

Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli

Victorinus Laoli, SE., M.Si., Ak.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional
(STIE PEMBNAS)

Email : vic.laoli@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli 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 melakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 20 pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli 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 terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of Management Audit on Employee Performance at Gunungsitoli Regional General Hospital. This research is a comparative causal research. The population of this research is all employees of Gunungsitoli General Hospital which amounted to 158 respondents. Selection of sample using Cluster Random Sampling method. The number of samples was 80 respondents, which were obtained from four divisions, namely medical division (8 respondents), paramedics (32 respondents), medical supporters (10 respondents), and general (30 respondents). The data used is the primary data in the form of questionnaires. Prior to conducting the research, first tested the instrument with validity test and reliability test involving 20 employees of Gunungsitoli Regional General Hospital who were not involved again at the time of the research. The prerequisite analysis test includes normality test, linearity test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Test data analysis used in testing the hypothesis in this study using simple regression analysis. The results of this study indicate a positive influence and significant Management Audit on Employee Performance at Gunungsitoli Regional General Hospital.

Keywords : Audit Management, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Kesehatan di era globalisasi berkembang terus meningkat, secara kualitas maupun kuantitas, seiring berkembangnya ilmu dan teknologi yang semakin canggih. Hal ini membuat instansi atau pihak yang berhubungan dengan kesehatan salah satunya rumah sakit tumbuh dengan pesat. Rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks,

menggunakan gabungan alat ilmiah khusus dan rumit yang difungsikan oleh berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik (Siregar dan Amalia, 2004: 8). Pelayanan rumah sakit disediakan oleh kesatuan

personel terlatih dan terdidik yaitu dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Pertumbuhan rumah sakit yang semakin meningkat secara kuantitas serta didukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Berdasarkan info data rumah sakit online dari Depkes tahun 2015, rumah sakit pemerintah dan swasta yang ada di Indonesia saat ini berjumlah 2.402 maka setiap rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas untuk masyarakat.

Dilihat dari kondisi masyarakat sekarang ini sering muncul permasalahan dalam hal kesehatan, pelayanan yang berkualitas dari rumah sakit sangat diperlukan, pelayanan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja pegawai 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 pegawai rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja dari para pegawai yang baik berpengaruh positif pada kinerja rumah sakit, oleh karena itu penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh audit manajemen terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli agar rumah sakit bisa tetap menjaga maupun meningkatkan kinerja dari para pegawainya.

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 pegawai 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 dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi. Audit juga digunakan

sebagai instrumen untuk perbaikan yang secara rutin diperlukan agar kinerja pegawai 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 pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli. 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 yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi penempatan, dan pelatihan serta pengembangan.

Bagian Kepegawaian bertugas mengelola, meningkatkan kinerja pegawai dan memonitori kegiatan serta kebutuhan pegawai 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 tidak berjalan dengan baik. Masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja pegawai 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.

II. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kinerja Pegawai

Kinerja tidak sama dengan prestasi kerja, meskipun kedua istilah ini jika diartikan ke dalam bahasa Inggris memiliki istilah yang sama yaitu

performance. 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 *intangibile*, tergantung kepada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan *outcome* yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Audit Manajemen

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.

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

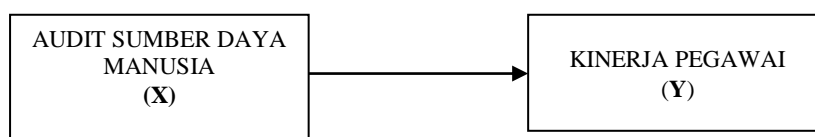
Perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja baru yang diinginkan tergantung pada penyelenggaraan proses seleksi. Teori tentang manajemen sumber daya manusia menekankan ada tiga sasaran utama yang ingin dicapai melalui proses seleksi, yaitu: (1) Terpenuhinya persyaratan kualifikasi oleh para pelamar. (2) 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) Pemilihan 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.



III. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kausal

komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah Audit Manajemen.

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.

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

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini adalah hasil angket yang disebar kepada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli.

Definisi operasional variable dan pengukurannya dalam penelitian ini adalah

| Jenis Variabel | Nama Variabel | Definisi Operasional | Dimensi | Indikator | Skala |
|----------------|-----------------|--|--|--|--------|
| Dependen (Y) | Kinerja Pegawai | hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja karyawan meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif . | a. Efektivitas dan Efisiensi b. Tanggung jawab c. Disiplin d. Inisiatif | <ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian tugas tepat waktu. • Patuh pada aturan • Memanfaatkan waktu kerja • Menerima tugas tambahan • Besinergi dengan tujuan organisasi. • Meminimalisir kesalahan kerja. • Tanggung jawab pada pekerjaan • Bekerja tanpa diawasi • Bekerja sesuai target • Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan • Tidak mengabaikan aturan yang ada • Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. • Mampu berkreasi dalam bekerja. | Likert |

| | | | | | |
|----------------|---|--|--|---|--------|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Meniru cara orang lain dalam bertugas • Menyukai tantangan pekerjaan • Meningkatkan kemampuan melalui pelatihan • Memberikan kontribusi positif pada organisasi | |
| Independen (Y) | Kinerja Anggaran Berkonsep <i>Value Money</i> | Prinsip pengelolaan anggaran sector public yang mendasar pada tiga elemen utama yaitu ekonomi, efesiensi dan efektivitas | <p>a. Ekonomis</p> <p>b. Efisien</p> <p>c. Efektif</p> <p>d. Keadilan</p> <p>e. Kesetaraan</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Menghindari pengeluaran yang boros • Cermat dalam pengadaan sumber daya • Penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu • Menurunkan biaya pelayanan public kinerja • Tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan atau pelayanan tepat sasaran • Kesempatan social yang sama dan alokasi belanja lebih berorientasi pada kepentingan public • Penggunaan uang public secara merata | Likert |

IV. HASIL

1. Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. 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 Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen, 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, kesimpulannya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diadjeng 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 Gunungsitoli.

a. Pelaksanaan Perencanaan

Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli memiliki tujuan yang mudah dipahami pegawai 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 pegawai akan mudah bekerja dengan baik walaupun menggunakan teknologi semakin maju. Oleh karena itu, Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli perlu melakukan perencanaan yang baik dan benar, sehingga pegawai akan mudah dalam bekerja karena memiliki pedoman kerja yang jelas, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai 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 Umum Daerah Gunungsitoli mudah dipahami, pegawai mengikuti tes masuk dengan sungguh-sungguh, wawancara dengan baik dan jujur. Dalam penempatan jabatan RSUD Gunungsitoli sudah menempatkan pegawai dengan baik dan sesuai. Sehingga pegawai mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan keahliannya dan mampu menempatkan diri di lingkungan kerjanya, hal ini mampu meminimalisir tingkat stres dan meningkatkan kinerja.

d. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi

Pegawai menggunakan waktu kerja mereka dengan baik sesuai pada aturan pembagian jam kerja yang sudah disetujui. Fasilitas yang didapatkan 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 pegawai sangat dibutuhkan karena jika kontribusi pegawai maksimal maka mampu meningkatkan kinerja Rumah Sakit.

e. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

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

V. KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

V.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Gunungsitoli. 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 Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen, 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, kesimpulannya hipotesis diterima.

V.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain :

Dalam penggunaan variabel dalam penelitian ini hanya satu variabel independen yaitu Audit Manajemen, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Gunungsitoli.

V.3 Saran

Adapun saran yang atas dasar kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas adalah sebagai berikut :

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Arens, A. Alvian, Randu Elder, Mark Beasley. (2006). *Audit dan Pelayanan Keamanan*. (Alih bahasa: Ford Lumban Gaol). Jakarta: Indeks.
- Arikunto. (2009). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik, edisi Revisi 6*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayangkara, IBK. (2011). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Denies Priantinah dan Megasari Chitra Adhistry. (2012). "Persepsi Karyawan tentang Peran Auditor Internal sebagai Pengawas, Konsultan, dan Katalisator dalam tujuan Perusahaan". *Jurnal Nominal/Volume 1 Nomor 1/Tahun 2012*.
- 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.
- 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.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- 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.
- Sonny Sumarsono. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Winarno Surakhmad. (1994). *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar dan Metode Teknik*. Bandung: Tarsito.