

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT DI INDONESIA : *LITERATURE REVIEW*

Made Aiko Amrita.P.S^{1*}

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga¹

*Corresponding Author : made.aamrita@gmail.com

ABSTRAK

Audit manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemeriksaan kualitas secara menyeluruh terhadap aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam suatu divisi atau perusahaan. Tujuan artikel ini adalah untuk menilai bagaimana audit manajemen sumber daya manusia mendukung strategi rumah sakit dalam menjaga kinerja karyawan rumah sakit di Indonesia. Audit ini mencakup berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, serta pelatihan dan pengembangan. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah literature review, di mana beberapa artikel dikumpulkan dari dua database utama, yaitu Portal Garuda dan *Google Scholar*. Artikel - artikel ini dipilih berdasarkan kata kunci tertentu yang relevan dengan topik audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Hasil tinjauan pustaka terhadap lima literatur, menemukan bahwa audit manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Variabel audit yang menjadi fokus antara lain adalah pelaksanaan perencanaan, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi seleksi, penyelenggaraan fungsi orientasi, serta fungsi pelatihan dan pengembangan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Rachdiansyah et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan di RSUD Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana, di mana nilai koefisien regresi sebesar 0,766 dan bilangan konstan sebesar 0,813. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam audit manajemen sumber daya manusia berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penting bagi manajemen rumah sakit untuk melibatkan audit manajemen sumber daya manusia dalam proses penilaian dan evaluasi karyawan.

Kata kunci : kinerja, manajemen audit, rumah sakit, sumber daya manusia

ABSTRACT

A human resource management audit is a comprehensive quality examination process of the activities carried out by human resources within a division or company. This process aims to assess how these activities support the company's overall strategy. These articles were selected based on specific keywords relevant to the topic of human resource management audit and employee performance. From the literature review of five sources, it was found that the human resource management audit has a positive influence on the performance of hospital employees. The audit variables focused on include planning implementation, recruitment function implementation, selection function implementation, orientation function implementation, and training and development function. For example, the research conducted by Rachdiansyah et al. (2021) showed a positive influence between human resource management audit and employee performance at RSUD Kota Bekasi. This is proven through simple regression analysis, with a regression coefficient value of 0.766 and a constant value of 0.813. This result indicates that an increase in human resource management audit correlates with an improvement in employee performance. Thus, it is important for hospital management to involve human resource management audit in the process of employee assessment and evaluation.. Effective implementation of human resource management audits can bring various benefits, including increased operational efficiency, enhanced employee satisfaction, and ultimately, improved quality of services provided to patients. Therefore, strategic steps like this should be an integral part of hospital management to achieve optimal and sustainable performance.

Keywords : audit management, human resource, hospital, performance

PENDAHULUAN

Manusia membutuhkan organisasi, dan organisasi pun membutuhkan manusia. Begitu pula dengan rumah sakit; rumah sakit tidak dapat beroperasi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Rumah Sakit merupakan organisasi layanan jasa yang kompleks, dinamis, kompetitif, padat modal, padat karya, dan melibatkan berbagai disiplin ilmu. Rumah Sakit juga memiliki misi untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau bagi masyarakat. Dalam rangka menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, rumah sakit bertanggung jawab atas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Berbeda dengan jenis sumber daya lainnya, SDM memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Potensi SDM ini sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan mereka (Sutrisno, 2014), serta menjadi faktor sentral dalam mewujudkan eksistensi organisasi melalui pencapaian tujuan bisnis seperti keuntungan dan manfaat lainnya (Nawawi, 2011).

Untuk memastikan bahwa SDM dikelola dengan baik oleh organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, hingga pemberhentian yang terkait dengan pengembangan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, perlu dilakukan penilaian terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program SDM (Bayangkara, 2011). Menurut Warther dan Davis dalam Lampung (2014), audit sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pemeriksaan kualitas secara menyeluruh dari aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia pada suatu divisi atau perusahaan dan bagaimana kegiatan-kegiatan tersebut dapat mendukung strategi perusahaan.

Audit SDM menekankan pada evaluasi berbagai aktivitas SDM yang terjadi di perusahaan untuk memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya, serta memberikan rekomendasi perbaikan atas kekurangan yang masih terjadi. Dalam konteks audit manajemen, manajemen mencakup seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang lebih tinggi. Meskipun sering terfokus pada aspek keuangan, audit manajemen SDM menjadi alat penting untuk memantau kinerja karyawan, mencegah kecurangan, dan memberikan saran perbaikan yang diperlukan. Audit manajemen SDM bertujuan untuk mengidentifikasi program, kegiatan, dan aktivitas yang memerlukan perbaikan, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan pengelolaan berbagai program dan aktivitas di perusahaan tersebut (Hasibuan, 2011).

Tujuan artikel ini adalah untuk menilai bagaimana audit manajemen sumber daya manusia mendukung strategi rumah sakit dalam menjaga kinerja karyawan rumah sakit di Indonesia.

METODE

Metode yang digunakan pada penulisan artikel ini adalah *literature review*. *Literature review* adalah kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu. Literatur review memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu teori atau metode, mengembangkan suatu teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan / terhadap suatu hasil penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber *data base* yaitu Portal Garuda dan Google Scholar. Artikel yang dikumpulkan dapat ditulis dalam Bahasa Inggris atau Bahasa Indonesia dengan kata kunci "*Audit Management*" OR "*Internal Audit*" AND "*Human resource management*" AND "*Performance*" AND "*Hospital*". Kriteria inklusi untuk penelusuran artikel mencakup artikel yang dipublikasikan antara tahun 2017 hingga 2023, berupa artikel

asli, *full text*, dan *open access*, menggunakan metode penelitian kuantitatif maupun kualitatif, tidak menggunakan metode literature review, serta penelitian dibatasi pada wilayah Indonesia. Tujuan dari penulisan yaitu mengetahui pengaruh audit terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Tujuan ini menjadi kriteria utama dalam pemilihan kajian literature review ini.

HASIL

Berdasarkan hasil penelusuran, terdapat total studi yang dilakukan di 5 rumah sakit yang berlokasi di Indonesia. Terdapat satu artikel yang di publikasi tahun 2017, satu artikel di publikasi tahun 2021, satu artikel di publikasi tahun 2022, dan dua artikel di publikasi tahun 2023. Tujuh artikel yang di kaji menggunakan metode pelitian deskriptif kuantitatif.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian

Nama Penulis (Tahun)	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Sampel/ Populasi Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil
Asyifa <i>et al</i> (2023)	Untuk mengetahui Pengaruh Audit MSDM Dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu.	Metode penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif	90 karyawan di Rumah Sakit Rafflesia	Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu	Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Audit MSDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu. Audit MSDM dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan karena pengelolaan perusahaan sudah sesuai dengan strategi perusahaan.
Nurfadillah <i>et al</i> (2023)	untuk mengetahui hubungan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang.	Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan Cross Sectional Study.	68 perawat PNS instalasi rawat inap di rumah sakit nene mallomo	Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang.	Hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara audit manajemen SDM dengan kinerja perawat di rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang.
Setiyaningati <i>et al</i> (2022)	untuk mengetahui pengaruh audit MSDM, motivasi	Metode penelitian kuantitatif dengan teknik	40 karyawan di Rumah Sakit Aura Syifa	Rumah Sakit Aura Syifa Kediri	Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan

	kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	penelitian asosiatif kausal.			secara parsial Audit MSDM dan gaya kepemimpinan ada pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Karena nilai sig lebih besar dari 0,05 yaitu 0,383 untuk audit MSDM
Rachdiansyah <i>et al</i> (2021)	untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.	Metode penelitian kuantitatif	80 responden, yang di peroleh dari empat divisi yaitu divisi medis (8 responden), paramedis (32 responden), penunjang medis (10 responden), dan umum (30 responden).	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,766 dan bilangan konstantanya 0,813.
Annisa <i>et al</i> (2017)	untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.	Penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif	158 karyawan di Rsu Purbowongi	Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai cabang dari Manajemen, adalah seni dan ilmu. Perbedaannya, jika manajemen secara umum berfokus pada masalah-masalah yang berkaitan dengan manusia dalam hubungan kerja tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, maka manajemen MSDM khusus berfokus pada faktor produksi tenaga kerja. Menurut Handoko (2004). MSDM mencakup berbagai kebijakan yang mempengaruhi individu-individu yang membentuk organisasi dan membantu para manajer

dalam mengelola sumber daya manusia. Rivai (2009) menyatakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendaya gunakan 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).

Menurut (Hustia, 2020) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, sering digunakan untuk merujuk pada faktor yang mengarahkan perilaku. Ada lima tingkatan kebutuhan yang dijadikan sebagai indikator motivasi, yaitu: pertama, kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk bangkit dari kematian. Kebutuhan ini paling banyak didasarkan pada makanan, Kebutuhan dasar berupa minuman, tempat berteduh, sandang, istirahat, dan lain-lain, serta kebutuhan yang harus dipenuhi seseorang dalam upayanya untuk melindungi dirinya sendiri. Kedua, kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan diri terhadap ancaman, bahaya, konflik dan lingkungan. Ketiga, kebutuhan berafiliasi, yaitu kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Keempat, kebutuhan akan pengakuan (*esteem*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kelima, kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mewujudkan diri secara optimal.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, A.A (2011), "Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Penting untuk dicatat bahwa kinerja tidak sama dengan prestasi kerja, meskipun dalam bahasa Inggris kedua istilah ini diterjemahkan sebagai "performance." Jika ditelaah lebih lanjut, prestasi kerja merujuk pada hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja, sedangkan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu dan tempat tertentu oleh karyawan dan organisasi terkait. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci untuk mengukur performa mereka. Dengan melakukan penilaian kinerja, seorang pimpinan dapat menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolok ukur. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut berhasil dilaksanakan dengan baik. Namun, jika pelaksanaan pekerjaan berada di bawah standar uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut dianggap kurang berhasil (Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A., 2020). Penilaian kinerja yang komprehensif memberikan banyak manfaat, tidak hanya bagi organisasi tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Bagi organisasi, penilaian kinerja dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan pengembangan.

Sementara itu, bagi karyawan, penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik konstruktif yang membantu mereka memahami ekspektasi kerja, meningkatkan kemampuan, dan merencanakan karir mereka dengan lebih baik. Dalam praktiknya, penilaian kinerja sering kali mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, kerjasama tim, inisiatif, dan komitmen terhadap pekerjaan. Proses ini biasanya melibatkan

berbagai metode, seperti penilaian diri, umpan balik dari rekan kerja, dan evaluasi dari atasan langsung. Dengan demikian, penilaian kinerja yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, serta mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit

Berdasarkan hasil yang telah tercantum dalam tabel di atas, ditemukan bahwa penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia telah dilakukan dengan baik, dan berpengaruh kepada kinerja Karyawan Rumah Sakit. Beberapa variabel yang diteliti yaitu: Pelaksanaan Perencanaan, Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen, Penyelenggaraan Fungsi Seleksi, Penyelenggaraan Fungsi Orientasi, Fungsi Pelatihan dan Pengembangan.

Dengan hasil pada 5 penelitian yaitu: Penelitian di RS Rafflesia Bengkulu Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Audit MSDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu. Audit MSDM dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan karena pengelolaan perusahaan sudah sesuai dengan strategi perusahaan. Hasil penelitian di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nene Mallomo Sidenreng Rappang menyatakan bahwa ada hubungan antara audit manajemen SDM dengan kinerja perawat karena adanya persepsi yang baik mengenai audit manajemen. Hasil dari penelitian pada Rumah Sakit Aura Syifa Kediri, Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan secara parsial Audit MSDM dan gaya kepemimpinan ada pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Karena nilai sig lebih besar dari 0,05 yaitu 0,383 untuk audit MSDM. Hasil dari penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi menunjukkan terdapat pengaruh positif Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,766 dan bilangan konstantanya 0,813. Hasil dari penelitian pada Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini bertepatan dengan 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literature review yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dalam Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit. Hal ini dibuktikan dari hasil uraian penelitian diatas seperti yang disebutkan pada hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian dari Rachdiansyah et al (2021) yaitu Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,766 dan bilangan konstantanya 0,813.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, P. N., & Mustikawati, R. I. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(1).
- Abdillah, L. (2021). Mengkaji Pustaka (Literature Review). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis (2021).
- Asyifa, F., & Ratnawili, R. (2023). *The Influence of HRM Audit and Transformational Leadership on Employee Performance at Rafflesia Bengkulu Hospital*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 779-788.
- Azizah, H. N., Usmar, D., & Prawiranegara, B. (2023). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Rumah Sakit Umum dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya).
- Cahyono, E. A., Sutomo, N., & Hartono, A. (2019). Literatur review; panduan penulisan dan penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12(2), 12-12.
- Lazara, P., & Wahidah, M. (2024). Studi Literatur: Analisis Pengaruh Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(2), 50-55.
- Laoli, V. (2018). Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 2(2).
- Nurfadilla, S., & Andyanie, E. (2023). Hubungan Audit Manajemen SDM Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RS Nene Mallomo Sidrap. *Window of Public Health Journal*, 4(6), 1115-1121.
- Nur, T. A., Rismawati, R., & Rusli, A. (2023). Pengaruh Audit Operasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Dirumah Sakit Mujaisyah. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(3), 1939-1947.
- Putra, R. E., & Aznedra, A. (2021). Pengaruh Insentif, Perencanaan Sdm Dan Audit Msdm Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 15(2), 27-35.
- Rachdiansyah, I., & Tesmanto, J. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 1(1), 1-13.
- Rachdiansyah, I., & Tesmanto, J. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 1(1), 1-13.
- Saputra, R. Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Tiara Fatrin.
- Setyaningati, M. D. A., Solikah, M. A., & Linawati, L. (2022, September). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 7, pp. 635-642).
- Sholikah, T., & Praptiestrini, P. (2020). Analisis Pengaruh Audit Operasional, Pengendalian Internal, *Good Clinical Governance* dan Etika Bisnis Lembaga Rumah Sakit terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pasien Rawat Jalan di RSUD Ja'far Medika. *Surakarta Accounting Review*, 2(2),