

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PARU JEMBER

Elviera Is Mayarani¹, Afdhika Drajat Dwi Santoso², Ginanjar Bima Riyandaru³,
dan Siti Maria Wardayati⁴

¹Universitas Jember, vieparamudz@gmail.com

²Universitas Jember, afdhika65@gmail.com

³Universitas Jember, ginanjarbima13@gmail.com

⁴Universitas Jember, siti.maria@unej.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Proksi dari pengendalian internal meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan. Sampel penelitian sebanyak 66 orang karyawan yang bekerja pada bagian pelayanan perawat dan sudah bekerja lebih dari 2 tahun di Rumah Sakit Paru Jember. Untuk mencapai tujuan penelitian, dilakukan pengujian hipotesis terhadap pengaruh pengaruh pengalaman kerja, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang banyak, penilaian risiko yang baik, dan pengawasan secara teratur dan terus menerus mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sedangkan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi terhadap pekerjaan karyawan yang disediakan Rumah Sakit masih belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, dan Perawat.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of the work experience and internal control to employees' performance of Paru Hospital Jember. The proxy of internal control includes the control environment, risk assessment, control activities, information and communication, supervisory. The samples are as many as 66 employees working as nurses who had worked for more than 2 years in Paru Hospital Jember. To achieve the objectives of the study, hypothesis testing is done on the effect of the work experience, control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and supervision to employees' performance of Paru Hospital Jember using multiple linear regression analysis. The test results of this study show that many work experience, a good risk assessment, and regular and continual monitoring can improve employees' performance optimally. While the control environment, control activities and information and communication to the employees job provided by the hospital are still unable to improve employees' performance of Paru Hospital Jember.

Keywords: Internal Control, Work Experience, Employee Performance and Nurse.

PENDAHULUAN

Pada umumnya pendirian rumah sakit didirikan dengan tujuan memberikan suatu pelayanan kesehatan, diantaranya dalam bentuk perawatan, pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis, dan diagnostik lainnya yang dibutuhkan oleh pasien dengan batas-batas kemampuan teknologi dan sarana yang disediakan oleh rumah

sakit. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit dituntut mampu untuk menggerakkan, mengatur, dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari berbagai kelompok sumber daya manusia tingkat profesional dan tenaga non profesional yang ada dalam pencapaian tujuan rumah sakit tersebut.

Pemenuhan tujuan pihak manajemen tentang pemeliharaan dan kestabilan organisasi harus diatur dan diawasi sedemikian rupa, agar dalam pelaksanaannya nanti dapat menjamin mutu pelayanan kesehatan sampai pada tingkat yang diharapkan. Pencapaian tujuan Rumah Sakit memerlukan adanya pengendalian internal sebagai pengawasan terhadap kegiatan operasional rumah sakit agar dalam pelaksanaannya nanti dapat menjamin mutu pelayanan kesehatan sampai pada tingkat yang diharapkan.

Sumber Daya Manusia dalam Rumah Sakit adalah tombak utama dalam pelayanan kesehatan terhadap kegiatan operasional rumah sakit. Maka dari itu kinerja karyawan dituntut bekerja secara efektif dan profesional dalam melayani pasien. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan, dan kemampuan pekerja (Hadari, 2006).

Teori harapan (*expectancy theory*) dari Vroom (1964) menjelaskan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh keluaran (*output*) tertentu, dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Teori tersebut didukung oleh penelitian Ashton (1990) yang menjelaskan bahwa seorang karyawan akan bekerja secara baik jika berdampak terhadap insentifnya.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individual selain kepribadian (Robbins, 2005). Seorang karyawan profesional di Rumah Sakit harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya. Kreitner & Kinicki (2001) menjelaskan bahwa semua sikap dan perilaku individual dibentuk oleh kepribadian (*personality*) dan pengalaman (*experience*).

Arens *et.al* (2014) menjelaskan bahwa pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. AICPA (*America Institute of Certified Public Accountants*) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Peneliti Wardayati dan Alfi (2017) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan secara nyata dipengaruhi secara kumulatif oleh pengendalian internal yang efektif, kualitas jasa auditor internal, dan manajer puncak.

Alasan peneliti memilih Rumah Sakit Paru Jember sebagai unit analisis penelitian adalah Rumah Sakit Paru Jember merupakan Rumah Sakit satu-satunya yang dipertanggungjawabkan kepada Gubernur. Penerbitan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 29 tahun 2008 tentang Pedoman Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Provinsi Jawa Timur serta Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/529/KPTS/013/2009 tentang Penetapan 9 (sembilan) Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sebagai Badan Layanan Umum Daerah Unit Kerja, Rumah Sakit Paru Jember ditetapkan menjadi PPK BLUD Unit Kerja dengan status BLUD Penuh.

Permasalahan penelitian yang diajukan adalah: (1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Jember?, (2) Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Jember?, (3) Apakah penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Jember?, (4) Apakah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Jember?, (5) Apakah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Jember?, dan (6) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Jember?.

Tujuan penelitian memperoleh bukti yang relevan, menguji dan menjelaskan mengenai pengaruh variabel pengalaman kerja dan pengendalian internal yang diprosikan dengan lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember yang beralamatkan di Jalan Nusa Indah No. 28 Kabupaten Jember. Berdasarkan data tahun 2012 hingga tahun 2014 yang telah diperoleh, menjelaskan bahwa informasi jumlah pasien masuk mengalami peningkatan dari 2.343 pasien menjadi 3.856 pasien. Dengan adanya peningkatan yang dialami Rumah Sakit Paru Jember membuktikan bahwa Rumah Sakit Paru Jember mampu secara efektif dan efisien menjalankan operasionalnya.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2011) dengan level eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat dari sejumlah variabel yang diteliti

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Semua data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan dari Rumah Sakit Paru Jember berupa data hasil dari kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu (Sugiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Rumah Sakit Paru Jember dengan metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel dengan kriteria sebagai berikut : (1) Karyawan pada bagian pelayanan perawat dan (2) Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik multivariat. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis yaitu uji F, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan terhadap kuisisioner yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas data pada seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini memiliki Sig hitung lebih kecil (0,00) dari Sig tabel (0,05) yang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini sah atau valid. Sedangkan uji reabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang diaplikasikan dengan SPSS for Windows dan diketahui bahwa nilai chronbach's Alpha dalam penelitian ini $> 0,60$, maka kuisisioner dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Berdasarkan pengujian diperoleh hasil yang disajikan dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,732	0,007	Signifikan
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,508	0,001	Signifikan
Lingkungan Pengendalian (X ₂)	-0,043	0,592	Tidak Signifikan
Penilaian Risiko(X ₃)	0,620	0,000	Signifikan
Aktivitas Pengendalian(X ₄)	-0,088	0,474	Tidak Signifikan
Informasi dan Komunikasi (X ₅)	-0,148	0,332	Tidak Signifikan
Pengawasan (X ₆)	0,420	0,000	Signifikan

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,732 + 0,508X_1 - 0,043X_2 + 0,620X_3 - 0,088X_4 - 0,148X_5 + 0,420X_6 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Pengalaman Kerja
- X2 = Lingkungan Pengendalian
- X3 = Penilaian Risiko
- X4 = Aktivitas Pengendalian
- X5 = Informasi dan Komunikasi
- X6 = Pengawasan

Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda (R^2) yang terdapat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Koefisienan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R
1	.805 ^a	0,649	0,599	

Sumber: Data yang diolah (2016)

Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variable pengalaman kerja, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,599 atau 59,9%

dan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji F

Tabel distribusi F merupakan uji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi berganda. Uji F digunakan untuk melihat model regresi yang digunakan signifikan atau belum dengan ketentuan bahwa $p\text{ value} < (\alpha) = 0,05$ berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis, dengan tingkat kepercayaan 95% yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Uji F

Variabel	Nilai <i>Annova</i>	<i>Sig.</i>
Residual	13,233	0,000 ^b

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil bahwa nilai F adalah 13,233 dan signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengalaman kerja, lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, serta pengawasan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Dapat dikatakan berpengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	<i>Sig</i>
Pengalaman Kerja (X_1)	3,634	1,675	0,001
Lingkungan Pengendalian (X_2)	-0,540	1,675	0,592
Penilaian Risiko (X_3)	4,370	1,675	0,000
Aktivitas Pengendalian (X_4)	-0,722	1,675	0,474
Informasi dan Komunikasi (X_5)	-0,980	1,675	0,332
Pengawasan (X_6)	3,936	1,675	0,000

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang terinci. Pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan bahwa t_{hitung} dari variabel Pengalaman Kerja (X_1) yakni 3,634 dan Nilai t_{tabel} 1,675. Tingkat signifikansi (α) adalah 0,001 menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh variabel

Lingkungan Pengendalian (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan bahwa t_{hitung} dari variabel Lingkungan Pengendalian (X_2) yakni -0,540 dan Nilai t_{tabel} 1,675. Tingkat signifikansi (α) adalah 0,592 menunjukkan Lingkungan Pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel Penilaian Risiko (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan bahwa t_{hitung} dari variabel Penilaian Risiko (X_3) yakni 4,370 dan Nilai t_{tabel} 1,675. Tingkat signifikansi (α) adalah 0,000 menunjukkan Penilaian Risiko berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh variabel Aktivitas Pengendalian (X_4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan bahwa t_{hitung} dari Aktivitas Pengendalian (X_4) yakni -0,722 dan Nilai t_{tabel} 1,675. Tingkat signifikansi (α) adalah 0,474 menunjukkan Aktivitas Pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel Informasi dan Komunikasi (X_5) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel Informasi dan Komunikasi (X_5) yakni 3,203 dan Nilai t_{tabel} 1,675. Tingkat signifikansi (α) adalah 0,332 menunjukkan Informasi dan Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh variabel Pengawasan (X_6) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan bahwa t_{hitung} dari variabel Pengawasan (X_6) yakni 3,936 dan Nilai t_{tabel} 1,675. Tingkat signifikansi (α) adalah 0,000 menunjukkan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,001. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik pengalaman kerja maka kinerja karyawan RS Paru Jember akan semakin meningkat. Pada penelitian ini, kinerja karyawan RS Paru Jember dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja yang baik. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang menjadi sebuah dasar atas kinerja karyawan. Seorang karyawan Rumah Sakit harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pengalaman kerja karyawan RS Paru dapat digunakan sebagai bekal dalam menjalani kewajibannya karena pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerja sama dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardayati (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,592. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif, artinya semakin meningkat Lingkungan pengendalian maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Pada penelitian ini, Kinerja Karyawan RS Paru tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Pengendalian dikarenakan Kepala Ruangan dan Perawat Pelaksana hanyalah sebagai pelaksana yang bekerja sesuai dengan *job desk*-nya, mereka bukan termasuk manajemen puncak yang bertanggung jawab terhadap kebijakan pelaksanaan pengendalian intern khususnya tahapan Lingkungan Pengendalian.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori harapan Vroom (1964) dan didukung oleh penelitian Asthon (1990) yang menjelaskan bahwa jika seorang karyawan menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, maka karyawan yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya. Seorang karyawan akan bekerja secara baik jika berdampak terhadap insentifnya. Sehingga bagi karyawan RS Paru, Lingkungan pengendalian tidak berpengaruh terhadap insentifnya yang menjadi ukuran kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) yang menyatakan bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Pengendalian tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan RS Paru.

Pengaruh Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin meningkat Penilaian Risiko maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pada penelitian ini, Kinerja Karyawan RS Paru dipengaruhi oleh Penilaian Risiko yang baik. Karyawan RS Paru sudah baik dalam menjalankan *job desk*-nya khususnya pada tahapan Penilaian Risiko. Karyawan RS Paru mampu mengidentifikasi, mengatasi, dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melayani pasien dengan baik. Adanya insentif yang diberikan terhadap karyawan terbaik dan rajin setiap bulan merupakan suatu dorongan motivasi kepada karyawan. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada insentif. Hasil penelitian menunjukkan Penilaian Risiko berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Paru. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Oktarnia (2014) yang menyatakan bahwa Penilaian Risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Aktivitas Pengendalian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya

yaitu sebesar 0,474. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif, artinya semakin meningkat Aktivitas Pengendalian maka Kinerja Karyawan RS Paru akan semakin menurun. Indikator aktivitas pengendalian yang meliputi pemisahan tugas yang memadai, otorisasi transaksi dan aktivitas yang tepat, dokumen dan catatan yang memadai, pengendalian fisik atas aset dan catatan-catatan, dan pengecekan terhadap pekerjaan secara independen sudah berjalan dengan baik di Rumah Sakit Paru akan tetapi Kinerja Karyawan RS Paru bagian pelayanan perawat tidak dipengaruhi oleh Aktivitas Pengendaliannya. Faktor penyebabnya dikarenakan Kepala Ruangan dan Perawat Pelaksana, mereka hanya akan berfokus kepada apa yang dikerjakan dan dibebankan bukan bertanggung jawab terhadap kebijakan pelaksanaan pengendalian intern khususnya pada tahapan Aktivitas Pengendalian.

Aktivitas pengendalian adalah *review* terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan. Dengan kata lain karyawan tidak mempunyai wewenang dan kebijakan terhadap tahapan Aktivitas Pengendalian karena pada tahapan Aktivitas Pengendalian ini manajemen puncak yang mempunyai wewenang kebijakan. Penelitian ini sesuai dengan Teori harapan Vroom (1964) yang menjelaskan bahwa banyak sekali karyawan yang tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan hanya melaksanakan yang minimum sesuai dengan *output* yang didapatkan semata-mata untuk menyelamatkan diri atau sesuai dengan insentif yang diterima. Teori Asthon (1990) menjelaskan bahwa salah satu faktor penyebab turunnya motivasi kerja karyawan adalah rendahnya insentif yang diterima, sedangkan karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan atau mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa kecenderungan pengaruh informasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,322. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif, artinya semakin meningkat Informasi dan Komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Pada penelitian ini, sebagian besar jawaban responden berkategori setuju bahwa informasi dan komunikasi RS Paru sudah baik, akan tetapi kinerja karyawan RS Paru tidak dipengaruhi oleh informasi dan komunikasi karena karyawan merasa informasi dan komunikasi tidak berdampak terhadap insentif yang diterima. Secara individual sebagai karyawan ukuran kinerja adalah insentif yang dia terima dari perusahaannya.

Responden pada penelitian ini hanyalah sebagai karyawan pelaksana bukan manajemen puncak yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas kebijakan khususnya pada tahapan Informasi dan Komunikasi. Hasil penelitian ini sesuai Teori harapan (*expectancy theory*) Vroom (1964) menjelaskan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian

tujuan tersebut, teori ini lebih menekankan kepada hasil yang diharapkan individu (*output*).

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kecenderungan pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember adalah 0,000, atau memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Oktarnia (2014) yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kinerja karyawan RS Paru dipengaruhi oleh pengawasan yang baik. pengawasan yang dilakukan pihak RS Paru yang dilaksanakan secara terus menerus akan meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan RS untuk melakukan pengawasan yang bertujuan menjalankan konsep *good governance* dilakukan secara transparan dan bertanggung jawab. Semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pihak RS Paru, maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) pengaruh Pengalaman Kerja pengendalian terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan. Ini membuktikan bahwa Pengalaman Kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, (2) pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya hubungan. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Pengendalian tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan, (3) pengaruh Penilaian Risiko terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan. Hal ini mengindikasikan bahwa Penilaian Risiko yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, (4) pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya hubungan. Hal ini mengindikasikan bahwa Aktivitas Pengendalian tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan, (5) pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya hubungan. Hal ini mengindikasikan bahwa Informasi dan Komunikasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan (6) pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengawasan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Sedangkan keterbatasan penelitian ini adalah: (1) responden penelitian ini hanya ditingkat Kepala Ruangan dan Perawat Pelaksana belum termasuk manajemen puncak. Responden hanya karyawan pelaksana yang bertugas menjalankan rencana-rencana yang dibuat oleh manajemen puncak. Responden tidak mempunyai tugas memutuskan hal-hal yang sangat penting bagi kelangsungan Rumah Sakit, sehingga perlu diteliti lagi khususnya variabel yang berhubungan dengan lingkungan pengendalian, penilaian risiko dan kegiatan informasi dan komunikasi yang dilakukan di Rumah Sakit atau di Luar Rumah Sakit, dan

(2) hasil penelitian menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varian variabel dependen sebesar 59,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model sehingga masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel di luar model penelitian yang dilakukan dengan menambahkan variabel lain diantaranya: motivasi karyawan dan ukuran perusahaan agar diperoleh peningkatan variabel independen dalam menjelaskan varian variabel dependennya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Siti Maria Wardayati, MSi, Ak yang membantu peneliti mereviu artikel ini sehingga layak dipresentasikan dalam seminar nasional dan keluarga besar HM Iswinarso, SE yang selalu mensuport peneliti dalam penulisan artikel ini, serta Afdhika Drajat Dwi Santoso dan Ginanjar Bima Riyandaru yang menjadi tim dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A. Elder, Randal J dan Beasley, Mark S. (2014). *Auditing and Assurance Services*. England: Pearson.
- Ashton, Roberth H. (1990). Pressure and performance in accounting decision settings: paradoxical effects of incentives, feedback, and justification. *Journal of Accounting Research* 28 (Supplement).
- Depdikbud. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hadari, Nawawi. (2006). *Evaluasia dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behaviour*. Fifth Edition. The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Oktarnia, Linda. (2014). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit TanjungPinang Dan Bintan*.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 340/MENKES/PER/III/2010.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York, NY: John Wiley.
- Wardayati, Siti Maria and Alfi, Arif. (2017). The Influence of Individual rank, Work Experience, and Firm Size, On the Professionalism and Output of Internal Auditor. *International Journal of Economics and Management*. 11 (S1) : 141 – 154 (2017).