

SKRIPSI

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
KECAMATAN TAPALANG**

*The Influence Of Human Resource Management Audit On
Employee Performance At The Tapalang District Community
Health Center*



APRILIA MAYANG SARI

C0220350

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
TAHUN 2025**

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
KECAMATAN TAPALANG**



APRILIA MAYANG SARI

C0220350

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu

Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Sulawesi Barat

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP: 19670325 199403 2 001

Riana Anggraeny Ridwan, S.E., M.Si
NIP: 19940814 202203 2 019



Menyetujui
Koordinator Program Studi Akuntansi

Nuraeni M.S.Pd., M.Ak
NIP: 19831203 201903 2 006

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN
TAPALANG**

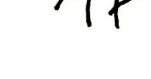
Dipersiapkan dan disetujui oleh :

APRILIA MAYANG SARI

C0220350

Telah diuji dan diterima oleh panitia ujian :

Pada Tanggal **08 Mei 2025** dan dinyatakan Lulus

Nama penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr.Dra.Enny Radjab.M.AB	Ketua	1) 
2. Riana Anggraeny Ridwan,S.E.,M.Si	Sekretaris	2) 
3. Muhammad Yusran,S.Pd.,M.Ak.,CAR.,C.Ed	Anggota	3) 
4. Herlina Ilyas, S.Ak.,M,Si	Anggota	4) 
5. Sri Amalia Edy,SE.,M.Ak	Anggota	5) 

Telah disetujui Oleh :

Pembimbing I


Prof.Dr.Dra.Enny Radjab, M.AB
NIP:19670325 199403 2 001

Pembimbing II


Riana Anggraeny Ridwan, S.E.,M.Si
NIP: 19940814 202203 2 019

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi


Prof.Dr.Dra.Enny Radjab, M.AB
NIP:19670325 199403 2 001

ABSTRAK

APRILIA MAYANG SARI, Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Tapalang, yang dibimbing oleh Enny Radjab dan Riana Anggraeny Ridwan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tapalang, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Penentuan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, menghasilkan 33 responden yang seluruhnya adalah pegawai Puskesmas Tapalang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tapalang. Artinya kemampuan variabel audit manajemen sumber daya manusia dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 29,1%.

Kata Kunci : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

APRILIA MAYANG SARI, *The Influence of Human Resource Management Audit on Employee Performance at the Tapalang District Health Center, supervised by Enny Radjab and Riana Anggraeny Ridwan.*

This study aims to determine the effect of human resource management audit on employee performance at the Tapalang Health Center, Mamuju Regency, West Sulawesi. This type of research uses a quantitative method by utilizing primary data obtained through questionnaires. The sample determination was carried out using the saturated sampling method, resulting in 33 respondents who were all employees of the Tapalang Health Center. The data analysis method used was simple linear regression with the help of SPSS version 25 software. The results of this study indicate that human resource management audit has a significant effect on employee performance at the Tapalang Health Center. This means that the ability of the human resource management audit variable to explain employee performance variables is 29.1%. This finding provides an understanding that the implementation of human resource management audits can effectively improve employee performance.

Keywords: *Human Resource Management Audit and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas atau pusat kesehatan masyarakat merupakan unit pelayanan kesehatan primer yang berperan dalam menyediakan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat ditingkat lokal atau komunitas. Secara keseluruhan, puskesmas memiliki peran penting dalam upaya pencegahan penyakit, pemantauan kesehatan masyarakat, pengobatan penyakit umum, serta memberikan informasi dan edukasi tentang kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas beroperasi dengan berbagai model organisasi dan struktur, tergantung pada kebijakan kesehatan nasional, infrastruktur kesehatan setempat, dan kebutuhan masyarakat yang dilayani. Meskipun ada variasi dalam praktik dan pendekatan, tujuan utamanya tetap sama: menyediakan akses mudah dan terjangkau ke layanan kesehatan berkualitas bagi semua lapisan masyarakat.

Puskesmas yang berada di Kecamatan Tapalang merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan primer, puskesmas kecamatan Tapalang bertanggung jawab menyediakan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat di wilayah tersebut. Puskesmas Kecamatan Tapalang menyediakan berbagai layanan kesehatan, termasuk pemeriksaan kesehatan umum, pengobatan penyakit umum, program imunisasi, pelayanan Ibu dan Anak, Konseling kesehatan, dan pemantauan kondisi kesehatan masyarakat. Mereka juga mungkin terlibat dalam kegiatan promosi kesehatan dan penyuluhan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga kesehatan dan mencegah penyakit.

Puskesmas Kecamatan Tapalang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat di wilayah tersebut, dan menjadi tempat pertama yang diakses oleh banyak orang untuk mendapatkan layanan kesehatan, dalam hal ini puskesmas menjalankan perannya dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, dan profesionalisme yang tinggi. Dibalik kesuksesannya, terdapat struktur organisasi yang tertata rapi, dimana berbagai unit kesehatan saling bahu membahu menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Setiap unit memiliki peran krusial dalam mewujudkan visi dan misi puskesmas, mulai dari unit rawat inap yang sigap menangani pasien dengan kondisi kritis, dalam hal ini peningkatan kinerja sangat diperlukan.

Kinerja dapat menggambarkan pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak sama dengan prestasi kerja, meskipun kedua istilah ini diartikan kedalam 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 pegawai serta organisasi yang bersangkutan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Mangkunegara,2020).

Kinerja pegawai di puskesmas sangat penting karena berpengaruh langsung pada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di puskesmas dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat.

Salah satu proses sistematis yang melibatkan audit adalah prosedur yang logis dan terorganisir, atau serangkaian langkah. Audit dilaksanakan dengan suatu urutan yang direncanakan, terorganisasi dan bertujuan. Audit adalah jasa yang diberikan oleh auditor dalam memeriksa dan mengevaluasi laporan keuangan yang disajikan.

Audit manajemen mengevaluasi efisiensi dan efektivitas proses. Dalam audit manajemen, manajemen mencakup seluruh operasi internal yang bertanggung jawab kepada berbagai pihak yang mempunyai otoritas lebih tinggi. Audit manajemen adalah audit terhadap aktivitas, program yang dilaksanakan, atau audit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana digunakan secara efisien dan apakah tujuan program, aktivitas, dan kebijakan yang direncanakan tercapai.

Audit manajemen sumber daya manusia adalah penilaian dan analisis menyeluruh dari program sumber daya manusia. audit ini menekankan penilaian (evaluasi) berbagai aktivitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan

untuk memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja program atau operasi sumber daya manusia. (Hwihanus, 2024)

Audit manajemen sumber daya manusia suatu proses evaluasi sistematis terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari audit ini adalah untuk memastikan bahwa departemen sumber daya manusia bekerja secara efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku. Di lingkungan pusat kesehatan masyarakat, audit manajemen sumber daya manusia penting untuk memastikan bahwa petugas layanan kesehatan yang bertugas sepenuhnya kompeten, terlatih dengan baik, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung.. Upaya untuk memahami sejauh mana audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Hal ini penting karena efektivitas manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang diberikan kepada masyarakat. Audit manajemen sumber daya manusia adalah proses evaluasi terstruktur terhadap praktik manajemen sumber daya manusia suatu organisasi untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu alasan utama melakukan audit manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar kesehatan yang berlaku. Kepatuhan ini penting untuk menghindari sanksi hukum serta memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan standar yang

ditetapkan. Audit manajemen sumber daya manusia juga membantu dalam mengelola beban kerja tenaga kesehatan dengan lebih baik, sehingga dapat mencegah kelelahan yang berlebihan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini telah dilakukan oleh (Abdullah,2020) dengan judul pengaruh “Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. ”Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dipuskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.

Pada saat observasi, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas, Bapak Suparno, S.IP, menjelaskan bahwa audit manajemen di puskesmas sebenarnya sudah berjalan sejak lama. Pak Suparno, S.IP menceritakan soal proses auditnya yang dimulai dari perencanaan yaitu menyusun target dan metode audit lalu dilanjutkan dengan pelaksanaan dimana tim audit mengumpulkan bukti audit lewat wawancara dan pemeriksaan dokumen. Setelah itu, temuan-temuan dianalisis dan tim audit memberikan rekomendasi untuk perbaikan jika ada yang kurang sesuai. Setelah audit selesai, ada pertemuan untuk membahas hasil temuan dan rekomendasi. Pertemuan ini dilakukan supaya setiap bagian bisa menindak lanjuti rekomendasi tersebut dan memastikan perbaikan berjalan dengan baik.

Dari hasil observasi, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi puskesmas Tapalang seperti kurangnya fasilitas medis, misalnya fasilitas dan sumber daya yang tidak memadai, seperti peralatan medis dan infrastruktur dapat mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas. Selanjutnya pada pelayanan petugas

masih kurang ramah, terutama pada bagian pendaftaran. Beberapa pasien merasa bahwa sikap petugas terkesan kurang baik yang mengakibatkan pasien menjadi kurang nyaman. Selain itu waktu tunggu juga menjadi masalah yang sering muncul. Pasien sering harus menunggu cukup lama sebelum mendapat layanan medis. Ini terjadi karena ada beberapa hal yaitu karena jumlah tenaga kesehatan yang terbatas, terutama saat jam sibuk atau kenaikan jumlah pasien pada hari-hari tertentu semakin memperburuk situasi dengan antrian panjang dan waktu tunggu yang lama. Oleh karena itu, pasien kurang puas dengan pelayanan yang diterima. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu seorang pasien atas nama Saenuddin yang sempat dirawat di puskesmas Tapalang mengungkapkan bahwa “Pelayanan di Puskesmas Tapalang sudah bagus namun masih ada yang perlu dibenahi terkhusus masalah pelayanan dan penanganan terhadap pasien yang sangat lama.”

Dalam kasus-kasus di atas, penting untuk melakukan audit manajemen sumber daya manusia guna mengidentifikasi kelemahan dalam pelayanan, sehingga perbaikan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Melihat permasalahan tersebut penulis mengangkat judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Tapalang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya dalam penelitian ini merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu : Apakah audit

manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas Tapalang?.

1.3 Tujuan Penelitian

Melihat dari rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu : Untuk mengetahui audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tapalang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan penulis untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tapalang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Puskesmas

Bermanfaat dalam hal mengetahui keadaan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di puskesmas Tapalang.

2. Bagi penulis

Sebagai bahan informasi bagi penulis lainnya, mahasiswa dan berbagai pihak yang melakukan penelitian yang menyangkut pengaruh dari audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tapalang,

3. Bagi dunia akademik

Menambah ilmu pengetahuan dalam hal literatur kedepannya terkhusus Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Sulawesi Barat.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai dengan jumlah responden sebanyak 33 orang pegawai puskesmas di Kecamatan Tapalang. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan sebagai berikut :

- 1) Audit manajemen sumber daya manusia (SDM) di Puskesmas Tapalang telah diterapkan dengan cukup baik melalui berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta kompensasi. Namun, masih terdapat kendala dalam pelaksanaan audit, terutama dalam hal keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM, kurangnya pelatihan bagi pegawai, serta sistem evaluasi kinerja yang belum optimal.
- 2) Kinerja pegawai di Puskesmas Tapalang secara umum tergolong cukup baik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun, terdapat beberapa faktor yang masih menjadi kendala, seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas dan sumber daya, serta kurangnya motivasi pegawai akibat sistem penghargaan yang kurang memadai. Faktor komunikasi dan koordinasi antarpegawai juga menjadi aspek yang perlu diperbaiki agar pelayanan dapat berjalan lebih optimal.

- 3) Audit manajemen SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tapalang. Audit SDM yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui sistem pengelolaan yang lebih terstruktur, peningkatan kompetensi, serta pemberian insentif yang sesuai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek pelatihan dan pengembangan pegawai memiliki dampak terbesar terhadap peningkatan kinerja. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah implementasi hasil audit secara konsisten serta keterbatasan sumber daya dalam penerapan rekomendasi yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dari manajemen Puskesmas dalam menindaklanjuti hasil audit untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional.

5.2 Saran

1. Bagi puskesmas Tapalang : Diharapkan Puskesmas Tapalang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memperbaiki manajemen sumber daya manusia. Mengadopsi audit yang tidak hanya mengevaluasi tetapi juga memberdayakan pegawai dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
2. Bagi penelitian selanjutnya : Disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan responden dan lokasi penelitian, serta mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi.

3. Bagi akademis : Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk studi lebih lanjut tentang bagaimana audit manajemen SDM dapat diterapkan secara optimal untuk meningkatkan kinerja di sektor kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2020). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Agoes Soekrino, (2023). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*(5th Ed). Salemba Empat.
- Amrullah, A., & Halim, M. R. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Berpengaruh Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Takalar. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Anjani, M., & Lubis, A. S. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(02), 110-111.
- Annisa, N., Sianturi, R., & Gajah, RS (2022). Etika Profesi Akuntan dan Tanggung Jawab Etis dalam Audit. *Penelitian Jurnal Akuntansi (RAJ)*, 2 (3), 323-328.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aslam, HD (2021). Meningkatkan produktivitas karyawan melalui sistem manajemen kinerja. *Jurnal Manajemen dan Penelitian*, 8(1), 18-34.
- Bayangkara, IBK. (2018). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*.
- Hariyanto, R., & Widijoko, G. (2018). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teori dan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh*.
- Hutagalung, W.S.V. (2019). *Proses Keperawatan Terhadap Keberhasilan Tindakan Yang di Harapka jun*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta:

- Salemba Empat. kesehatan covid-19 (Studi pada UPTD Puskesmas Blahbatuh I). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 10(1).
- Kurniawan, R., Pratama, H., & Dewi, A. (2020). *Manajemen Audit: Pendekatan Praktis dan Teoritis*. Jakarta: Gramedia.
- Mahsuni, A. W., & Affifudin, A. (2020). Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Hotel Swiss Belinn Surabaya). *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 9(06).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetakan Kesepuluh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah & Mukaram. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Pusat
- Mediana, A. M., & Hwihanus, H. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Lintah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193-212.
- Melda, S. (2023). Prosedur Audit Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Pada Puskesmas Def (Studi Kasus Kantor Akuntan Publik Tjahjo Machdjud Modopuro & Rekan).
- Munandar. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Nasrulloh, N., & Nofianti, L. (2018). *Pemeriksaan Akuntan Publik*. Pekanbaru. Qoyum, M., Rahmani, N. A. B., & Syahriza, R. (2023). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), 119-129.
- 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.
- Rani, A., Darmawan, D., & Wulandari, R. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 45-56.
- Refitasari, A. (2019). *Mengenal Tujuan Dan Tahapan Audit Laporan Keuangan*.
- Robbins, S.P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Arcan.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 8th Edition. Wiley.*
- Siagian, Sondang P. (2004). *Audit Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Wahyuni, T., & Astuti, S. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 623-635.
- Wibowo, L. E., & Febriani, N. (2023). Implementasi Teori Agensi, Efisiensi Pasar, Teori Sinyal Dan Teori Kontrak Dalam Pelaporan Akuntansi Pada Pt. Eskimo Wieraperdana. *Researchgate. Net*.
- Wijoyo, A. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Visitelecom Indonesia). *YUME: Journal of Management*, 5(3), 391-402.