

SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SIAK HULU III KABUPATEN KAMPAR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program
Serjana (S1)*

Pada Program Serjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.



OLEH:
WAHYU ABDILLAH
NPM: 165210609

Program Studi Manajemen – S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SIAK HULU III KABUPATEN KAMPAR

OLEH :

WAHYU ABDILLAH

NPM :165210609

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Populasi penelitian ini berjumlah 56 dan menggunakan sampel berjumlah 51 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 51 pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.

Kata kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AUDITS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUSKESMAS SIAK HULU III KAMPAR
REGENCY**

BY:

WAHYU ABDILLAH

NPM: 165210609

This study aims to determine the effect of the Audit of Human Resource Management on Employee Performance at the Puskesmas Siak Hulu III Kampar Regency. This research is a comparative causal study. The study population numbered 56 and used a sample of 51 respondents. The data used are primary data in the form of a questionnaire. Before conducting the research, the instrument was tested first with a validity and reliability test involving 51 employees of the Siak Hulu III Community Health Center in Kampar District.

The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of the Audit of Human Resource Management on Pegawai Performance at the Health Center of Siak Hulu III Kampar Regency

Keywords: Management Audit, Human Resources, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUHAUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SIAK HULU III KABUPATEN KAMPAR”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril

maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Daniel dan Ibunda Hasni hayati, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Azmanysah., SE., M.Econ selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
4. Bapak Prof. Dr . H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

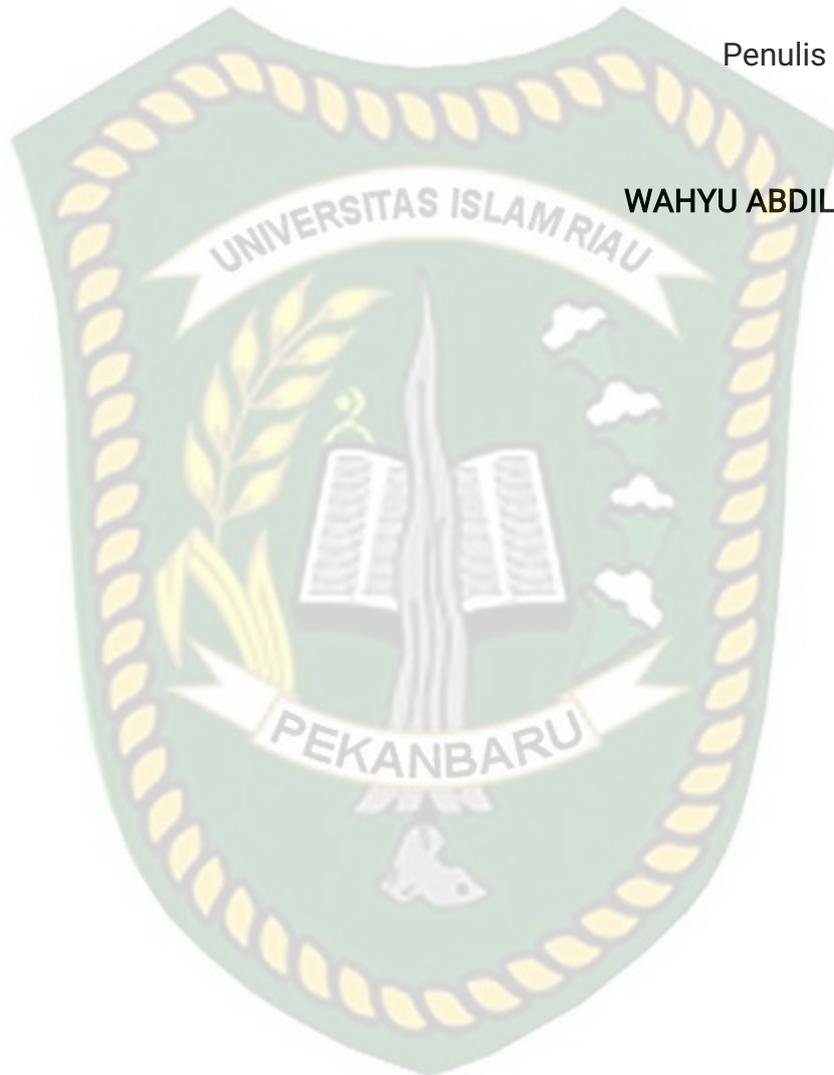
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari

Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 20 JANUARI 2020

Penulis

WAHYU ABDILLAH



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Perumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Mamfaat Penelitian.....	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Kinerja.....	9
2.1.1.Pengertian Kinerja.....	9
2.2. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.1. Audit (Auditing).....	10
2.2.2. Pengertian Audit Manajemen.....	10

2.2.3. Pengertian Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.3. Penelitian Terdahulu.....	14
2.4. Kerangka Penelitian.....	15
2.5. Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian.....	17
3.2. Operasional Variabel.....	17
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	18
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	18
3.5. Populasi dan Sampel.....	19
3.6. Analisis Data.....	20
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1. Situasi Puskesmas.....	23
4.1.1. Administrasi Pemerintah.....	23
4.1.2. Keadaan Geografis.....	24
4.1.3. Keadaan Demografis.....	27
4.1.4. Sosial Ekonomi.....	27
4.1.5. Lingkungan.....	28
4.2. Visi dan Misi Puskesmas.....	28
4.2.1. Visi Puskesmas Siak Hulu III.....	28
4.2.2. Misi Puskesmas Siak Hulu III.....	28
4.3. Motto Puskesmas.....	29

4.4. Fungsi Puskesmas.....	29
4.5. Tujuan Puskesmas.....	31
4.6. Tata Nilai Puskesmas.....	32
4.7. Akreditasi Puskesmas.....	33

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden.....	35
5.1.1. Tingkat Umur Responden.....	35
5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden.....	36
5.1.3. Masa Kerja Pegawai.....	37
5.1.4. Jenis Kelamin Pegawai.....	38
5.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
5.1.5.1. Output.....	40
5.1.5.2. Efektivitas.....	41
5.1.5.3. Efisiensi.....	42
5.1.5.4. Produktivitas.....	43
5.1.5.5. Perencanaan Tenaga Kerja.....	44
5.1.5.6. Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen.....	45
5.1.5.7. Penyelenggaraan Fungsi Seleksi.....	46
5.1.5.8. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan.....	48
5.1.5.9. Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan	49
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	50
5.2.1. Uji Validitas.....	50

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	51
5.3. Uji Asumsi Klasik.....	52
5.3.1. Uji Normalitas.....	52
5.3.2. Uji Multikolinearitas.....	53
5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	54
5.4. Analisis Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	55
5.4.1. Analisis Regresi Sederhana.....	55
5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	57
5.4.2. Uji – t.....	58
5.5. Pembahasan.....	59
BAB VI PENUTUP	
6.1.Simpulan.....	61
6.2.Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	17
Tabel 3.2 Data karyawan UPTD Puskesmas Siak Hulu III Kecamatan, Siak Hulu Kab,Kampar 2019	20
Tabel 4.1 Data Demografi Wilayah kerja Puskesmas Siak Hulu III Tahun2019	27
Tabel STRUKTUR ORGANISASI TIM AUDIT INTERNAL.....	34
Tabel 5.1.Tingkat umur pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar	36
Tabel 5.2.Tingkat Pendidikan Pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	37
Tabel 5.3. Masa Kerja Pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	37
Tabel 5.4. Jenis Kelamin Pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	38
Tabel 5.5 Hasil Perhitungan Deskripsi data.....	39

Tabel 5.6 Tanggapan Responden tentang Output Kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	40
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang Efektivitas Kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	41
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang Efisiensi Kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	42
Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang Produktivitas Kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	43
Tabel 5.10 Tanggapan Responden tentang Perencanaan Tenaga Kerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	45
Tabel 5.11Tanggapan Responden tentang Penyelenggaraan Fungsi Rekutmen pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	46
Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang Penyelenggaraan Fungsi Seleksi pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	47
Tabel 5.13Tanggapan Responden tentang Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.....	48
Tabel 5.14Tanggapan Responden tentang Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan pegawai di Puskesmas Siak Hulu	

III	
	Kabupaten Kampar..... 49
Tabel 5.15.	Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian..... 50
Tabel 5.16.	Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian..... 51
Tabel 5.17.	Hasil Uji Normalitas..... 52
Tabel 5.18.	Hasil Uji Multikolinearitas..... 53
Tabel 5.19.	Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Audit Manajeme Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar..... 56
Tabel 5.20.	Hasil Perhitungan Analisis Koofesien Determinasi Sederhana(R2)..... 57
Tabel 5.21.	Hasil Perhitungan Uji-t..... 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Karangka Pemikiran.....	16
Gambar 5.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan di era globalisasi yang terus meningkat, secara kualitas maupun kuantitas, seiring berkembangnya ilmu dan teknologi yang semakin maju. Hal ini membuat instansi dan pihak yang berhubungan dengan kesehatan dan puskesmas tumbuh lumayan meningkat tahun-ketahun. Puskesmas adalah suatu organisasi yang kompleks pegawai terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangi masalah kesehatan, yang untuk memulihkan yang sakit menjadi sehat. Pelayanan puskesmas yang terlatih dan terdidik yaitu dokter, perawat, dan tenaga kesehatan yang berperan didalam puskesmas itu tersebut, dan di Kabupaten kampar saat ini ada banyak puskesmas yaitu setiap kecamatan pasti ada puskesmas dan juga di dalam satu kecamatan ada dua puskesmas dan juga ada puskesmas pembantu dan keliling.

Perkembangan puskesmas meningkat terutama di kabupaten kampar, ada banyak puskesmas publik dan ada juga puskesmas pembantu dan keliling, dan meningkat nya secara kuantitas serta di dukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Dilihat dari kondisi masyarakat saat ini banyak masalah dalam hal kesehatan, pelayanan yang kurang bagus, dalam puskesmas sangat diperlukan pelayanan yang berkualitas dan kinerja pegawai puskesmas



yang baik dan fasilitas yang menunjang setiap pekerjaan yang ada di puskesmas. Sangat penting bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi kembali apa yang menyebabkan beberapa masyarakat merasa kurang puas terhadap pelayanan di puskesmas tersebut, dan kurang puas dengan kinerja pegawai di puskesmas ini. Dan juga banyak masyarakat yang mengeluh terhadap kelalaian pegawai terhadap kerja di puskesmas itu tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan juga di dukung dari pemerintah berupa alokasi dana, dan untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai agar dapat tercapai tujuan yang maksimal dan berkualitas untuk masyarakat. Untuk mendapat tujuan tersebut, kinerja yang baik dari para pegawai puskesmas sangat mempengaruhi kualitas pelayanan puskesmas. Kinerja para pegawai sangat berpengaruh positif pada kinerja puskesmas. Oleh karena itu penulis melakukan riset/penelitian untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III kec, siak hulu kabupaten kampar agar puskesmas bisa menjaga dan meningkatkan kinerja para pegawainya.

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Dan juga ada beberapa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Fahmi (2016 : 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*



yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kepuasan kerja merupakan rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Kepuasan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, di antaranya adalah jumlah gaji yang mencukupi, kecocokan dengan jenis pekerjaan, dan lingkungan yang kondusif.

Berdasarkan wawancara dengan kepala Puskesmas Siak Hulu III menjelaskan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia masih ada yang kurang dan tidak sesuai dengan kriteria dan fungsionalnya. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Halaman 84 –85 tentang Kebijakan Peraturan Puskesmas. Seperti Tenaga kesehatan Lingkungan seharusnya secara fungsional adalah yaitu dari Sanitarian (Ahli Kesehatan Lingkungan) tetapi faktanya yang melakukan ketenagaan kerja di puskesmas tersebut lulusan bidan, administrasi yang kurang, apoteker yang hanya ada asisten apoteker, rekam medis yang tidak sesuai dengan kriteria dan hanya lulusan bidan, karena ketidaksesuaian dan fungsionalnya maka, berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Dan kinerja yang tidak sesuai dengan audit manajemen sumber daya manusia tidak memenuhi SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dengan keterbatasan alat yang dimiliki puskesmas seperti, puskesmas memiliki 4 orang Dokter Gigi dan hanya mempunyai 1 unit alat, karena keterbatasan alat tersebut maka kerja pegawai terbatas, dan juga berpengaruh terhadap kepada pelayanan pasien. Kurang efektivitas dengan fungsi sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang ada tidak sesuai dengan

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Kebijakan Peraturan Puskesmas, satu pegawai puskesmas bisa memiliki 2 job dan bisa lebih memiliki kerja. Dan itu sudah menyalahi aturan yang sudah di tetapkan, seharusnya satu pegawai hanya bisa mengendalikan satu tugas untuk kinerjanya masing-masing. Dan perkembangan kinerja pegawai pukesmas Siak Hulu III Kab, Kampar mulai meningkat selama Audit Manejemem Sumber Daya Manusia dilakukan rutin sejak Tahun 2017 sampai 2019 dan kinerja pegawai meningkat 80% dari sebelum nya hanya 70%.

Melihat keadaan pada saat ini, audit diperlukan tidak hanya pada perusahaan atau organisasi berorientasi pada laba semata, tetapi audit manajemen juga di perlukan pada organisasi, seperti pada puskesmas, lembaga pendidikan, panti jompo, atau panti asuhan. Dalam penelitian ini, penulis akan membahas mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai puskesmas, kerena keadaan saat ini, pelayanan puskesmas sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas. Kondisi masyarakat yang memiliki aktivitas yang tinggi, pola hidup yang tidak sehat serta beragamnya makan ringan dan instan dan juga kurangnya olahragah mempengaruhi kesehatan masyarkat, sehingga kebutuhan akan pelayanan kesehatan bertambah.

Dalam hal ini audit manajemen sumber daya manusia dapat mambantu kepala puskesmas mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi. Audit juga digunakan sebagai instrumen untuk perbaikan, serta di

perlu perbaikan secara rutin agar kinerja pegawai tetap berjalan baik. Fungsi Sumber daya Manusia dapat ditingkatkan, jika ditunjang oleh pengendalian internal yang baik untuk menemukan kemungkinan terjadi kesalahan serta mengetahui faktor apa saja yang diperlukan meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kecamatan Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Kebijakan serta audit manajemen sumber daya manusia. Menurut Bayangkara (2015: 106) "Audit Sumber Daya Manusia merupakan penilaian dan analisis komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia".

Di tinjau dari defenisi atau berbagai pendapat para ahli jadi bahwa audit adalah kegiatan pengumpulan, pengevaluasi bahan bukti yang dilakukan oleh seorang yang indenpenden dan kompeten dengan tujuan untuk meningkatkan tingkat kecocokan anatar pernyataan-pernyataan dengan kreteria yang telah ditetapkan, yang berguna bagi pihak yang berkempentingan. Dan juga ada beberapa yang jedis audit yang meliputinya Menurut Sukrisno Agoes (2012:11) mengemukakan bahwa jenis-jenis audit di tinjau dari jenis pemeriksaannya, audit bisa dibedakan atas : 1. *Management Audit* (manajemen audit), 2. *Compliance Audit* (Audit kepatuhan), 3. *Internal Audit* (Audit inter), 4. *Computer Audit*.

Menurut Bayangkara (2014:2) audit manajemen adalah pengevaluasian terhadap efisien dan efektivitas operasi perusahaan.

Bagian kepegawaian bertugas mengolah, meningkatkan kinerja.



Puskesmas supaya tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Penyimpangan bisa terjadi saat berkerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik dan kedisiplinan yang sesuai dengan ketetapan yang sudah berlaku. Masalah tersebut menyebabkan kinerja pegawai puskesmas mulai terganggu. Kualitas pelayanan kesehatan di puskesmas tergantung pada kapasitas dan kualitas profesi yang beraktifitas dalam puskesmas. Profesi keperawatan bidan merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relatif besar jumlahnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengakat **judul “PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMASSIAK HULU III KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Siak III Kecamatan Siak Hulu Kabupaten kampar ?

1.3 Tujuan dan Mamfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Siak Hulun III kabupaten kampar.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III kabupaten kampar sesuai dengan prosedur.

1.3.2. Mamfaat Penelitian

- a. Bagi Puskesmas

Puskesmas Siak III Kecamatan Siak Hulu Kabupaten kampar Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam memperahankan atau meningkatkan kinerja Pegawai di Puskesmas Siak III kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

- b. Bagi Peneliti

Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM yang dipelajari dalam perkuliahan khususnya mengenai audit manajemen.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membawa wawasan dan ilmu dan juga pengetahuan bagi pengembang ilmu manajemen pada umumnya dan audit manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

- d. Bagi Universitas

Menambah referensi di perputakaan UIR(UNIVERSITAS ISLAM

RIAU) serta menanbah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa program studi Manajemen SDM dalam penelitian yang sama.

1.4 Sistematisa Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, mamfaat penelitian, batasan masalah.

BAB II : TALAAH PUSTAKA

Di dalam bab ini berisi kajian pustaka, kinerja karyawan, audit, audit manajemen, manajemen sumber daya manusia, kerangka pemikiran, dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

ada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PUSKESMAS

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah UPTD Puskesmas Siak III Kec,Siak Hulu Kab,Kampar.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian ysg di

lakukan di Puskesmas Siak III Kec, Siak Hulu Kab, Kampar.
Yang terdiri dari, kinerja karwan dan Audit manajemen
Sumber Daya Manusia

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang
dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Hasil dari seorang pegawai yang mencapai tugasnya dan sesuai
dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut para ahli :

Menurut Wibowo, (2016: 2) kinerja mempunyai makna lebih luas,



bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Anwar Prabu Mangkunegara, A.A (2011: 67), menyatakan: "Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Gomes (1995: 195), menyatakan, "Kinerja karyawan sebagai: ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas".

a. Output

Hasil akhir dari kinerja dalam suatu organisasi

b. Efektivitas

Efektivitas yaitu apabila tujuan suatu kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

c. Efisiensi

efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

d. Produktivitas

Kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.

Kinerja Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin atau kepala di dalam suatu instansi atau perusahaan, karna menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi secara keseluruhan.

2.2 Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Audit (*Auditing*)

Audit (*Auditing*) menurut para ahli : Agoes dalam Sylvia (2011) menyebutkan bahwa "*Auditing* adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh pihak manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai laporan kewajaran laporan keuangan tersebut."

Menurut Konrant dalam Agoes (2017: 2) *Auditing* adalah suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan anatar sersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

2.2.2. Pengertian Audit Manajemen

Menurut Bhayangkara (2014:2) "audit manajemen adalah pengevaluasian terhadap efisien dan efektivitas operasi perusahaan".

2.2.3. Pengertian Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Zulkifli Rusby (2017:194) Audit Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses sistematis dan formal yang didesain untuk mengukur biaya dan manfaat keseluruhan program Manajemen Sumber Daya Manusia dan untuk membandingkan efisiensi dan efektivitas keseluruhan program Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut dengan kinerja organisasi di masa lalu, kinerja organisasi lain yang dapat dibandingkan efektivitasnya, dan tujuan organisasi, merupakan suatu proses sistematis dan formal untuk mengevaluasi kompatibilitas fungsi Sumber Daya Manusia, kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia, serta kinerja setiap program Sumber Daya Manusia.

Siagian, Sondang P (2004: 75-91) menyatakan, sasaran audit manajemen sumber daya manusia, indikator sebagai berikut:

a. Perencanaan Tenaga Kerja

Manfaat yang dapat diambil jika perencanaan tenaga kerja berjalan dengan baik, sebagai berikut:

1. Peningkatan penggunaan sumber daya manusia.
2. Menyelaraskan dengan tepat kegiatan para karyawan dengan berbagai sasaran.
3. Menghemat biaya dalam pengadaan tenaga kerja baru.
4. Meletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi terciptanya



pangkalan informasi dalam menyelenggarakan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia.

5. Pengenalan yang tepat tentang kondisi pasaran tenaga kerja yang dapat dikerjakan.

6. Peningkatan koordinasi pelaksanaan berbagai kebijaksanaan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia. Demi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas suatu perusahaan, perencanaan tenaga kerja sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting, wajar dan harus dilakukan.

b. Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

Proses rekrutmen dilakukan setelah perencanaan disusun dan ditetapkan, proses ini akan berjalan dengan lancar apabila para pencari kerja baru telah memahaminya.

c. Penyelenggaraan Fungsi Seleksi

Perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja baru yang diinginkan tergantung pada penyelenggaraan proses seleksi. Teori tentang manajemen sumber daya manusia menekankan ada tiga sasaran utama yang ingin dicapai melalui proses seleksi, yaitu:

1. Terpenuhinya persyaratan kualifikasi oleh para pelamar.

2. Memeroleh gambaran tentang kemampuan dan kemauan calon karyawan untuk melakukan berbagai penyesuaian perilaku sehingga sesuai dengan kultur perusahaan.

3. Tersedianya informasi yang mungkin hanya bersifat indikatif tentang ketangguhan calon karyawan menghadapi stress dalam menjalankan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya.

d. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi Penempatan

Program orientasi yang diselenggarakan perusahaan dipersiapkan untuk karyawan baru dalam melaksanakan tugasnya, penyelenggaraan program orientasi yang efektif sangat penting karena sebagai program sosialisasi, orientasi untuk memperkenalkan perusahaan kepada para karyawan baru.

e. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan merupakan unsur paling penting dalam suatu perusahaan, investasi yang paling terpenting dalam perusahaan adalah investasi dalam bidang sumber daya manusia. Salah satu implikasinya adalah suasana keberhasilan perusahaan maupun permasalahan, manajemen harus mengambil sikap bahwa pelatihan dan pengembangan untuk karyawan harus terus dilaksanakan.

1. Sikap para karyawan yang positif terhadap perusahaan

dan tugasnya.

2. Pemilikan tenaga kerja yang terampil dan peningkatan semangat kerja karyawan.
3. Hubungan atasan dan bawahan yang serasi.
4. Peningkatan organisasi menyelesaikan permasalahan yang timbul.
5. Peningkatan loyalitas dan dedikasi para karyawan.
6. Meningkatnya hubungan dengan serikat pekerja.
7. Makin lancarnya komunikasi dalam seluruh organisasi.
8. Berkurangnya konflik.

Bhayangkara (2015 :106), mengatakan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program Sumber Daya Manusia.

Walaupun secara khusus , audit ini dilakukan pada departemen Sumber Daya Manusia, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan oleh manajer dan para supervisor. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian kualitas secara menyeluruh terhadap aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang tujuannya untuk menilai efektivitas, efisiensi dan kesesuaian

dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan yang akan di buat dalam penelitian ini maka penulis menggukan beberapa penelitian terdahulu.

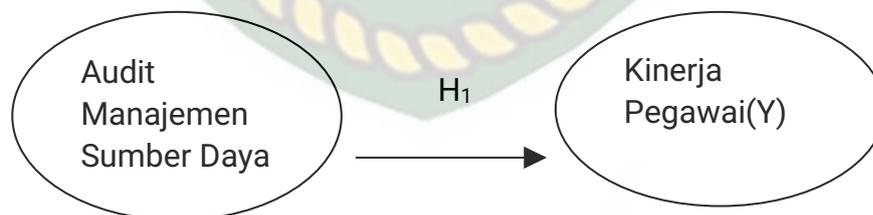
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pramudya Nur Annisa (2016)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum PurbowangiKabupate n Kebumen.
2	Susi Astuti (2018)	Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Karyawan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit(Studi Kasus pada	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) Kinerja Karyawan (Y)	Pelaksanaan audit menunjukan signifikansi berturut-turut 0,017:0,000; 0,042(dibawah 0,005)dan koefisien menunjukan nilai positif dan dapat di simpulkan terdukung.

		Rumah Sakit Umum Daerah Dr,Soedirman kebumen)		
3	Victorius Laoli (2018)	Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit manajemen terhadap kinerja pegawai .

2.4. Kerangka Penelitian

Penelitian ini mengggukan variabel dependen Kinerja karyawan (Y) dan variabel indenpenden yaitu Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) Karangka pemikiran ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Karangka Pemikiran

Sumber. Sugiyono, 2010

2.5. Hipotesis

Keterangan : Adanya pengaruh audit manajemen sumber daya

manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

H₁ : Praduga (Hipotesis)



3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di UPTD Puskesmas Siak III kecamatan Siak Hulu kabupaten kampar yang terletak di jalan Jl. Raya Baru Desa Pangkalan Baru Kode 28452.

3.2. Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka

variabel penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Sondang P (2004: 75-91) Audit Manajemen Sumber Daya Manusia(X) meliputi,Perencanaan Tenaga kerja,Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen,Penyelenggaraan Fungsi Seleksi, Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan, Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan pengembangan	Ketaatan Efektivitas Efisiensi	1.Perencanaan Tenaga kerja 2.Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen 3.Penyelenggaraan Fungsi Seleksi 4.Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan 5.Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan pengembangan Sondang P (2004: 75-91)	Ordinal
Menurut Wibowo, (2016: 2)kinerja karyawan(Y) adalah kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.	Kuantitas kerja	1.Output 2.Efektivitas 3.Efisiensi 4.Produktivitas Gomes (1995: 195)	Ordinal

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa dua jenis sumber data, yaitu :

a. Data primer

data yang diperoleh langsung dari responden peneliti melalui



kuesioner atau angket dilapangan. Dengan menyebar kuesioner dilapangan disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

b. Data sekunder

merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan Puskesmas Siak III Kec, Siak Hulu Kab, Kampar yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Puskesmas yaitu catatan dan dokumentasi puskesmas.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah

a. Teknik kuesioner

Pengertian metode kuesioner menurut Sugiyono (2012) angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode angket atau kuesioner ini digunakan untuk mengungkap data pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai yang dilaksanakan pada Puskesmas Siak III Kec, Siak Hulu Kab, Kampar.

b. Teknik wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan ketika sejak awal diketahui informasi apa yang diperlukan.

3.5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut pendapat Widiyanto (2010:5) populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digerelasikan dari hasil penelitian, populasi di puskesmas siak hulu III kab,kampar 56 orang

b. Sampel

Sugiyono (2014:120) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang pegawai, pada Puskesmas Siak III Kec,Siak Hulu Kab,Kampar, dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 3.2.

Data karyawan UPTD Puskesmas Siak III Kec, Siak Hulu Kab, Kampar 2019.

NO	BAGIAN	KRITERIA	JENIS KELAMIN		JUMLAH	TOTAL
			L	P		
1	Medis	Dokter Umum		4	4	
		Dokter Gigi		4	4	
		TOTAL				
2	Paramedis	Perawat	1	7	8	
		Perawat gigi		1	1	
		Gizi		1	1	
		Bidan		26	26	
TOTAL					36	
3	Penunjang Medis	Laboratorium dan Analis		3	3	
		Farmasi	1	3	4	
		TOTAL				
TOTAL KARYAWAN					51	

Sumber : Data Karyawan Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

3.6 Analisis Data

a. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Analisis regresi linier

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : nilai variabel bebas

(Sugiyono, 2011: 247)

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

Y : variabel dependen

X : variabel independen

a : Konstanta, nilai Y jika X : 0

b : Koefisien regresi linier sederhana

(Gendro Wiyono, 2011: 193)

Menguji signifikansi dengan uji t

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai thitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 230)

Kriteria pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel . Jika lebih besar atau sama dengan ttabel pada taraf signifikan 5%, maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jikattabel lebih kecil dari maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Koefisien Determinasi (r^2) antara X dengan Y.

$$r^2(xly) = (a_1 \sum x_1 Y) / (\sum Y^2)$$

Keterangan :

$r^2(xly)$: Koefisien determinasi antara X dengan Y

a_1 : Koefisien prediktor X

$\sum X_1 Y$: Jumlah produk X dengan Y

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004 : 22)

Yaitu untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan bersama-sama variabel dependen, atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat cocok dengan data R^2 akan semakin baik bagi model regresi, karena variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara baik. Semakin besar adjusted R^2 (mendaki 1) berarti semakin besar tingkat observasi.





Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



BAB IV

GAMABARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Situasi Puskesmas

4.1.1. Administrasi Pemerintah

Puskesmas Siak Hulu III merupakan sala satu dari 31 puskesmas yang ada di Kabupaten Kampar, terletak di ibukota kecamatan, tepatnya di desa Pangkalan Baru kecamatan Siak Hulu. UPTD Puskesmas Siak Hulu III memiliki wilayah kerja terdiri dari 3 desa yakni :

1. Desa Pangkalan Baru
2. Desa Bulu Cina
3. Desa Baru

Puskesmas Siak Hulu III merupakan organisasi struktural dan berkedudukan sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dipimpin oleh seorang kepala, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dan secara operasional dikoordinasikan oleh camat.

Puskesmas Siak Hulu III merupakan unit pelaksana pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama yang dibina oleh Dinas Kesehatan Kambupaten Kampar, yang secara langsung

berhubungan dengan masyarakat, untuk melaksanakan pemerataan pelayanan kesehatan pada masyarakat Puskesmas Siak Hulu III memiliki 3 (tiga) puskesmas pembantu, terletak di Desa Bulu Cina, Desa Baru dan Dusun Pematang Kayu Arang Desa Pangkaran Baru. Poskesdes yang dimiliki ada 3 tetapi baru 2 yang mempunyai bangunan sendiri.

4.1.2. Keadaan Geografis

Puskesmas Siak Hulu III mulai beroperasi tahun 2009, merupakan satu dari tiga Puskesmas Induk di Kecamatan Siak Hulu, terletak di desa Pangkalan Baru Kecamatan Siak Hulu. Berikut ini sejarah ringkas berdirinya Puskesmas Siak Hulu III.

Seiring dengan perkembangan kota Pekanbaru yang pesat pada akhir tahun delapan puluhan, pada waktu itu ibu kota kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar berkedudukan di kelurahan Simpang Tiga Kabupaten Kampar (sekarang Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru) , memiliki wilayah kerja yang sangat luas terdiri dari 103 (seratus tiga) kelurahan dan desa.

Pada tahun 1988 terjadi pemekaran kota Pekanbaru, ibu kota Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dipindahkan dari kelurahan Simpang Tiga, ke Desa Pangkalan Baru. Kecamatan Siak Hulu merupakan satu-satunya ibu kota kecamatan yang terletak di sebuah desa pada waktu itu, karena hingga saat ini Kecamatan Siak Hulu belum memiliki Kelurahan.

Pada masa itu kecacamatan Siak Hulu memiliki 2 (dua) Puskesmas induk, Puskesmas Siak Hulu I berkedudukan di kelurahan Simpang Tiga, sedangkan Puskesmas Siak Hulu II di desa Tapung. Dampak dari pemekaran kota Pekanbaru, berimbas pula pada pemekaran Puskesmas Siak Hulu I. Puskesmas Siak Hulu I pindah ke desa Pangkalan Baru, Puskesmas Siak Hulu II di desa Tapung kecamatan Siak Hulu. Pada tahun 1993 Puskesmas induk Siak Hulu I dipindahkan ke Puskesmas Pembantu Teratak Buluh.

Pada bulan Januari tahun 2001, Puskesmas Induk Siak Hulu I dimekarkan menjadi 2 (dua), puskesmas induk Siak Hulu I pindah ke Puskesmas Pembantu Pandau Permai desa Pandau Jaya, dengan wilayah kerja sebanyak 5 (lima) desa. Puskesmas induk Siak Hulu II tetap di Puskesmas Pembantu Teratak Buluh dengan wilayah kerja sebanyak 7 (tujuh) desa. Adapun Puskesmas Siak Hulu II di desa Tapung berganti menjadi Puskesmas Tapung kecamatan Tapung.

Pada Tanggal 9 Februari 2009 Puskesmas Siak Hulu I dimekarkan menjadi 2 (dua) yakni Puskesmas Induk Siak Hulu I di desa Pandau jaya dengan wilayah kerja sebanyak 2 (dua) desa. Berdasarkan surat Tugas dari Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar Nomor 939/440/TU-2/2009 tanggal 3 Febuari 2009 sebanyak 17 orang pegawai Puskesmas Siak Hulu I dipindah tugaskan ke Puskesmas Induk Siak Hulu III berkedudukan di Puskesmas Pembantu Pangkalan Baru.

Dengan batas wilayah kerja sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Simpang Tiga
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Kapau Jaya
- Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Pandau Jaya
- Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Se Kijang
- Wilayah kerja Puskesmas Siak Hulu III terdiri dari 3 (tiga) desa
 - Desa Pangkalan Baru
 - Desa Buluh Cina
 - Desa Baru

Satu dari tiga desa dalam wilayah kerja Puskesmas Siak Hulu III yaitu Desa Buluh Cina berada di daera aliran sungai (DAS) yang mana setiap musim penghujan desa tersebut selalu banjir sehingga menurunkan kualitas masyarakat untuk hidup sehat, meskipun Desa Buluh Cina merupakan Desa langganan banjir desa ini memiliki kelebihan yaitu: desa wisata. Kekayaan alam yang dimiliki berupa hutan membuat Desa Buluh Cina sering dikunjungi para wisatawan.

Hutan yang rimbun dengan pepohonan yang tinggi dan danau di tengah hutan membawa dampak bagi kesehatan dimana jentik-jentik nyamuk berkembang menjadi nyamuk dewasa yang dapat



menularkan berbagai penyakit.

Dusun Pematang Kayu Arang merupakan bagian dari desa Pangkalan Baru yang beranjak 13 Km dari Puskesmas Induk berbatasan langsung dengan kota Pekanbaru dan kabupaten Pelalawan.

4.1.3. Keadaan Demografis

Penyebaran penduduk di wilayah kerja Puskesmas Siak Hulu III tidak merata, karena beberapa desa menjadi sasaran pembangunan perumahan. Pembangunan perumahan yang begitu pesat menjadi penduduk multi etnis, disamping beberapa desa masih didiami oleh penduduk asli daerah.

Puskesmas Siak Hulu III memiliki luas wilayah 321 Km² dengan jumlah penduduk 16.227 jiwa. Adapun penyebaran penduduk di masing-masing desa bisa kita lihat tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Data Demografi Wilayah kerja Puskesmas Siak Hulu III Tahun 2019

No	Desa	Kriteria Desa	Jarak ke Puskesmas	Jumlah Penduduk	Jumlah Rumah	Jml KK
1	Pkl Baru	Biasa	0-16 km	5.159	1.024	1.691

2	Desa Baru	Biasa	3-10 km	9.513	3.298	3.088
3	Buluh Cina	Biasa	4-5 km	1.555	375	473
Jumlah				16.227	4.697	5.252

4.1.4. Sosial Ekonomi

Berdasarkan letak Geografis Puskesmas Siak Hulu III yang berada di daerah rendah dan aliran sungai, memiliki wilayah yang sangat luas yaitu 321 km² dengan Jumlah Penduduk 16.227 Jiwa, sebagai besar mata pencaharian penduduk sebagai petani perkebunan kelapa sawit, karet dan nelayan, hanya sebagian kecil berkerja di bidang swasta dan pegawai negeri.

4.1.5. Lingkungan

Puskesmas Siak Hulu III letaknya dekat dengan pemukiman penduduk, mudah dijangkau dari arus lintas (dipinggir jalan utama) sebagai transportasi mudah, satu desa tidak ada transportasi umum yaitu desa Buluh Cina, ada satu dusun, Dusun Pematang Kayu Arang dengan jarak 3 – 13 km agak sulit transportasinya sehingga masyarakat susah mendapatkan pelayan kesehatan. Namun pemerintah sudah membangun Pustu di dusun tersebut. Desa Buluh Cina berada di Daerah Aliran Sungai yang setiap tahun

digenagi oleh banir, mengakibatkan desa tersebut delum maksimal melaksanakan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS). Disamping itu pendidikan masyarakat masih sangat rendah, hal ini mempengaruhi perilaku masyarakat terhadap kesehatan.

4.2. Visi dan Misi Puskesmas

4.2.1. Visi Puskesmas Siak Hulu III

“Terwujud masyarakat yang sehat, mandiri di Wilayah UPTD Puskesmas Siak Hulu III tahun 2021”

4.2.1. Misi Puskesmas Siak Hulu III

1. Ketuhanan Yang Maha Esa
2. Menggerakkan Pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerjah.
3. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di wilayah kerjah.
4. Memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan.
5. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat berserta lingkungan.
6. Meningkatkan keseimbangan jasmani,rohani,intelegensi dam mental petugas.
7. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

4.3. Motto Puskesmas

Puskesmas Siak Hulu III mempunyai motto :

"IKHLAS DALAM MELAYANI"

4.4. Fungsi Puskesmas

Menurut Permenkes no.75 tahun 2014 pasal 5 disebutkan bahwa

Puskesmas Siak Hulu III menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) tingkat pertama wilayah kerjanya.
- b. Penyelenggaraan UKP (Upaya Kesehatan Perseorangan) tingkat pertama di wilayah kerjanya.

Dalam menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksudkan pada pasal 5, Puskesmas berwenang untuk :

- a. Masyarakat perencanaan berdasarkan analisis masalah kesehatan masyarakat dan analisis kebutuhan pelayanan yang diperlukan.
- b. Melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan.
- c. Melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan.
- d. Menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang berkerjasama dengan

sektor lain terkait.

- e. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap jaringan pelayan dan upaya kesehatan berbasis masyarakat.
- f. Melaksanakan penigkatan kompetensi sumber daya manusia Puskesmas.
- g. Melaksanakan pencetakan, pelaporan, dan evaluasi terhadap akses, mutu, dan cakupan pelayan kesehatan.
- h. Memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat, termasuk dukungan terhadap sistem kewaspadaan dini dan respon penanggulangan penyakit.
- i. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar secara komprehensif, berkesenimbangan dan bermutu.
- j. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang mengutamakan upaya promotif dan preventif.
- k. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.
- l. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang mengutamakan keamanan dan keselamatan pasien, purugas, dan pengunjung.
- m. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan prinsip

koordinatif dan kerjasama inter dan antar profesi.

- n. Melaksanakan Rekam Mesdis
- o. Melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan.
- p. Melaksanakan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan.
- q. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di wilayah kerjanya
- r. Melaksanakan penapisan rujukan sesuai dengan indikasi medis dan sistem rujukan
- s. Puskesmas juga berfungsi sebagai wahana pendidikan tenaga kesehatan.

4.5. Tujuan Puskesmas

Pengembangan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas untuk mendukung terwujudnya Kecamatan Sehat, dan bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang :

1. Memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat.
2. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu.
3. Hidup sehat lingkungan sehat.



4. Memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

4.6. Tata Nilai Puskesmas

UPTD Puskesmas Siak Hulu III mempunyai tata nilai harus dilaksanakan oleh seluruh Pegawai puskesmas agar fungsi puskesmas dapat optimal dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Tata nilai yang dimiliki UPTD Puskesmas Siak Hulu III adalah : PIS – PK , dengan penjabaran sebagai berikut :

1. **P = Profesional**

Bertanggung jawab terhadap tugas sesuai dengan profesi yang dimiliki.

2. **I = Ikhlas**

Memberi pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dengan sepenuh hati.

3. **S = Santun**

Selalu bertutur kata yang baik, sopan, tidak kasar, berbudi perkerti luhur, santun dalam berkata, bersikap, berpakaian dan bertingkah laku.

4. **P = Peduli**

Berusaha memahami / ikut merasakan kondisi pelanggan.

5. K = Kasih

Mempunyai rasa memiliki dan menyanyangi.

4.7. Akreditasi Puskesmas

UPTD Puskesmas Siak Hulu III pada tahun 2018 alhamdulillah telah dinilai oleh suveior dari komisi akreditasi Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, lebih tepatnya pada hari Selasa, Rabu, kamis tanggal 18 s/d 22 September 2018. Hasil penilaian akreditasi UPTD Puskesmas Siak Hulu III adalah **MADYA**.





STRUKTUR ORGANISASI TIM AUDIT INTERNAL

BERDASARKAN PERMENKES NO.75 TAHUN 2014

KEPALA PUSKESMAS
drg. ANIK SRI MULYANI

PENANGGUNG JAWAB AUDIT INTERNAL

drg. RENY ERIANTY



SEKRETARIS

PUTHI MEUTIA SARI, AMKG

ANGGOTA

IGA SUSANTI

WIEKE SERLY DEOVIA, Amd.Kep

TRISMA DELVIRA, Amd.Keb

BAB V**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Data-data yang ini diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada para pegawai Puskesmas Siak Hulu III. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal



yang bersangkutan dengan identitas pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut mencakup mengenai umur pegawai, tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai yang menjadi pegawai dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian yang menjadi sampel adalah pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar yang berjumlah 51 orang. Berikut ini uraian tentang identitas pegawai yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai.

5.1.1. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar yang menjadi pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.1
Tingkat umur pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	10	19,6
30-39 Tahun	25	49,0
40-49 Tahun	12	23,5

50-59 Tahun	4	7,8
Jumlah	51	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 10 orang (19,6%), berusia 30-39 tahun sebanyak 25 orang (49,0%), berusia 40-49 tahun sebanyak 12 orang (23,5%), berusia 50-59 tahun sebanyak 4 orang (7,8%).

5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimilikinya. Adapun tingkat pendidikan Pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	5	9,8
DIII(DIPLOMA)	35	68,6
SERJANA(SI)	11	21,6
Jumlah	51	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar yaitu dari tingkat DIII (DIPLOMA) sebanyak 35 orang atau sebesar 68,9% , tingkat pendidikan SI sebanyak 11 orang atau 21,6% dan tingkat SMA hanya 5 orang atau 9.8% . Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa pegawai

Puskesmas Siak Hulu III memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

5.1.3. Masa Kerja Pegawai

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin lama seorang pegawai berkerja semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Seluruh pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Masa Kerja Pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	16	31
6-10 Tahun	20	39
11-15 Tahun	5	10
> 16 Tahun	10	20
Jumlah	51	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi pegawai Puskesmas Siak Hulu III yaitu 6-10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 39%. Hala ini berarti semakin lama masa kerja pada pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar maka diharapkan pegawai tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4. Jenis Kelamin Pegawai

Selain masa kerja, jenis kelamin pegawai juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin pegawai Puskesmas Siak Hulu

III Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Jenis Kelamin Pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	2	3,9
Perempuan	49	96,1
Jumlah	51	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar yaitu 49 orang atau 96,1% berjenis kelamin Perempuan karena di puskesmas tersebut banyak lulusan kebidanan maka pegawai di puskesmas tersebut mayoritas perempuan pegawainya, sedangkan laki-laki hanya 2 oarang atau 3,9%.

5.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua data yaitu tentang Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai. Deskripsi kategori variabel mendeskripsikan tanggapan responden mengenai pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Deskripsi data yang disajikan meliputi nilai N (jumlah sampel), Minimum, Maximum, Mean, Standar Deviation.

Tabel 5.5
Hasil Perhitungan dari Deskripsi Data
Descriptive Statistics



Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Audit Sumber Daya Manusia	51	10	25	16.24	2.303
Kinerja Pegawai	51	10	20	19.94	3.558
Valid N (listwise)	51				

Sumber : Data Olahan Versi 21.00

a. Kinerja Pegawai

Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program pengolahan data yang tercantum pada tabel 5.5. diatas, variabel Kinerja Pegawai memiliki skor tertinggi 20 dan skor terendah 10, *mean* 19.94, dan standar deviasi 3.558 Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari empat indikator yaitu Output, Efektivitas, Efisiensi, Produktivitas. 4 pernyataan dan dinyatakan 4 pertanyaan itu valid.

b. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program pengolahan data sebagaimana yang tercantum pada tabel 5.5., variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki skor tertinggi 25 dan skor terendah 10, *mean* 16.24, standar deviasi 2.303. Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari lima indikator yaitu Perencanaan Tenaga Kerja, Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen, Penyelenggaraan Fungsi Seleksi, Penyelenggaraan Fungsi Orientasi, serta Fungsi Pelatihan dan

Pengembangan. Dari lima indikator tersebut dibuat lima pernyataan dan dinyatakan 5 pernyataan itu valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal lima dan minimal satu.

5.1.5.1. Output

Output adalah acuan yang harus dipedomani bagi para pelaksana pengumpul data, analisis, sampai dengan pelaporan kinerja sebagai perwujudan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pelaksanaan tujuan dan sasaran yang dipercayai.

Tabel 5.6
Tanggapan Responden tentang Output Kinerja Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	51.0
Setuju	9	17.6
Cukup setuju	9	17.6
Tidak setuju	6	11.7
Sangat tidak setuju	1	2.0
Total	51	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Bedasarkan tabel 5.6 diatas dapat diketahui mengenai output kinerja pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Pegaawai yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 51%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 17,6%. Pegawai

yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 17,6%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 6 orang dengan persentase 11,7%. Dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai output kinerja pegawai di puskesmas siak hulu III Kabupaten Kampar ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai selalu melakukan Output kinerja dengan baik dan menyelesaikan output kinerja tepat waktu seperti menyelesaikan PKP (Penilaian Kinerja Puskesmas) sesuai waktu yang telah ditetapkan.

5.1.5.2. Efektivitas

Efektivitas adalah pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan dan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik, seperti waktu dalam berkerja, kemampuan dalam berkerja.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden tentang Efektivitas Kinerja Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	35	68.6
Setuju	8	15.7
Cukup setuju	3	5.9
Tidak setuju	5	9.8
Sangat tidak setuju	-	-
Total	51	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Bedasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui mengenai efektivitas kinerja pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 35 orang dengan persentase 68,6%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 15,7%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 5,9%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 5 orang dengan persentase 9,8%. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai di puskesmas Siak Hulu III selalu melaksanakan efektivitas kinerja dengan baik dan efektif, hal itu merupakan sala satu ketetapan dan beban kerja pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.

5.1.5.3 Efisiensi

Efisiensi artinya dengan tepat, cepat, hemat dan selamat.

1. Tepat : kena sasaran.
2. Cepat : tidak memerlukan waktu terlalu lama.
3. Hemat : dengan biaya yang sekecil-kecilnya.
4. Selamat : segala sesuatu sampai tujuan.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden tentang Efisiensi Kinerja Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	56.9



Setuju	6	11.8
Cukup setuju	13	25.5
Tidak setuju	2	3.9
Sangat tidak setuju	1	2.0
Total	51	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui mengenai efesiensi kinerja pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 56,9%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 6 orang dengan persentase 11,8%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 13 orang dengan persentase 25,5%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 3,9%. Dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai efesiensi kinerja pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar ialah sangat setuju 29 orang atau 56,9%. Hal ini dikarekan bahwa pagawai di puskesmas Siak Hulu III berkerja dengan efesien dan tidak perna menunda pekerjaan nya .

5.1.5.4. Produktivitas

Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan disegala bidang, seperti kinerja.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden tentang Efesiensi Kinerja Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar



Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	12	23.5
Setuju	15	29.4
Cukup setuju	16	31.4
Tidak setuju	7	13.7
Sangat tidak setuju	1	2.0
Total	51	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui mengenai produktivitas kinerja pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 23,5%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 29,4%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 16 orang dengan persentase 31,4%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 7 orang dengan persentase 13,7%. Dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai dipuskesmas Siak Hulu III kurang melaksanakan produktivitas kerja dengan baik, pegawai hanya menyelesaikan kerja yang sesuai dengan permintaan dari Kepala Puskesmas.

5.1.5.5 Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah perencanaan tenaga kerja berjalan dengan baik, sebagai berikut:

1. Peningkatan penggunaan sumber daya manusia.



2. Menyelaraskan dengan tepat kegiatan para karyawan dengan berbagai sasaran.
3. Menghemat biaya dalam pengadaan tenaga kerja baru.
4. Meletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi terciptanya pangkalan informasi dalam menyelenggarakan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia.
5. Pengenalan yang tepat tentang kondisi pasaran tenaga kerja yang dapat dikerjakan.
6. Peningkatan koordinasi pelaksanaan berbagai kebijaksanaan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia. Demi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas suatu perusahaan, perencanaan tenaga kerja sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting, wajar dan harus dilakukan.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden tentang Perencanaan Tenaga Kerja Pegawai di
Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	43.1
Setuju	14	27.5
Cukup setuju	12	23.5

Tidak setuju	3	5.9
Sangat tidak setuju	-	-
Total	51	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui mengenai perencanaan tenaga kinerja pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 43,1%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 27,5%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 12 orang dengan persentase 23,5%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 5.9%. hal ini di karenakan bahwa pegawai selalu merencanakan program kerja dengan baik dan terstruktur sesuai dengan prosedur dan penepatan kerjanya, sehingga puskesmas Siak Hulu III memiliki perencanaan yang baik dan efektif.

5.1.5.6 Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen adalah Proses rekrutmen dilakukan setelah perencanaan disusun dan ditetapkan, proses ini akan berjalan dengan lancar apabila para pencari kerja baru telah memahaminya.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden tentang Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen



Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	20	39.2
Setuju	10	19.6
Cukup setuju	15	29.4
Tidak setuju	5	9.8
Sangat tidak setuju	1	2.0
Total	51	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui mengenai perencanaan fungsi rekrutmen pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 39,2%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 19.6%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 15 orang dengan persentase 29,4%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 5 orang dengan persentase 9.8%. dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Hal ini dikarenakan bahwa puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar selalu menyelenggarakan fungsi rekrutmen pegawai dan melaksanakan praktek pelaksanaan perekrutan pegawai dengan baik.

5.1.5.7. Penyelenggaraan Fungsi Seleksi

Penyelenggaraan Fungsi Seleksi adalah Perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja baru yang diinginkan tergantung pada



penyelenggaraan proses seleksi. Teori tentang manajemen sumber daya manusia menekankan ada tiga sasaran utama yang ingin dicapai melalui proses seleksi, yaitu:

1. Terpenuhinya persyaratan kualifikasi oleh para pelamar.
2. Memperoleh gambaran tentang kemampuan dan kemauan calon karyawan untuk melakukan berbagai penyesuaian perilaku sehingga sesuai dengan kultur perusahaan.
3. Tersedianya informasi yang mungkin hanya bersifat indikatif tentang ketangguhan calon karyawan menghadapi stress dalam menjalankan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden tentang Penyelenggaraan Fungsi Seleksi Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	52.9
Setuju	8	15.7
Cukup setuju	11	21.6
Tidak setuju	4	7.8
Sangat tidak setuju	2	2.0
Total	51	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui mengenai perencanaan fungsi seleksi pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten

Kampar. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 52,9%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 15,7%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 11 orang dengan persentase 21,6%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang dengan persentase 7,8%. dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai selalu menyelesaikan seleksi pegawai dengan sungguh-sungguh dan baik sesuai dengan bidang jurusan pegawai dan sesuai dengan kompetensi dan skill pegawai.

5.1.5.8. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan

Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan adalah Program orientasi yang diselenggarakan perusahaan dipersiapkan untuk karyawan baru dalam melaksanakan tugasnya, penyelenggaraan program orientasi yang efektif sangat penting karena sebagai program sosialisasi, orientasi untuk memperkenalkan perusahaan kepada para karyawan baru.

Tabel 5.13

Tanggapan Responden tentang Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	43.1
Setuju	13	25.5
Cukup setuju	15	29.4
Tidak setuju	3	5.9

Sangat tidak setuju	2	3.9
Total	51	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berasarkan tabel 5.13 diatas dapat diketahui mengenai penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Pegawai yang mengatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 43,1%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 25.5%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 15 orang dengan persentase 29,4%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 5.9%. dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 3.9%. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar selalu menyelenggarakan fungsi orientasi dan penempatan terhadap pegawai baru yang berkerja di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.

5.1.5.9 Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan adalah suasana keberhasilan perusahaan maupun permasalahan, manajemen harus mengambil sikap bahwa pelatihan dan pengembangan untuk karyawan harus terus dilaksanakan.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden tentang Penyelenggaraan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Kategori	Frekuensi	Persentase
----------	-----------	------------

Sangat setuju	22	43.1
Setuju	13	25.5
Cukup setuju	11	21.6
Tidak setuju	3	5.9
Sangat tidak setuju	2	3.9
Total	51	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat diketahui mengenai penyelenggaraan fungsi pengembangan pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Pegawai yang mengatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 43,1%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 25.5%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 11 orang dengan persentase 21,6%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 5,9%. dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 3,9%. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai di puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar selalu menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan dengan baik, hal ini di rencanakan untuk meningkatkan kualitas puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut, penelitian melakukan pengolahan data yang di ukur menggunakan computer yaitu *SPSS Statistics 21*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif (+) maka butir/ Pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2013:53). jika nilai signifikan (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (P Value) <0,05, maka terjadi pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian pada dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

NO.	item	r hitung	r tabel	keterangan hasil
1	X.1	0.378	0.232	Valid
	X.2	0.765	0.232	Valid
	X.3	0.771	0.232	Valid
	X.4	0.665	0.232	Valid
	X.5	0.631	0.232	Valid
2	Y.1	0.533	0.232	Valid
	Y.2	0.598	0.232	Valid
	Y.3	0.445	0.232	Valid
	Y.4	0.580	0.232	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected* item Total *Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 51 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.232 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas



Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.21 (Vika, 2015:41).

Tabel 5.15
Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Audit Sumber Daya Manusia(X)	0.757
Kinerja Pegawai(Y)	0.666

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.15 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.2 Uji Asumsi Klasik

5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika

signifikan $> 0,05$ maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

Tabel 5.16
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99153022
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.067
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.794
Asymp. Sig. (2-tailed)		.553
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov*(Z) sebesar 0,553 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolenaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan

adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.753	1.619		6.023	.000		
	AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA	.325	.080	.502	4.065	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak

terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Sumber : *Scanttrplots* Data

Dari gambar *Scanttrplots* data hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 21 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyempit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

5.4 Analisis Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

5.4.1. Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

CS = Cukup Setuju, nilainya 3

S = Setuju, nilainya 4

SS = Sangat Setuju, nilainya 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y' : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : nilai variabel bebas

ϵ : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

Tabel 5.18

Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.753	1.619		6.023	.000		
	AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA	.325	.080	.502	4.065	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y=9.753+0.325X+\epsilon$$



Berdasarkan tabel 5.9, dapat disusun persamaan regresi yaitu : $Y=9.753+0,325X+\varepsilon$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 9.753 menunjukkan besarnya Kinerja Pegawai (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia ($X=0$). Dengan koefisien regresi sebesar 0,325 dapat diartikan bahwa jika Audit Manajemen Sumber Daya Manusia meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,325. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of signifikan* ($0,000 < 0,050$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R^2) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19
Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.237	2.012

a. Predictors: (Constant), Total_KinerjaPegawai

b. Dependent Variable:

Total_AuditManajemenSumberDayaManusia

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan tabel 5.19 diatas , diketahui variabel bebas yaitu variabel Audit Manajemem Sumber Daya Manusia mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variabel terkait yaitu kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,502.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R^2 sebesar 0,252 hal ini menunjukkan 25,2% perubahan terhadap faktor pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar sedangkan 74,8% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.4.3. Uji -t

Uji - t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

Tabel 5.20
Hasil Perhitungan Uji-t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.753	1.619		6.023	.000
Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	.325	.080	.502	4.065	.000

a. Dependent Variable:
KinerjaPegawai

Pada uji t_{hitung} diketahui nilainya sebesar 4.065, jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,676. Hasil ini menunjukkan Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Artinya semakin baik Audit Manajemen Sumber Daya Manusia maka Kinerja Pegawai pada Puskesmas (Y) juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

5.5. Pembahasan

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Dilihat Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai t hitung $>$ t tabel (4.065 $>$ 1,676). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulannya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudya Nur Annisa (2016) menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen." Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudya Nur Annisa (2016) yang menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia mempunyai persepsi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya audit manajemen sumber daya manusia yang baik maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.

BAB VI PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengolahan sumber daya manusia pada Puskesmas tersebut.

6.1. Kesimpulan

1. hasil penilaian deskriptif di ketahui variabel Kinerja Pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar sudah terlaksana dengan baik karena selama berkerja Pegawai telah melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil kerja yang baik.
2. hasil penilaian deskriptif diketahui variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar telah sesuai dengan sumber daya yang diinginkan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya.
3. Hasil uji determinasi di peroleh nilai R^2 sebesar 0,252 hal ini menunjukkan 25,2% perubahan terhadap faktor pengaruh audit manajemen

sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar sedangkan 74,8% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4. Hasil uji t di peroleh nilai sebesar 4,065, jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,676. Hasil ini menunjukkan Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Artinya semakin baik Audit Manajemen Sumber Daya Manusia maka Kinerja Pegawai pada Puskesmas (Y) juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini saya sebagai peneliti mengemukakan saran terdapa Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar.

1. Puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar sudah memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, tetapi belum secara rutin, sebaiknya manajemen audit puskesmas meningkatkan pelatihan dana pengembangan lebih rutin lagi kepada pegawai, diharapkan dengan pelatihan baik profesi maupun *softskill* mampun meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

2. Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk menjalin komunikasi antar pegawai puskesmas Siak Hulu III Kabupaten Kampar supaya terjalin dengan baik,oleh

karena itu bagian manajemen puskesmas sebaiknya melibatkan audit manajemen sumber daya manusia dalam penilaian dan evaluasi kepada pegawai, supaya pelaksanaan tugas berjalan dengan baik. Dengan demikian diharapkan dapat tercipta Kinerja Pegawai yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2004. *Auditing: Pemeriksaan Akuntan*. Jilid 1, Edisi tiga. Jakarta : Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia 2012.
- Auditng: Petunjuk raktis Pemeriksaan Oleh Akuntan Publik.*
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. (2011) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Bayangkara, IBK. 2015. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*, Edisi 2.
- Jakarta : Selemba Empat.
- Bayangkara, IBK. (2015: 106). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*, Edisi 2. Jakarta : Selemba Empat.
- Bhayangkara, IBK. 2014. *Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irfan., *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan*

Kinerja, Edisi Pertama, Jakarta, Mitra Wacana Media, 2016

Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan SmartPLS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.

Gomes, Faustino Cardoso. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset. manajemen-sumber-daya-manusia/amp/

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariante*. Dengan program SPSS. Semarang. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2015.

Ghozali, Imam, (2011: 139). *Aplikasi Analisis Multivariante*. Dengan program SPSS. Semarang. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2015.

Mulyadi. (2013). *Auditing Buku 2*. Jakarta : Selemba Empat

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Parwanto dan Wahyudin, *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, [www. UMS-surakarta.com](http://www.UMS-surakarta.com). Diakses tanggal 10 Agustus 2014.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 75 tahun 2014

Halaman 84 – 85.

Rusby Zulkifli, (2017: 194). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: PT RajaGrafindo Persada

Siagian, Sondang P. (2004). *Audit Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simamora, Hery. (1995:327) *Manajenen Sumber Daya Manusia, edisi 3*. Yogyakarta : Bagian penerbitan sekolah tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sukrisno Agoes. (2012:11). *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta : Selamba Empat.

Sugiyono. *Metode Penelitian kombinasi*. Cet v ; Bandung : Alfabeta, 2014

Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*.

Sugiyono. (2010: 230) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*.

Hakim, Vika Velika. 2015. *Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia*.

(Studi Kasus PT. Bank Tabungan Negara Cabang Makassar).
Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Makassar.

Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT .Raja Grafindo Persedian.

Widodo. (2017:71) . dalam Umar (2006) *Metode Penelitia*,

Jakarta : PT RajaGrafindo Persera