

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

by Mela Dwi Astari Setiyaningati

Submission date: 15-Aug-2022 10:16AM (UTC-0400)

Submission ID: 1882805855

File name: 2081-Article_Text-9039-1-18-20220813.docx (1.91M)

Word count: 3069

Character count: 19860

¹ **AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, ²³ MOTIVASI KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN PADA KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AURA SYIFA
KEDIRI**

⁴ Mela Dwi Astari Setiyaningati¹, Mar'atus Solikah², Linawati³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl.KH.Achmad Dahlan No.76 Kediri
Astarimela958@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi artikel : Tanggal diterima:
Tanggal Revisi :

⁵ **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of HRM audit, work motivation, and leadership style on employee performance. This research uses a quantitative approach with causal associative method. The research sample includes 40 respondents and is analyzed using multiple linear regression with SPSS software version 23. The results of the study partially HRM audit and leadership style have no effect on employee performance while work motivation partially affects employee performance. Simultaneously HRM audit, work motivation, and leadership style affect employee performance.

¹ **Keywords:** Human resource management audit, work motivation, leadership style, ¹¹ employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Sampel penelitian meliputi 40 responden dan dianalisis menggunakan ¹² regresi linier berganda dengan software SPSS windows versi 23. Hasil penelitian secara parsial audit MSDM dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Audit MSDM, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

³⁵ 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 rumahh sakit. [3]. Faktor dorongan dari dalam diri seseorang disebut dengan faktor intrinsik dan faktor dorongan dari luar yang disebut ²⁴ faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Faktor lain, yang dapat 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 bekerja dan dapat mewujudkan tujuan organisasi rumah sakit secara efektif dan efisien. Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan. Variabel yang keempat Kinerja Karyawan (Y) adalah prestasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang diukur oleh karyawan dengan membandingkan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Adapun indikatornya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian kuantitatif 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 menggunakan teknik simple random sampling. Instrument 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 tidak yang bila instrument digunakan beberapa kali untuk mengukur 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 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.

12

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 model regresi linier berganda apakah keduanya mempunyai distribusi mendekati normal atau normal [8], untuk uji normalitas penelitian ini menggunakan 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 ada 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

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

19

Keterangan:

Y	: skor variabel kinerja karyawan
a	: konstanta
b1, b2, b3	: koefisien regresi
X ₁	: skor variabel audit MSDM
X ₂	: skor variabel motivasi kerja
X ₃	: skor variabel gaya kepemimpinan
e	: eror (tingkat kesalahan)

10

Uji hipotesis yang digunakan peneliti yaitu Uji Parsial (Uji T). Uji statistik t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen [9].

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

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

Uji signifikan simultan (uji F) untuk mengetahui adanya pengaruh yang bersama-sama 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

Pengujian normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai sig > 0,05 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}

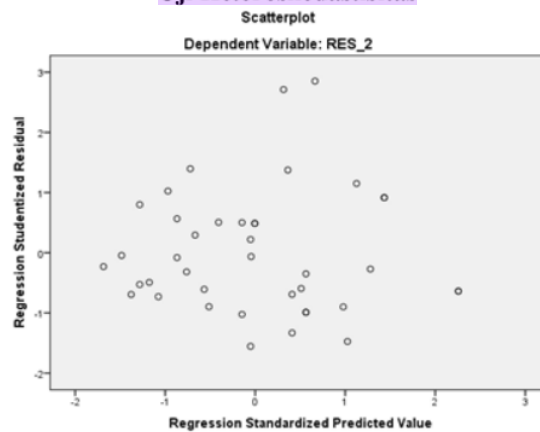
Nilai Asymp. Sig. > dari 0,05, maka disimpulkan bahwa hasil uji normalitas metode *Kolmogorov-Smirnov* terdistribusi normal dengan hasil sebesar 0,200.

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 manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance untuk X₁ sebesar 0,923, X₂ sebesar 0,625, dan X₃ sebesar 0,630 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF untuk X₁ sebesar 1,084, X₂ sebesar 1,601, dan X₃ sebesar 1,588 yang lebih kecil dari 10,00 artinya tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, sehingga regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
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 Manajemen Sumber Daya Manusia (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 Manajemen Sumber Daya Manusia (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)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
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 Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) memperoleh nilai sidnifikansi sebesar 0,383 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 0,883 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,692 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sehingga artinya bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,031 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,247 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,692 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga artinya bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) memperoleh nilai sidnifikansi 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 (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji F) ANOVA^a

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			

1 Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, 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 manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian bertujuan untuk menjawab 36 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. Pada 13 hasil Uji Validitas, seluruh item variabel X1, X2, X3, dan Y sudah valid, karena memiliki probabilitas kolerasi < dari taraf signifikan 38 esar 0,05. Kemudian hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel X1, X2, X3, dan Y sudah reliabel, karena seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang 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 sebesar 1,692 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. sehingga artinya bahwa audit MSDM (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
Hasil penelitian ini 1 menunjukkan bahwa audit MSDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Audit MSDM adalah pemeriksaan dan penilaian kualitas secara menyeluruh terhadap aktivitas pengelolaan SDM yang tujuannya untuk menilai efektivitas, efisiensi dan kesesuaian, dalam pengelolaan SDM dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran rumah sakit, hal ini mengindikasikan bahwa audit MSDM lebih berpengaruh terhadap penilaian dan analisis terhadap program-program SDMnya, bukan langsung pada kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba yang menunjukkan hasil bahwa audit MSDM tidak 34 berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10].
2. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan 20 terhadap 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 sebesar 1,692 yang 10 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. sehingga artinya bahwa motivasi kerja (x2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Soearmayandi menyebutkan bahwa motivasi kerja 7 merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, 1 positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja [11]. hal ini membuat rumah sakit memberikan motivasi yang besar dalam bentuk imbalan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan tercapainya tujuan di rumah

sakit tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agung menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [5].

3. Gaya kepemimpinan (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
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 mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahruddin menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

4. Variabel audit MSDM (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

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 berpengaruh terhadap 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

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh audit MSDM (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit Aura Syifa Kediri. Berdasarkan hasil analisis data, maka diambil kesimpulan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai sig lebih besar dari $0,05$ yaitu $0,383$, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai sig lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,031$, Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai sig $0,827 > 0,05$, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, 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 mengombinasikan variabel-variabel lain seperti kedisiplinan kerja, budaya organisasi kompensasi gaji, dan lain-lain, agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

1. Hari Pahlevi D. 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. Laoli V. Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung

Sitoli. 2018;2:1–7.

3. Sutrisno E. Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media. 2016;
4. Wibowo, M.Si I, Saputra W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *J Manaj Bisnis Krisnadwipayana*. 2017;5(2):1–19.
5. Agung S, Kuraesin E, Marlina N. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Batara Indah. *Inovator*. 2017;6(2):1.
6. Wahrudin U. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bri Unit Johar Karawang. *J Al Amar* [Internet]. 2020;1(1):34–9. Available from: <http://journal.steialamar.com/ojs1/index.php/alar/article/download/4/4>
7. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B. In: Alfabeta. Bandung; 2018.
8. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan ke VIII. In Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2016.
9. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro; 2011.
10. Purba IGO. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumnas *E-Journal Akuntansi" EQUITY"* [Internet]. 2017;2(2):378–85. Available from: <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;

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

ORIGINALITY REPORT

44%

SIMILARITY INDEX

42%

INTERNET SOURCES

29%

PUBLICATIONS

30%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	fe.ubhara.ac.id Internet Source	7%
2	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	3%
3	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	3%
4	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
5	core.ac.uk Internet Source	2%
6	es.scribd.com Internet Source	2%
7	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
8	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%

9	123dok.com Internet Source	1 %
10	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
11	ejournal.imperiuminstitute.org Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
13	Alvendho Mauliwarma Dewa Ihza, Ruslan Shomad. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan di Toko Inti Tani Utama Sambu", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2022 Publication	1 %
14	096f1f92-e556-4ff2-a3f3-8c44f3921514.filesusr.com Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
16	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1 %
17	Hernadhi. S. "Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Sumatera Utara", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020 Publication	1 %

18	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
19	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
20	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1 %
21	www.slideshare.net Internet Source	1 %
22	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1 %
23	repository.unair.ac.id Internet Source	1 %
24	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	1 %
25	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1 %
26	Eko Riswanto, Ramly Ramly, Rizal Rizal. "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU di SMP Se-KECAMATAN PULAU PULAU TOMIA KABUPATEN WAKATOBI", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020 Publication	1 %

27	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1 %
28	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
29	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1 %
30	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
31	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	1 %
32	jipede.org Internet Source	1 %
33	journal.yrpiaku.com Internet Source	1 %
34	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
35	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
36	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
38	ocs.unud.ac.id	

Internet Source

<1 %

39

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

<1 %

40

adoc.pub

Internet Source

<1 %

41

jurnal.unswagati.ac.id

Internet Source

<1 %

42

repository.umy.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 12 words

Exclude bibliography On