

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KREASI
UTAMA MANDIRI PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Fanny Ashary
NIM : 222017054**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KREASI
UTAMA MANDIRI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



Nama : Fanny Ashary

NIM : 222017054

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fanny Ashary

NIM : 2222017054

Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Judul Skripsi : Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Utama Mandiri Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulisan ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Agustus 2021



Fanny Ashary

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi
Utama Mandiri Palembang
Nama : Fanny Ashary
NIM : 222017054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Manajemen

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I



Dr. Drs. Sunardi, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0206046303/784021

Pembimbing II



Hj. Ida Zuraidah, S.E., A.k., M.Si
NIDN/NBM: 0224017201

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Akuntansi



Dr. Betri, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN/NBM: 0216106902/944806

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

It's never too late to set things right.

Tidak ada kata terlambat untuk memperbaiki keadaan.

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

Ayah dan Ibu yang selalu mendoakan

Saudara yang selalu memberi dukungan

Teman-teman yang memberi semangat

Dosen pembimbing

Almamater



PRAKATA

Assalamua'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kreasi Utama Mandiri Palembang telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini masih banyak mengalami kendala, namun berkat bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala tersebut bisa dapat diatasi. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya khususnya kepada kedua orang tua penulis Ayah, A. Roni dan Ibu, Fauziah yang selalu mengirimkan do'a, dukungan, semangat dan nasihat. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Pembimbing I Bapak Dr. Drs. Sunardi, S.E., M.Si dan Pembimbing II Ibu Hj. Ida Zuraidah, S.E., A.k., M.Si yang telah sabar, serta ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, arahan dan saran-saran yang membangun serta sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Selain itu disampaikan juga ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E.,M.Si.,Ak.,CA dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku ketua program studi dan sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Administrasi serta Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Pimpinan dan staff PT Kreasi Utama Mandiri Palembang yang telah memberikan izin dan membantu menyelesaikan penelitian ini.
6. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih, kepada semua pihak yang telah membantu, serta do'a yang telah diberikan semoga amal ibadah kalian semua mendapat balasan-Nya.
7. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for being a giver, for just being me at all times.*

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Palembang, Agustus 2021

Fanny Ashary

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	8
1. Audit	
a. Pengertian Audit	8
2. Audit Manajemen	
a. Pengertian Audit Manajemen	9
b. Tahap Audit Manajemen	10
3. Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia	
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	11
b. Pengertian Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	12
c. Indikator Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	13

4. Kinerja Karyawan	
a. Pengertian Kinerja Karyawan	16
b. Indikator Kinerja Karyawan	16
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Pemikiran	20
D. Hipotesis	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel	22
D. Populasi dan Sampel	23
1. Populasi	23
2. Sampel	23
E. Data yang Diperlukan	24
F. Metode Pengumpulan Data	24
G. Analisis data dan Teknik Analisis	26
1. Analisis	26
2. Teknik Analisis	26
a. Uji Validitas	37
b. Uji Reabilitas	28
c. Uji Asumsi Klasik	28
d. Uji Hipotesis	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	33
1. Gambaran Umum Perusahaan	33
a. Sejarah Singkat PT Kreasi Utama Mandiri	33
b. Logo, Visi dan Misi PT Kreasi Utama Mandiri	34
c. Struktur Organisasi PT Kreasi Utama Mandiri	34
d. Aktivitas PT Kreasi Utama Mandiri	41
e. Langkah-langkah PT Kreasi Utama Mandiri untuk Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia	43

2. Karakteristik Responden	43
a. Identitas Responden Berdasarkan Usia	44
b. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
c. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	46
d. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
3. Jawaban Responden	48
4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	51
a. Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	51
b. Variabel Kinerja Karyawan	68
5. Hasil Pengolahan data	75
a. Uji validitas	75
b. Uji reabilitas	77
c. Uji asumsi klasik	78
d. Uji Hipotesis	80
B. Pembahasan	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	87
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah pengguna jasa serta Penjualan <i>Software</i> dan <i>Hardware</i> PT Kreasi Utama Mandiri Tahun 2015-2019	5
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	19
Tabel III.1	Operasional Variabel	22
Tabel III.2	Jumlah Responden PT Kreasi Utama Mandiri	23
Tabel III.3	Interpretasi Koefisien Korelasi	31
Tabel IV.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.3	Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	46
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel IV.5	Hasil Total Jawaban Responden	50
Tabel IV.6.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama Indikator Perencanaan	51
Tabel IV.6.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua Indikator Perencanaan	52
Tabel IV.7.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama Indikator Rekrutmen	53
Tabel IV.7.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua Indikator Rekrutmen	53
Tabel IV.7.3	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Ketiga Indikator Rekrutmen	54
Tabel IV.8.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama Indikator Pelatihan dan Pengembangan	55
Tabel IV.8.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua Indikator Pelatihan dan Pengembangan	55
Tabel IV.8.3	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Ketiga Indikator Pelatihan dan Pengembangan	56
Tabel IV.9.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	

	Indikator Perencanaan dan Pengembangan Karir	57
Tabel IV.9.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua	
	Indikator Perencanaan dan Pengembangan Karir	57
Tabel IV.9.3	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Ketiga	
	Indikator Perencanaan dan Pengembangan Karir	58
Tabel IV.10.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Seleksi	59
Tabel IV.10.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua	
	Indikator Seleksi	59
Tabel IV.10.3	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Ketiga	
	Indikator Seleksi	60
Tabel IV.11.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	61
Tabel IV.11.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua	
	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	61
Tabel IV.12.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Penilaian Kinerja	62
Tabel IV.12.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua	
	Indikator Penilaian Kinerja	63
Tabel IV.12.3	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Ketiga	
	Indikator Penilaian Kinerja	63
Tabel IV.13.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Kepuasan Kerja	64
Tabel IV.13.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua Indikator	
	Kepuasan Kerja	65
Tabel IV.13.3	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Ketiga	
	Indikator Kepuasan Kerja	65
Tabel IV.14.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Kompensasi dan Balas Jasa	66
Tabel IV.14.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua	
	Indikator Kompensasi dan Balas Jasa	67

Tabel IV.14.3	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Ketiga	
	Indikator Kompensasi dan Balas Jasa	67
Tabel IV.15.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Kualitas	68
Tabel IV.15.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua	
	Indikator Kualitas	69
Tabel IV.16.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Ketetapan Waktu	69
Tabel IV.16.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua	
	Indikator Ketetapan Waktu	70
Tabel IV.17.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Inisiatif	71
Tabel IV.17.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua	
	Indikator Inisiatif	71
Tabel IV.18.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Kemampuan	72
Tabel IV.18.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Kedua	
	Indikator Kemampuan	73
Tabel IV.19.1	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Ketiga	
	Indikator Komunikasi	74
Tabel IV.19.2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Pertanyaan Pertama	
	Indikator Komunikasi	74
Tabel IV.20.1	Hasil Pengujian Validitas Variabel Audit Manajemen	
	Sumber Daya Manusia (X)	76
Tabel IV.20.2	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan	77
Tabel IV.21	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	77
Tabel IV.22	Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	78
Tabel IV.24	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	80
Tabel IV.25	Hasil Uji Koefisien Korelasi Tabel Summary	81
Tabel IV.26	Hasil Uji Koefisien Determinasi Tabel Summary	81
Tabel IV.27	Hasil Uji t	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	20
Gambar IV.1	Logo PT Kreasi Utama Mandiri	34
Gambar IV.2	Struktur Organisasi PT Kreasi Utama Mandiri	35
Gambar IV.3	Diagram Lingkaran Identitas Responden Berdasarkan Usia	45
Gambar IV.4	Diagram Lingkaran Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar IV.5	Diagram Lingkaran Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
Gambar IV.6	Diagram Lingkaran Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Gambar IV.7	Hasil Ooutput SPSS Uji Normalitas (normal P-P plot)	79
Gambar IV.8	Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)	79

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3 : Fotokopi Surat Keterangan Riset Dari Tempat Penelitian
- Lampiran 4 : Fotokopi Sertifikat Membaca dan Menghapal Al-Qur'an
- Lampiran 5 : Fotokopi Sertifikat SPSS
- Lampiran 6 : Fotokopi Sertifikat PK2MB
- Lampiran 7 : Fotokopi Sertifikat Komputer
- Lampiran 8 : Fotokopi Sertifikat Komputer Akuntansi
- Lampiran 9 : Fotokopi Sertifikat LCTA
- Lampiran 10 : Fotokopi Sertifikat Toefl
- Lampiran 11 : Fotokopi Bebas Plagiarism
- Lampiran 12 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Fanny Ashary/222017054/2021/ Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Utama Mandiri Palembang.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Utama Mandiri Palembang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Tempat penelitian dilakukan di PT Kreasi Utama Mandiri Palembang. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumen dan kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dibantu oleh *Statistical Program For Special Science (SPSS)*. Hasil analisis pada uji t menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Utama Mandiri Palembang.


Kata Kunci: Audit manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan

ABSTRACT

Fanny Ashary/222017054/2021/ Influence of Human Resource Management Audits on Employee Performance at PT Kreasi Utama Mandiri Palembang.

The purpose of this study was to determine the effect of human resource management audits on employee performance at PT Kreasi Utama Mandiri Palembang. This research uses associative research type. The place of research was conducted at PT Kreasi Utama Mandiri Palembang. The data used is primary. Data collection techniques are interviews, documents and questionnaires. The sampling method used a saturated sample. The analytical technique used in this research is simple linear regression assisted by the Statistical Program for Special Science (SPSS). The results of the analysis on the t test indicate that the audit of human resource management has a positive and significant effect on employee performance at PT Kreasi Utama Mandiri Palembang.

Keywords: Human resource management audit, employee performance

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
A163	Fanny Ashary	222017054	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menuntut sumber daya manusia lebih profesional agar mampu melakukan persaingan yang kompetitif. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting dan memerlukan perhatian khusus karena sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya. Oleh karena itu perusahaan harus memastikan sumber daya manusia dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara baik.

Manusia merupakan sumber daya manusia yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi (Betri, 2020:125). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada didalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sadono, 2004:172). Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja pekerja, karyawan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Sharinah, R Simon dan Sonya, 2015:1).

Perusahaan dapat memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, dengan melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program sumber daya manusia yang dikembangkan pada fungsi ini dalam mencapai tujuan perusahaan secara

keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program atau aktivitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melaksanakan audit manajemen sumber daya manusia.

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan Bersama (Betri, 2020:124).

Audit Sumber Daya Manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Audit SDM menekankan penilaian terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektivitas dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut (IBK Bayangkara, 2017:106).

Dickdick, Djaka dan Suhenda (2017:93) menyatakan bahwa audit sumber daya manusia adalah penilaian atau analisis komprehensif terhadap program audit. Audit SDM juga diartikan sebagai pemeriksaan kualitas kegiatan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam suatu departemen, divisi, atau perusahaan. Dalam hal ini, evaluasi difokuskan pada berbagai kegiatan sumber daya dalam suatu perusahaan dengan menitikberatkan pada peningkatan atau perbaikan.

Dalam suatu perusahaan audit sumber daya manusia dapat membantu manajer untuk mengidentifikasi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, audit sumber daya juga dapat digunakan sebagai instrumen perbaikan dan pembenahan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Namun seringkali perusahaan hanya berfokus pada audit keuangan sehingga audit manajemen kurang mendapatkan perhatian. Padahal audit ini tidak kalah pentingnya dibandingkan dengan berbagai jenis audit lainnya. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, walaupun telah direkrut melalui seleksi yang baik, namun dalam melaksanakan tugasnya selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikan sendiri, sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria yang lain dari efektivitas (Wibowo, 2016:2). Kinerja adalah tampilan kerja atau kegiatan yang ditampilkan oleh karyawan dalam rangka menjalankan tugasnya (Mohammad, 2016:32).

Dickdick, Djaka dan Suhenda (2017:130) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri, Anwar, M. Sumayku dan Riane (2016) yang berjudul Pengaruh Audit Sumber daya Manusia terhadap Kinerja Pada PT. Sanggar Laut Manado hasil penelitian ini

memberikan petunjuk tentang hubungan Audit SDM dengan Kinerja Karyawan PT. Sanggar Laut Manado, yaitu sebesar $r = 0,718$. Jelas memberikan petunjuk adanya pengaruh antara Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan.

Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramudya (2017) yang berjudul Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit umum Purbowangi.

Awaluddin, Abdul dan afifudin (2020) yang berjudul Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada Hotel Swiss Belinn Surabaya) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel X (Audit Sumber Daya Manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Kreasi Utama Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang solusi Teknologi Informasi (IT) seperti penjualan *Hardware*, *Software* dan Jasa. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan salah satu manajer PT Kreasi Utama Mandiri berinisial MWS menyatakan bahwa langkah strategis yang diambil PT Kreasi Utama Mandiri untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan daya saing sumber daya manusia dengan memperlakukan sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga. Untuk mewujudkan tujuan tersebut selain membutuhkan program serta upaya pengembangan yang baik, juga dibutuhkan evaluasi dan

pengawasan dibidang SDM agar tujuan tersebut dapat berjalan secara efektif. Namun pihak manajemen tidak dapat mengamsumsikan bahwa segala sesuatu telah mereka lakukan dengan benar. Dalam kenyataannya, manajemen akan menghadapi kesalahan-kesalahan bahkan kebijakan yang tidak tepat sehingga kinerja menjadi tidak stabil.

Tabel I.1
Jumlah pengguna jasa serta Penjualan *Software* dan *Hardware*
PT Kreasi Utama Mandiri Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Penjualan <i>Software</i>	Jumlah penjualan <i>Hardware</i>	Jumlah Pengguna Jasa
2016	51	64	65
2017	87	70	78
2018	16	73	23
2019	93	113	97
2020	91	66	70

Sumber: PT Kreasi Utama Mandiri, 2020

Berdasarkan tabel I.1, dapat diketahui bahwa kondisi yang terjadi di perusahaan ini adalah penggunaan jasa serta penjualan *software* dan *hardware* mengalami kenaikan dan penurunan disetiap tahunnya. Diketahui dari pihak manajemen hal ini terjadi karena kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM, sehingga mengakibatkan kualitas SDM menjadi kurang.

Pihak manajemen juga mengatakan bahwa adanya karyawan menganggur atau datang tapi tidak bekerja, terdapat juga karyawan yang lamban dalam melakukan pekerjaan sehingga mengakibatkan karyawan harus lembur kerja untuk menyelesaikan tugasnya. Disisi lain kerja lembur ini mengakibatkan juga adanya karyawan yang mengalami keterlambatan waktu

masuk jam kerja. Sebenarnya lembur kerja tidak perlu dilakukan jika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

PT Kreasi Utama Mandiri melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya setiap akhir tahun. Penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian atas prestasi kerja, kemampuan serta sikap kerja karyawan dalam satu periode. Penilaian ini didasarkan pada beberapa kriteria antara lain kehadiran, kedisiplinan, kompetensi dan budaya kerja. Dari penilaian tersebut dapat diketahui prestasi kerja seorang karyawan dimana terdapat kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi sebaliknya karyawan yang berprestasi rendah, prestasi kerjanya dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapannya. Kenyataan yang ada diperusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal atau sesuai dengan harapan manajemen.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pada PT Kreasi Utama Mandiri”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan pokok yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pada PT Kreasi Utama Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pada PT Kreasi Utama Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak berikut:

1. Penulis

Sebagai sarana untuk mengembangkan penalaran dan pola pikir ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu akuntansi yang dipelajari dalam perkuliahan khususnya mengenai audit manajemen sumber daya manusia.

2. Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pada PT Kreasi Utama Mandiri.

3. Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu, menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2016. *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Awaludiin, Abdul wahid Mahsuni dan Afifudin. 2020. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Hotel Swiss Belinn Surabaya)*. Universitas Islam Malang. E-JRA Vol. 09 No.06.
- Bayangkara, IBK. 2017. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2019. *Auditing Dasar-Dasar Pemeriksaan Akuntansi*. Jakarta: Grasindo.
- Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart. 2014 *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems (Edisi 13)*. Prentice Hall.
- Mulyadi. 2013. *Auditing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Pramudya Nur Annisa. 2017. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi*. Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal Profita Edisi 1.
- Putri Listia, Anwar Sontje, M. Sumayku dan Riane Johnly Pio. 2016. *Pengaruh Audit Sumber daya Manusia terhadap Kinerja Pada PT. Sanggar Laut Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 4, No 3.
- Sarinah Sihombing, Simon Gultom dan Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. IN MEDIA.
- Siagian, P Sondang. 2004. *Audit Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirajuddin, Betri. 2020. *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: NoerFikri Palembang.

Sujarweni, v. Wiratna. 2020. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sodikin, Dickdick, Djaka P, Suhenda A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Sukirno, Sadono. 2004. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT Rajagrafindo Pesada