

Hasil penelitian dari Victorious [2] dengan judul, "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli", yang menyatakan bahwa audit MSDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Syahrudin [5] dengan judul, "Pengaruh Audit MSDM dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batara Indah", menyatakan bahwa secara simultan audit MSDM dan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian oleh Udin [6] dengan judul, "Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Johar Karawang", yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Rumah Sakit Aura Syifa merupakan rumah sakit swasta di Kabupaten Kediri yang memberikan pelayanan kesehatan secara cepat, tepat, aman, dan bermutu. Adapun permasalahan yang timbul yaitu terkait dengan audit MSDM yang kurang baik, dikarenakan dalam suatu instansi masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bidang pendidikan terakhirnya. Ada juga dari salah satu instalasi yang mengalami permasalahan terkait dengan penilaian kinerja karyawan yang dari tahun ke tahun mengalami kemerosotan, dikarenakan gaya kepemimpinan seorang pimpinan yang kurang baik, sehingga tidak dapat menumbuhkan motivasi atau semangat kerja bagi karyawan. Mengingat rumah sakit bergerak dibidang jasa pelayanan, maka penting bagi rumah sakit Aura Syifa untuk dapat mempertahankan pelayanan kesehatan yang optimal dan disegani seluruh masyarakat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi secara parsial dan simultan antara audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Aura Syifa Kediri.

METODE

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari, Audit MSDM (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) yang disebut variabel bebas (independent variable), adapun variabel Kinerja Karyawan (Y) disebut sebagai variabel terikat (dependent variable). Definisi variabel operasional yaitu yang pertama variabel Audit MSDM (X_1) adalah kegiatan pemeriksaan dan penilaian terhadap perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di rumah sakit apakah sudah sesuai dengan ketentuan/peraturan rumah sakit. Adapun indikatornya yaitu pelaksanaan, perencanaan, penyelenggaraan fungsi orientasi, fungsi pelatihan dan pengembangan. Yang kedua variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sesuatu dorongan atau semangat kerja seorang karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan giat. Adapun indikator motivasi kerja, yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja. Yang ketiga variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mempengaruhi anggotanya/bawahannya agar merasa nyaman saat bekerja dan dapat mewujudkan tujuan organisasi rumah sakit secara efektif dan efisien. Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan membuat keputusan, memotivasi orang lain, berkomunikasi secara efektif, dan mengendalikan orang-orang dibawah mereka. Variabel yang keempat Kinerja Karyawan (Y) adalah prestasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang didapati oleh karyawan dengan membandingkan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Adapun indikatornya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen untuk bekerja.

Pendekatan penelitian ini pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian asosiatif kausal. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri dengan populasi karyawan yang ada di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri sebanyak 350 karyawan dan yang dijadikan sampel berjumlah 40 responden dengan teknik sampling acak sederhana. Instrumen dalam penelitian ini, berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dalam instrument penelitian harus memenuhi 2 uji instrument yaitu dengan cara uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana validitas instrument untuk mengetahui valid atau tidak suatu instrument penelitian, sedangkan reliability instrument untuk mengetahui instrument tersebut reliabel atau bila instrument digunakan beberapa pengukuran objek yang sama akan menghasilkan data yang sama [7]. Sumber data yang digunakan penelitian ini antara lain ada sumber data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden dan observasi kegiatan keseharian karyawan di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, dapat diperoleh dari referensi internet, jurnal penelitian terdahulu maupun buku yang ada dipustaka.

Teknik analisis data yang dilakukan peneliti ada uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikoleniaritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengukur variabel independen dan variabel dependen didalam regresi linier berganda apakah keduanya mempunyai distribusi mendekati normal atau normal [8], untuk uji normalitas penelitian ini menggunakan uji statistic non-parametik Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi tertentu: yang pertama jika tingkat signifikansi < 0.05 maka distribusi data tidak normal dan yang kedua apabila nilai signifikansi > 0.05 berarti distribusi normal. Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji adanya kolerasi yang mendekati sempurna atau sempurna antar variabel independen pada model regresi, dengan melihat besarnya VIF dan tolerance jika nilai VIF > 10 dan tolerance $< 0,1$ hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ hal ini berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel [8]. Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah ada ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi yang baik akan terjadi homokedastisitas, dikatakan bebas heteroskedastisitas jika pada gambar scatterplot dependent variable titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu [8].

Teknik analisis data yang kedua yaitu analisis regresi linier berganda untuk mengetahui dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan. Teknik analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus

$$Y = 7,332 + 0,180 X_1 + 0,687 X_2 + 0,065 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: skor variabel kinerja karyawan
a	: konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	: koefisien regresi
X ₁	: skor variabel audit MSDM
X ₂	: skor variabel motivasi kerja
X ₃	: skor variabel gaya kepemimpinan
e	: eror (tingkat kesalahan)

Uji hipotesis yang digunakan peneliti yaitu Uji Parsial (Uji T). Uji t statistik untuk menguji seberapa baik pengaruh variabel penjelas / bebas secara individual menjelaskan variasi variabel terikat [9].

a) jika sig t $< 0,05$ maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya antara audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan rumah sakit Aura Syifa Kediri secara parsial.

b) jika sig $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H₀ diterima, tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Aura Syifa Kediri antara audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang secara parsial.

Uji signifikansi bersamaan (uji F) untuk mengetahui adanya pengaruh gabungan antara variabel independen dan dependen. Dalam hal ini, jika signifikansi kurang dari 0,05 artinya ada pengaruh yang bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen yang di uji [7].

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* yang menganggap nilai sig > 0,05 dan berarti normal.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,15112441
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,085
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

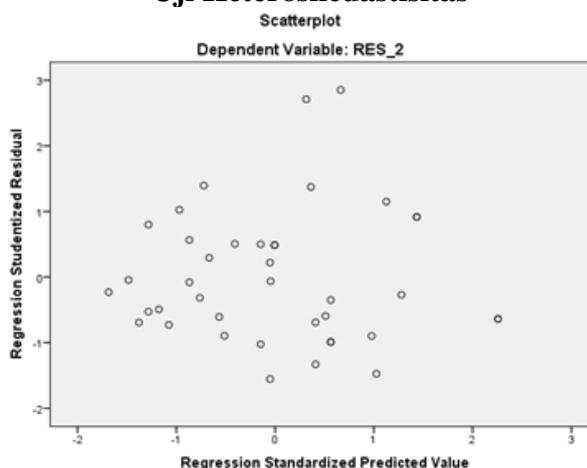
Nilai Asymp. Sig. > dari 0,05, maka disimpulkan bahwa hasil uji normalitas metode *Kolmogorov-Smirnov* terdistribusi normal dengan hasil sebesar 0,200.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistic	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	X ₁	0,923	1,084
	X ₂	0,625	1,601
	X ₃	0,630	1,588

Variabel audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance untuk X₁ adalah 0,923, X₂ adalah 0,625, dan X₃ adalah 0,630 yang berarti lebih besar dari 0,10 dan VIF dari X₁ adalah 1,084, X₂ adalah 1,601, dan X₃ adalah 1,588 yang berarti lebih kecil dari 10,00. Tidak ada korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik terdistribusi secara acak dan tanpa pola tertentu, dan terdistribusi di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y, sehingga regresi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,332	5,225		1,403	,169
	Audit MSDM	,263	,297	,133	,883	,383
	Motivasi Kerja	,687	,306	,413	2,247	,031
	Gaya Kepemimpinan	,065	,294	,040	,220	,827

$$Y = 7,332 + 0,180 X_1 + 0,687 X_2 + 0,065 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

- 1) $a = 7,332$: apabila Audit MSDM (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) nilainya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 7,332.
- 2) $b_1 = 0,180$: artinya apabila Audit MSDM (X_1) naik 1 (satu) satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,180 dengan asumsi variabel yang lain konstan
- 3) $b_2 = 0,687$: artinya apabila Motivasi Kerja (X_2) naik 1 (satu) satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,687 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4) $b_3 = 0,065$: artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X_3) naik 1 (satu) satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,065 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,332	5,225		1,403	,169
	Audit MSDM	,263	,297	,133	,883	,383
	Motivasi Kerja	,687	,306	,413	2,247	,031
	Gaya Kepemimpinan	,065	,294	,040	,220	,827

- a. Variabel Audit MSDM (X_1) memperoleh nilai sidnifikansi $0,383 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} 0,883 sedangkan t_{tabel} adalah 1,692 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sehingga artinya Audit MSDM (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memperoleh nilai signifikan $0,031 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,247 sedangkan t_{tabel} adalah 1,692 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. artinya Motivasi Kerja (X_2) secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) memperoleh nilai sidnifikansi $0,827 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} 0,220 sedangkan t_{tabel} adalah 1,692 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sehingga Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,852	3	26,284	3,238	,033 ^b
	Residual	292,248	36	8,118		
	Total	371,100	39			

Variabel Audit MSDM, Motivasi kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel tersebut hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,238 dengan signifikansi 0,033 ($0,033 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian bertujuan untuk menjabarkan hasil penelitian dengan menjelaskannya secara lebih detail, sehingga lebih dipahami oleh pembaca. Penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Analisis Linier Berganda, Uji Parsial dan Uji Simultan. Hasil Uji Validitas, menunjukkan bahwa semua item variabel X1, X2, X3, dan Y valid, karena memiliki probabilitas kolerasi < dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Selanjutnya hasil Uji Reliabilitas menunjukkan semua item variabel X1, X2, X3, dan Y reliabel, hal ini dikarenakan karena nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60.

Berikut ini akan dibahas satu persatu pengaruh variabel independen berupa audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan.

1. Variabel audit MSDM (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji statistik menunjukkan variabel audit MSDM (X1) memperoleh nilai sig sebesar $0,383 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} 0,0883 sedangkan t_{tabel} adalah 1,692 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. artinya audit MSDM (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit MSDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Audit MSDM yaitu kegiatan untuk memeriksa dan menilai kualitas aktivitas pengelolaan SDM yang ada di rumah sakit, apakah sudah sesuai dengan ketentuan/peraturan yang ada, hal ini mengindikasikan bahwa audit MSDM lebih berpengaruh terhadap penilaian dan analisis terhadap program-program SDMnya, bukan langsung pada kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Purba menunjukkan hasil audit MSDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sama halnya dengan hasil penelitian ini [10].

2. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,031 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,247, sedangkan t_{tabel} adalah 1,692 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. sehingga motivasi kerja (x2) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Soemayandi menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja [11]. untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik, rumah sakit memberi imbalan atau gaji yang sesuai agar tercipta motivasi yang besar dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian yang dilakukan Agung, hasilnya sama dengan penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [5].

3. Gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y) secara parsial
Variabel gaya kepemimpinan (X3) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,827 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} 0,220 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,692 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. sehingga artinya bahwa gaya kepemimpinan (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sikap seorang pimpinan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Gaya kepemimpinan disini tidak langsung berpengaruh kepada kinerja karyawannya, karena gaya kepemimpinan lebih berpengaruh ke memotivasi karyawannya untuk dapat memunculkan motivasi kerja karyawan yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahrudin menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].
4. Variabel audit MSDM (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) ada pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y) secara bersamaan
Variabel audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Karena hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,238 dengan signifikansi 0,033 ($0,033 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan ada pengaruh pada kinerja karyawan secara bersamaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Purba yang menyatakan bahwa audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Meneliti pengaruh audit MSDM (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit Aura Syifa Kediri merupakan tujuan dari penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan, secara parsial Audit MSDM dan gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Karena nilai sig lebih besar dari 0,05 yaitu 0,383 untuk audit MSDM dan 0,827 untuk gaya kepemimpinan, secara parsial Motivasi Kerja ada pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan, karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,031, variabel X1, X2, X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y, dengan melihat nilai sig $0,033 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menyadari bahwa keterbatasan peneliti yang hanya meneliti variabel audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu rumah sakit, maka dari itu peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti kedisiplinan kerja, budaya organisasi kompensasi gaji, dan lain-lain, agar mendapatkan menggambarkan faktor apa saja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] D. Hari Pahlevi, "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen Dyno Hari Pahlevi Program Studi D3 Akuntansi STIE Putra Bangsa Kebumen Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji p," 2018.
- [2] V. Laoli, "Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli," vol. 2, pp. 1–7, 2018.
- [3] E. Sutrisno, "Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media., " 2016.
- [4] I. Wibowo, M. Si and W. Saputra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui

- Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur,” *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 5, no. 2, pp. 1–19, 2017, doi: 10.35137/jmbk.v5i2.111.
- [5] S. Agung, E. Kuraesin, and N. Marlina, “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Batara Indah,” *Inovator*, vol. 6, no. 2, p. 1, 2017, doi: 10.32832/inovator.v6i2.1043.
- [6] U. Wahrudin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bri Unit Johar Karawang,” *J. Al Amar*, vol. 1, no. 1, pp. 34–39, 2020, [Online]. Available: <http://journal.steialamar.com/ojs1/index.php/alamat/article/download/4/4>.
- [7] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B,” Alfabeta., Bandung, 2018.
- [8] I. Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan ke VIII,” Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [9] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.
- [10] I. G. O. Purba, “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumnas ...,” *E-Journal Akuntansi" EQUITY"*, vol. 2, no. 2, pp. 378–385, 2017, [Online]. Available: <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/equity/article/view/484>.
- [11] Soedarmayandi, “Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT RefikaAditama. Bandung,” 2017.