

# The Influence of HRM Audit and Transformational Leadership on Employee Performance at Rafflesia Bengkulu Hospital

## Pengaruh Audit MSDM Dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu

Fitria Asyifa<sup>1)</sup>; Ratnawili<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [fitriaasyifa04@gmail.com](mailto:fitriaasyifa04@gmail.com); <sup>2)</sup> [ratnawili@umb.ac.id](mailto:ratnawili@umb.ac.id)

**How to Cite :**

Fitria Asyifa. (2023). Pengaruh Audit MSDM Dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

**ARTICLE HISTORY**

Received [19 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [02 Juli 2023]

**KEYWORDS**

HRM Audit and Transformational Leadership; Employee performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Audit MSDM Dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan teknik analisis dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh bentuk persamaan regresi  $Y = 2.162 + 0.344X_1 + 0.291X_2$  dan hasil uji t dan uji f penelitian ini dapat disimpulkan Audit MSDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.239 > 1.663$ ) dan ( $sig \alpha = 0.00 < 0.05$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.531 > 1.663$ ) dan ( $sig \alpha = 0.00 < 0.05$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Audit MSDM ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Rafflesia Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , yaitu yaitu ( $110.033 > 3.10$ ) dan ( $sig \alpha = 0.000 < 0.05$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of HRM audit and transformational leadership on employee performance at Rafflesia Bengkulu Hospital. This type of research uses a quantitative descriptive research method. The number of respondents in this study amounted to 90 people. The data collection method uses a questionnaire and uses analytical techniques using multiple linear regression analysis tests and hypothesis testing, namely the t test and f test. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation  $2.162 + 0.344X_1 + 0.291X_2$  and the results of the t test and f test of this study can be concluded that HRM audit has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of the t test showing the value of  $t_{count} > t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.239 > 1.663$ ) and ( $sig \alpha = 0.00 < 0.05$ ). This means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Transformational Leadership has a significant effect on Employee

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Performance, this is evidenced by the results of the t test showing  $t_{count} > t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.531 > 1.663$ ) and ( $\text{sig } \alpha = 0.00 < 0.05$ ). This means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. HRM Audit (X1) and Transformational Leadership (X2) together have a significant effect on Employee Performance (Y) at Rafflesia Hospital Bengkulu City, this is evidenced by the F test showing the value of  $f_{count} > f_{table}$ , namely  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , yaitu yaitu ( $110.033 > 3.10$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.05$ ). This means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini yang serba canggih ini, semua sektor mengalami perkembangan, salah satu sektor yang mengalami perkembangan paling signifikan terjadi pada sektor bisnis. Perubahan ini menyebabkan persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat dan kompetitif. Persaingan antar perusahaan menuntut perusahaan mengantisipasi perubahan-perubahan di sekelilingnya agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan competitor lainnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai keunggulan kompetitif adalah kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Kinerja dipengaruhi faktor internal, seperti kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Ketidak terpenuhan harapan dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Anwar Prabu (2011) menyatakan bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". 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.

Untuk melakukan penilaian performance karyawan maka harus mengetahui kinerja dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut berada dibawah uraian pekerjaan maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil. Setiawati et al (2020) menyatakan bahwa "Auditing merupakan suatu proses sistematis yaitu berupa suatu rangkaian langkah atau prosedur yang logis, berangka dan terorganisasi.

Auditing dilaksanakan dengan suatu urutan yang direncanakan, terorganisasi, dan bertujuan". Arens (2008) menyatakan: "Auditing adalah pengumpulan serta evaluasi bukti tentang informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen". Agoes (2009) menyatakan "Auditing adalah jasa yang diberikan oleh auditor dalam memeriksa dan mengevaluasi laporan keuangan yang disajikan perusahaan. Dari pengertian diatas 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. Bayangkara (2011), 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 dipertanggung jawabkan 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”.

Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara pimpinan dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional cenderung member motivasi bagi karyawannya. Pemimpin mampu mengubah dan memotivasi karyawannya dengan membuat kesadaran mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan yang mendorong karyawan untuk mementingkan kepentingan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dan kerja karyawanpun maksimal.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbin dan Judge, 2015). Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan. Menurutnya kepemimpinan transformasional dapat digunakan bila diperlukan untuk meningkatkan kinerja (Brosi, 2018). Satu hal yang sangat fundamental untuk dilakukan oleh pemimpin transformasional adalah perilaku yang menjadikan sumber daya manusia yang dipimpin terinspirasi oleh setiap hal yang tumbuh dari dirinya. Oleh sebab itu, pemimpin transformasional dalam memberikan motivasi dituntut mempunyai keterampilan menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat dan inspirasi segenap bawahan. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang dapat mendorong pemngikutnya keningkat kinerja yang lebih tinggi (Herminingsih, 2020). Kepemimpinan transformasional meliputi hubungan yang lebih erat antara pemimpin dan pegawainya. Hubungan yang lebih erat antar pegawai dapat mempengaruhi pegawai untuk menjalankan perintah dengan senang hati dan suka rela. Salajh satu kjarakteristik yang harus dimiliki selain gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti di Rumah sakit Raflesia Bengkulu ini masih terdapat Audit MSDM yang kurang baik karena terdapat penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya. Selain itu Rumah sakit Raflesia Bengkulu ini masih terdapat kecenderungan pemimpin yang sulit bersahabat dan berkonsultasi dengan bawahan, rendahnya tingkat komunikasi menyebabkan ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja dan pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang kurang baik.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011), menyatakan; "Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". 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 bekerja, sedangkan kinerja adalah hasil dari hasil pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Wibowo (2011) mengatakan bahwa, "Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung". Kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi.

### Audit MSDM

Audit Manajemen MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) sebagai cabang dari Manajemen, adalah merupakan seni dan ilmu. Hanya perbedaannya, jika manajemen menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya, maka manajemen MSDM ini khusus menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi tenaga kerja. Arti dari MSDM itu sendiri menurut Handoko (2004) adalah sebagai suatu fungsi untuk menjalin kerjasama dalam pengembangan dan administrasi. Berbagai kebijakan yang mempengaruhi orang-orang yang membentuk organisasi dan untuk membantu para dan pengendalian manajer mengelola MSDM. Menurut Rivai (2009) "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan".

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Nawawi 2011). Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu dan manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah control secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.

(Rachmawati 2008)

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah ciri khas yang dipunyai pemimpin dalam memberikan motivasi dan semangat kepada bawahannya serta sekaligus memberikan keputusan atau kebijakan yang baik dalam suatu organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional (Hersey and Blanchard 2010,).

Fairchild (2011) pemimpin dalam arti luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya pengikut melalui prestige, kekuasaan dan posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis atau metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variable atau lebih (Sugiyono,2010).Variable dependen adalah variable yang dipengaruhi, dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variable independen adalah variable yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.

### Metode Analisis

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan software SPSS 16. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Model penelitian ini dengan menggunakan analisis data yaitu uji regresi liner berganda jika ada satu variable independen, maka persamaan tersebut diformulasikan kedalam sebuah persamaan yang melibatkan pengaruh antara variable-variabel yaitu persamaan sebagai berikut:

$$Y = a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b1,b2 = Koefesien regresi
- X1 = Audit MSDM
- X2 = Kepemimpinan Transformasional
- e = Epsilon

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windowsversi 16. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut pada tabel :

**Tabel 1. Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,162	,904		2,391	,019		
Audit MSDM	,344	,055	,525	6,239	,000	,459	2,178
Kepemimpinan Transformasional	,291	,064	,382	4,531	,000	,459	2,178

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2023

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,847<sup>a</sup></b>	<b>,717</b>	<b>,710</b>	<b>1,00874</b>

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Audit MSDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian 2023

### Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Parsial (t-test)**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	<b>2,162</b>	<b>,904</b>		<b>2,391</b>	<b>,019</b>		
	Audit MSDM	<b>,344</b>	<b>,055</b>	<b>,525</b>	<b>6,239</b>	<b>,000</b>	<b>,459</b>	<b>2,178</b>
	Kepemimpinan Transformasional	<b>,291</b>	<b>,064</b>	<b>,382</b>	<b>4,531</b>	<b>,000</b>	<b>,459</b>	<b>2,178</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian 2022

### Uji Simultan (Uji f)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji f sebagai berikut :

**Tabel 4. Uji Simultan (f-test)**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	<b>223,929</b>	<b>2</b>	<b>111,964</b>	<b>110,033</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	<b>88,527</b>	<b>87</b>	<b>1,018</b>		
	Total	<b>312,456</b>	<b>89</b>			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Audit MSDM

Sumber : Hasil penelitian 2023

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 90 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Audit MSDM dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu. Dilihat dari responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang responden kemudian jumlah responden perempuan sebanyak 64 orang responden. Dilihat dari usia yang paling dominan bekerja di Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu adalah yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah 58 orang, kemudian usia 31-50 tahun berjumlah 25 orang dan yang berusia >50 tahun berjumlah 7 orang. Dilihat dari pendidikan terakhir yang paling dominan adalah yang lulusan Diploma dengan jumlah 79 orang dan yang lulusan Sarjana berjumlah 11 orang.

### **Pengaruh Audit MSDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Audit MSDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Audit MSDM dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan karena pengelolaan perusahaan sudah sesuai dengan strategi perusahaan.

Menurut Syahrudin Agung, Ecin Kuraesin & Nyai Marlina (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Audit MSDM terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain juga menyimpulkan hasil yang sama yaitu pada penelitian Thaief (2015) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara Audit MSDM dan Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Cornelius Ludi Priyatno (2016) yang membuktikan bahwa signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Muhdiyanto (2018) menjelaskan adanya pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Jika Kepemimpinan Transformasional Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu lebih ditingkatkan lagi maka ketertiban akan terlaksana dan mengantisipasi pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan tidak akan terjadi dan Kinerja Karyawan pastinya akan meningkat. Sesuai dengan teori dari kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektifitas organisasi dan kinerja karyawan (Walter, 1998).

### **Pengaruh Audit MSDM dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis penilaian responden terhadap variabel Audit MSDM (X1) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, dan variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Audit MSDM dan kepemimpinan Transformasional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh Audit MSDM dan Kepemimpinan Transformasioanl Terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Audit MSDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu.
2. Kepemimpinan Transformasioanl berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu
3. Secara bersama-sama Audit MSDM dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu

### Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh Audit MSDM dan Kepemimpinan Transformasioanl Terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel Audit MSDM disarankan kepada Pimpinan ataupun Karyawan untuk lebih memaksimalkan tujuan dari strategi Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu.
2. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional disarankan pada Pimpinan Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu untuk melakukan peningkatan semacam dorongan atau motivasi kepada karyawan agar kinerjanya lebih memuaskan.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan disarankan pada pihak Pimpinan Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu untuk memberi cotntoh peningkatan produktifitas kerja sehingga karyawan meniru cara kerja pimpinan dan dapat mencapai hasil yang terbaik dan efektif serta efesien menjadi maju dan berkembang.
4. Pada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang Kinerja Karyawan disarankan untuk mencari faktor lain diluar (Audit MSDM dan Kepemimpinan Transformasional).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adang, Ferry, and Amin Wijoyo. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Visitelecom Indonesia)." *YUME: Journal of Management* 5.3 (2022): 391-402.
- Annisa, Pramudya Nur, and Rr Indah Mustikawati. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi." *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi* 5.1 (2017).

- Abdillah, Wahyu. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar*. Diss. Universitas Islam Riau, 2020.
- Aditya, Dewa Nyoman Reza, and Komang Ardana. "Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif." *E-Jurnal Manajemen* 5.3 (2016): 1801-1830.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 15-33.
- Fatmawati, Fiya Mila, Sri Hartono, and Istiatin Istiatin. "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 4.01 (2020).
- Laoli, Victorinus. "Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli." *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi* 2.2 (2018).
- Massie, Rachel N., William A. Areros, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6.002 (2018).
- Mahendra, Kadek Manik Oko, and Ni Wayan Mujiati. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort*. Diss. Udayana University, 2015.
- Nurhadian, Adhie Fasha. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)* 11.1 (2017).
- Nur, Ipda Gusmartia, and Herman Sjahruddin. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai." (2019).
- Novitasari, Putri, and Budhi Satrio. "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 5.9 (2016).
- Purba, Ivonne Georgina Octaviani. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumnas Regional Vi Surabaya (Study Kasus: Perumnas Regional VI Surabaya)." *E-Journal Akuntansi "EQUITY"* 3.2 (2017).
- Putra, Nanda Pramana, and Riyana Suprpti. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran." *JURNAL RELEVANSI* 3.1 (2019): 39-44.
- Priyatmo, Cornelius Ludi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Ekonomi* 9.1 (2018): 13-21.
- Rachdiansyah, Ilham, and Joni Tesmanto. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi." *Journal of Vision and Ideas (VISA)* 1.1 (2021): 1-13.
- Ritawati, Agustina. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya." *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 9.1 (2013).
- Soedarsa, Herry Goenawan, and Chairul Anwar. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung)." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 5.1 (2014).
- Saripuddin, Jasman, and Rina Handayani. "Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan." *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* 8.10 (2017): 419-428.

Sanjaya, Sigit. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bumh Di Kota Padang." *Jurnal Ekobistek* (2018): 81-88.