

**PENGARUH INSENTIF, PERENCANAAN SDM DAN AUDIT MSDM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
EMBUNG FATIMAH
BATAM**

***EFFECT OF INCENTIVES, HR PLANNING AND HRM AUDITING ON
EMPLOYEE PERFORMANCE
REGIONAL PUBLIC HOSPITAL
FATIMAH BUTTON
BATAM***

Rizki Eka Putra¹, Aznedra²

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

e-mail: rizkiekaputra@gmail.com¹, nedrasukses@gmail.com²,

ABSTRAK

Pertumbuhan rumah sakit yang semakin meningkat secara kuantitas serta didukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pengelola adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Ditemukan beberapa keluhan oleh stakeholder atas kinerja Rumah Sakit Embung Fatimah Batam. Untuk menyediakan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas di perlukan manajemen yang ditata dengan baik, pegawai yang berkompeten serta loyal dalam bekerja. Agar para pegawai senantiasa loyal menjalankan pekerjaannya, diperlukan suatu dorongan yang bisa membuat pegawai loyal misalnya memberikan insentif yang sesuai atas beban kerja yang di tanggung. Saat ini banyak terdapat keluhan tentang kinerja para pegawai Rumah Sakit Embung Fatimah, sehingga diperlukan evaluasi atau Audit MSDM. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang didesain untuk menunjukkan pengaruh insentif, perencanaan SDM dan audit MSDM terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Insentif, Audit MSDM dan Perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

Kata Kunci: Kinerja, Inentif, Perencanaan SDM, Audit MSDM

ABSTRACT

The growth of hospitals is increasing in quantity and supported by the development of science and technology. One of the important problems faced by managers is how to improve the performance of their employees so that they can support the success of achieving goals. Several complaints were found by stakeholders regarding the performance of Embung Fatimah Hospital Batam. To provide quality public health services requires well-organized management, competent and loyal employees at work. So that employees are always loyal to carry out their work, we need an encouragement that can make loyal employees misanya provide appropriate incentives for the workload borne. Currently there are many complaints about the performance of Embung Fatimah Hospital employees, so an HRM evaluation or audit is needed. This type of research is quantitative research that is designed to show the effect of incentives, HR planning and HR audit on the performance of Embung Fatimah Regional Hospital Batam City. The results of the study concluded that the Incentives, HRM Audit and HR Planning significantly influence the performance of Embung Fatimah Regional Hospital in Batam.

Keywords: Performance, Incentives, HR Planning, HR Audit

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Kurniawati, 2016).

Tandri, R.D.P. *et al* (2019). Menyimpulkan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Ranchman, (2013). Menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Noer, S.W. *et al*. (2017). Perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Hafni & Husni (2016). Menyatakan bahwa variabel perencanaan SDM mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Arifah (2012) Menyimpulkan diantaranya bahwa diperlukan audit terhadap organisasi sektor publik. Tanpa kualitas audit yang baik, maka akan timbul permasalahan, seperti munculnya kecurangan, korupsi, kolusi dan berbagai ketidakberesan di pemerintahan. Kualitas audit sektor publik dipengaruhi oleh kapabilitas teknikal auditor serta independensi auditor baik secara pribadi maupun kelembagaan. Selanjutnya hasil penelitian Susilo, W. *et al* (2012).

Menurut Tandri, R.D.P. *et al*. (2019). Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau tempat bekerja kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas

maupun kuantitas dengan cara cara tertentu. Perencanaan ini dimaksudkan agar organisasi terhindar dari kelangkaan sumber daya manusia pada saat dibutuhkan maupun kelebihan sumber daya manusia pada saat kurang dibutuhkan (Noer, S.W., *et al* 2017).

Menurut Betri, B.S. (2017). Audit sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis dan formal untuk mengevaluasi kompatibilitas fungsi sumber daya manusia dengan tujuan dan strategi implementasi berbagai fungsi sumber daya manusia, kebijakan dan prosedur sumber daya manusia, serta kinerja setiap program sumber daya manusia.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa untuk menyediakan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas di perlukan manajemen yang ditata dengan baik, pegawai yang berkompeten serta loyal dalam bekerja. Agar para pegawai senantiasa loyal menjalankan pekerjaannya, diperlukan suatu dorongan yang bisa membuat pegawai loyal misalnya memberikan insentif yang sesuai atas beban kerja yang di tanggung. Saat ini banyak terdapat keluhan tentang kinerja para pegawai Rumah Sakit Embung Fatimah, sehingga diperlukan evaluasi atau Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (Audit MSDM).

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013) cara uji validitas item dengan korelasi pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua arah. Jika nilai positif dan r hitung > r tabel, maka item dapat dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya.

2. Uji *Reliabilitas*

Menurut Aritonang (2016) pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari. Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Uji *Reliabilitas* hanya dilakukan terhadap butir-butir pernyataan yang valid. jika menggunakan SPSS tidak perlu meniadakan butir-butir yang sebelumnya tidak valid. Pengujian reliabilitas pada tahap awal tergolong memadai apabila nilai *cronbach's alpha* bernilai minimal 0.70

3. Uji *Multikolinieritas*

Uji *multikolinieritas* ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian *multikolinieritas* dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur *variabilitas* variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinieritas* adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2009)

4. Uji *Heteroskedastisitas*

Keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari *residual* pada model *regresi*. Uji statistik yang ditujukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel berskala Ordinal.

5. Uji *Normalitas Data*

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,

2009). Untuk menguji normalitas residual, peneliti menggunakan uji kolmogorov-smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika tingkat signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal

Selanjutnya Analisis grafik merupakan cara yang termudah untuk melihat normalitas residual dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal jika Grafik histogram tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Sedangkan, *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual* apabila data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

6. *Determinasi / R Square (R²)*

Menurut Ali (2014) analisis determinasi adalah analisis dalam regresi yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Koefisien determinasi* adalah untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila determinasi sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen,

atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila derminasi sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100 persen variasi variabel dependen.

7. Coefficients

Menurut Ghazali (2009) fungsi dari tabel coefficients khususnya kolom *Unstandardized Coeffiencets* adalah untuk menjelaskan persamaan dari regersi yang dibuat berdasarkan struktur penelitian.

8. Analisa t Value dan Sig

Menurut Ali (2014) analisis t value dan Sig adalah suatu analisis untuk menganalisis uji hipotesis secara parsial. Apabila tingkat probabilitas < 0,05 maka dianggap signifikan atau model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

9. Analisis F Value

Menurut Ali (2014) F value atau uji F ini adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen

Hasil Analisa Data

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Variabel Laten	Variabel teramati	R Hitung	N	R Tabel	Ke Simpulan
Insentif	X1.1	0.922	210	0.135435	Valid
	X1.2	0.939			Valid
	X1.3	0.834			Valid
	X1.4	0.884			Valid
	X1.5	0.797			Valid
	X1.6	0.791			Valid
	X1.7	0.632			Valid
	X1.8	0.938			Valid

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian validitas item kuesioner pada Tabel 1 di atas, diketahui kedelapan pernyataan pada kuesioner ini adalah valid. Hal ini mengindikasikan bahwa kedelapan pernyataan tersebut memang benar dapat dipakai untuk mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Perencanaan SDM

Variabel Laten	Variabel teramati	R Hitung	N	R Tabel	Ke Simpulan
P. SDM	X2.1	0.632	210	0.135435	Valid
	X2.2	0.662			Valid
	X2.3	0.606			Valid
	X2.4	0.656			Valid
	X2.5	0.522			Valid
	X2.6	0.565			Valid

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian validitas item kuesioner pada Tabel 2 di atas, diketahui keenam pernyataan pada kuesioner ini adalah valid. Hal ini mengindikasikan bahwa keenam pernyataan tersebut memang benar dapat dipakai untuk mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Audit MSDM

Variabel Laten	Variabel teramati	R Hitung	N	R Tabel	Ke Simpulan
Audit MSDM	X3.1	0.729	210	0.135435	Valid
	X3.2	0.774			Valid
	X3.3	0.791			Valid
	X3.4	0.742			Valid
	X3.5	0.803			Valid
	X3.6	0.660			Valid

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian validitas item kuesioner pada Tabel 3 di atas, diketahui keenam pernyataan adalah valid. Hal ini mengindikasikan bahwa keenam pernyataan tersebut memang benar dapat dipakai untuk mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Laten	Variabel teramati	R Hitung	N	R Tabel	Ke Simpulan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.832	210	0.135435	Valid
	Y1.2	0.876			Valid
	Y1.3	0.715			Valid

Sumber: Output SPSS 24 Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian validitas item kuesioner pada Tabel 4 di atas, diketahui tiga pernyataan pada kuesioner ini valid. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga pernyataan tersebut memang benar dapat dipakai untuk mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5
Data Reliability Statistics Variabel Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.944	8

Sumber data: Hasil Output SPSS 24

Hasil reliability statistics pada Tabel 5 menunjukkan angka Cronbach's Alpha 0.944 > 0.70. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka data tersebut dapat diterima. Artinya konsistensi jawaban responden atas sepuluh pernyataan kuesioner yang diajukan pada **Insentif** dapat diterima.

Tabel 6
Data Reliability Statistics Variabel Perencanaan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.644	6

Sumber data: Hasil Output SPSS 24

Hasil reliability statistics pada Tabel 6 menunjukkan angka Cronbach's Alpha 0.644 < 0.70. Apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,70 maka data tersebut tidak dapat diterima. Artinya konsistensi jawaban responden atas enam pernyataan kuesioner yang diajukan pada **Perencanaan SDM** tidak dapat diterima. Menurut Aritonang (2016), uji *realibilitas* dan *validitas* hanya dilakukan terhadap butir-butir pernyataan yang valid dan jika perhitungan menggunakan SPSS

tidak perlu meniadakan butir-butir yang sebelumnya tidak valid.

Tabel 7
Data Reliability Statistics Variabel Audit MSDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.844	6

Sumber data: Hasil Output SPSS 24

Hasil reliability statistics pada Tabel 7 menunjukkan angka Cronbach's Alpha 0.844 > 0.70. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka data tersebut dapat diterima. Artinya konsistensi jawaban responden atas sepuluh pernyataan kuesioner yang diajukan pada **Audit MSDM** dapat diterima.

Tabel 8
Data Reliability Statistics Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.729	3

Sumber data: Hasil Output SPSS 24

Hasil *reliability statistics* pada Tabel 8 menunjukkan angka Cronbach's Alpha 0.729 > 0.70. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka data tersebut dapat diterima. Artinya konsistensi jawaban responden atas sepuluh pernyataan kuesioner yang diajukan pada **Kinerja Pegawai** dapat diterima.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Insentif	0.694	1.441
Perencanaan SDM	0.586	1.707
Audit MSDM	0.577	1.733

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil olah data SPSS 24

Hasil nilai *Tolerance* variabel independen Manajemen Talenta, Perencanaan SDM dan Pemberlakuan Audit yang memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antar variabel

independen yang nilainya lebih dari 95% dan memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, dapat disimpulkan tidak ada *multikolinearitas* dengan variabel lainnya.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas., untuk melakukan uji ini metode yang digunakan adalah metode Glejser. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.294	0.318		4.073	0.000
	X1	0.014	0.008	0.151	1.834	0.068
	X2	-0.007	0.018	-0.032	-0.355	0.723
	X3	-0.024	0.013	-0.168	-1.861	0.064

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Dari output di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas* karena ketiga variabel bernilai Sig. lebih dari 0,05.

5. Uji Normalitas Data

Tabel 11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

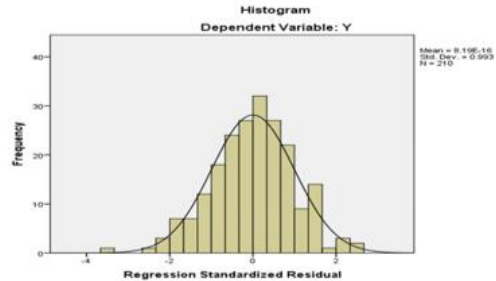
		Unstandardized Residual
N		210
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.27955819
Most Extreme Differences	Absolute	0.044
	Positive	0.028
	Negative	-0.044
Test Statistic		0.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa sig data untuk variabel Insentif, perencanaan SDM, audit MSDM dan kinerja pegawai adalah 0.200 > 0,05 sehingga dapat

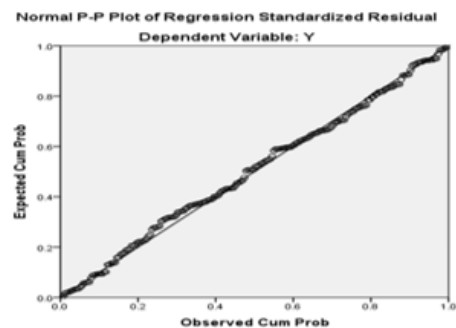
disimpulkan bahwa residual ke empat variabel tersebut berdistribusi normal atau H0 diterima.



Sumber: Output SPSS yang diolah, 2020

Gambar 1
Grafik Histogram

Dari gambar 1 diatas ditunjukkan bahwa Grafik histogram tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. hal tersebut diartikan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



Sumber: Out Put SPSS yang diolah, 2020

Gambar 2
Grafik Normal Probability-Plot

Pada Gambar 2 diatas ditunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi diartikan memenuhi asumsi normalitas.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the.E.
1	.820 ^a	0.673	0.668	1.28884

Predictors: (Constant), Audit_MSDM_X3, P.SDM_X2, Insentif_X1
Sumber: Data Olahan SPSS 24

Pada Tabel 12 di atas diperoleh angka R Square sebesar 0.673 atau (67.3 %). Hal ini

menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen Insentif (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Audit MSDM terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 67.3%. Sedangkan 100% - 67.3% = 32.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

7. Analisis Coefficients

Tabel 13
Data Unstandardized Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.353	0.520		4.523	0.000
Insentif X1	0.046	0.012	0.178	3.716	0.000
P.SDM X2	0.541	0.030	0.936	17.976	0.000
Audit MSDM	-0.192	0.021	-0.472	-8.989	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data olahan SPSS 24

Pada Tabel 13 di atas ditunjukkan bahwa kolom kedua (Unstandardized Coefficients) bagian B pada baris pertama diperoleh model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = B_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 2.353 + 0.046X_1 + 0.541X_2 + 0.0192X_3 + \epsilon$$

Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.046 artinya jika Insentif (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0.046 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Perencanaan SDM (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.541 artinya jika Perencanaan SDM (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.541 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Audit MSDM (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar -0.192 artinya jika Perencanaan SDM (X2) mengalami

kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0.192 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya antara Audit MSDM (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh negatif.

8. Analisis t Value dan Sig

Berdasarkan Tabel Coefficient 13 di atas, maka analisis t value dan Sig adalah sebagai berikut:

a. Pengujian dan pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho = Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

H1 = Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

Hasil olahan data menggunakan SPSS 24 untuk uji hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

t hitung Insentif (X1) = 3.716, dg Sig 0.000 dan T table = 1.972

Jadi t hitung > t table, berarti Ho ditolak dan H1 diterima atau Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi 3.716 > 1.972 artinya, Ho ditolak dan H1 diterima atau Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), atau dapat juga dilihat dari level Sig 0.000 < 0.05 (alpha) berarti Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Pengujian dan Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho = Perencanaan SDM (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

H1 = Perencanaan SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

Hasil olahan data menggunakan SPSS 24 untuk uji hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

t hitung Kepuasan Kerja (X2) = 17.976 , dg Sig 0.000 dan T Tabel = 1.972

Jadi t hitung > t table, berarti Ho ditolak dan H1 diterima atau Perencanaan SDM (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi 17.976 > 1.972 artinya, Ho ditolak dan Hi diterima atau Perencanaan SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), atau dapat juga dilihat dari level Sig 0.000 < 0.05 (alpha) berarti Perencanaan SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. *Pengujian dan Pembahasan Hipotesis Ketiga*

Hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho = Audit MSDM (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

H1 = Audit MSDM (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

Hasil olahan data menggunakan SPSS 24 untuk uji hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

t hitung Audit MSDM (X3) = 8.989 , dg Sig 0.000 dan T Tabel = 1.985.

Jadi t hitung > t table, berarti Ho ditolak dan H1 diterima atau Audit MSDM (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi 8.989. > 1.972 artinya, Ho diterima dan Hi ditolak atau Audit MSDM (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), atau dapat juga dilihat dari level Sig 0.000 < 0.05 (alpha) berarti Audit MSDM (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

9. *Analisis F Value*

Tabel 14
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704.139	3	234.713	141.299	.000 ^b
	Residual	342.189	206	1.661		
	Total	1046.329	209			

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Pegawai (Y)

b. *Predictors:(Constant),* Audit_MSDM_X3, Perencanaan SDM_X2, Insentif_X1,

Sumber data: Hasil olahan menggunakan program SPSS versi 24

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis keempat

Hipotesis yang keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho = Insentif (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Audit MSDM (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama.

Hi = Insentif (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Audit MSDM (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama

Hasil olahan data menggunakan SPSS 24 untuk uji hipotesis keempat adalah sebagai berikut:

F hitung = 141.29 dan *level sig.(alpha)* = 0,000 dan F Tabel = 2.65

Jika F hitung > F tabel, berarti Ho ditolak dan H1 diterima atau Insentif (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Audit MSDM (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi 141.29 > 2.65 artinya, Ho ditolak dan H1 diterima atau Insentif (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Audit MSDM (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), atau dapat juga dilihat dari level Sig 0.000 < 0.05 berarti Insentif (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Audit MSDM (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t pada variabel Insentif (X1) terhadap variabel kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam., disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam, diketahui dari nilai t hitung sebesar 3.716 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.972 dengan nilai Signifikan 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 (*alpha*).
2. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t pada variabel Perencanaan SDM (X2) terhadap variabel kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam, disimpulkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam, diketahui dari nilai t hitung sebesar 17.976 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.972 dengan nilai Signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (*alpha*).
3. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t pada variabel Audit MSDM (X3) terhadap variabel kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam, disimpulkan bahwa audit MSDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam, diketahui dari nilai t hitung sebesar - 8.989 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.972 dengan nilai Signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (*alpha*).
4. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji F pada variabel Insentif (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Audit MSDM (X3) secara

bersama-sama atau Simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam, diketahui dari nilai F hitung sebesar 141.29 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.65 dengan nilai Signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (*alpha*).

Saran

1. Manajemen RSUD Embung Fatimah Kota Batam disarankan untuk mempertahankan pemberian Insentif yang diberikan pada pegawai karena berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
2. Manajemen RSUD Embung Fatimah Kota Batam disarankan untuk mempertahankan penerapan Perencanaan SDM pada pengelolaan Rumah Sakit karena berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
3. Manajemen RSUD Embung Fatimah Kota Batam disarankan dapat meningkatkan penerapan Audit MSDM karena berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Audit MSDM berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
4. Manajemen RSUD Embung Fatimah Kota Batam dapat menerapkan pemberian Insentif dan Perencanaan SDM yang disesuaikan dengan Audit SDM, agar senantiasa secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap kinerja RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H (2014). Tutorial dan analisis regresi linier berganda berbasis SPSS 20. Diakses tanggal 25 Juli 2018 dari <https://www.slideshare.net/HapziAli/5-regersi-linear-berganda-hpz-new>.
- Arifah, D. A. (2012). Penerapan Audit Kinerja (Audit Operasional) Pada Sektor Swasta Dan Pemerintah. *Jurnal Keuangan & Bisnis Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan*, 4(3), 259-266.
- Aritonang, L.R. (2016). *Metode penelitian bisnis*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Betri, B. S. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang. *I-Economics: A Research Journal On Islamic Economics*, 2(2), 1-18.
- Betri, B.S. (2017). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: CV Amanah.
- Dwiana, A. (2018) *Permasalahan Rumah Sakit Embung Fatimah Batam*. Pidato Akhir Tahun Direktur Rumah Sakit Embung Fatimah Batam. 26 Desember. Kota Batam.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hafni, L., & Husni, N. (2016). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Kurniawati (2016). *Pengembangan sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Noer, S. W., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2)
- RSUD Embeng Fatimah. (2019) Tentang RSUD Embung Fatimah (online). tersedia: <https://rsud.batam.go.id/penetapan-standar-pelayanan/>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tandri, R. D. P., Sasongko, S., & Puspitaningtyas, Z. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember*. *Majalah Ilmiah" Dian Ilmu"*, 18(1).