

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Ayutari Pratiwi

Nim : 222018274

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama : Ayutari Pratiwi

Nim : 222018274

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayutari Pratiwi
Nim : 222018274
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Auditing
Judul Skripsi : Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang

Dengan ini Saya Menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah 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 ini.

Palembang, Februari 2022



Ayutari Pratiwi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

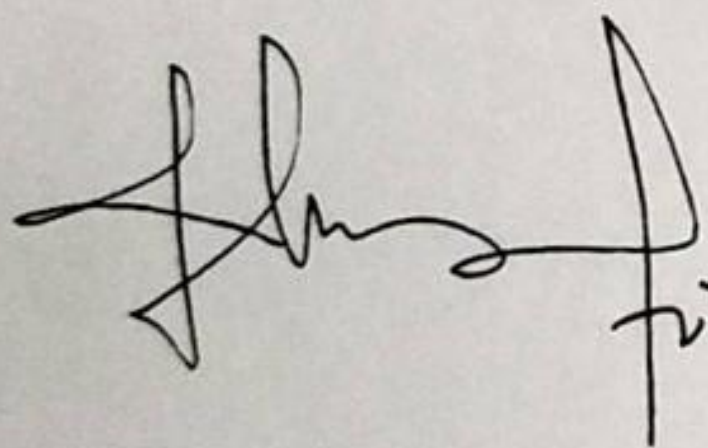
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA
(PERSERO) PALEMBANG
Nama : Ayutari Pratiwi
Nim : 222018274
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Akuntansi

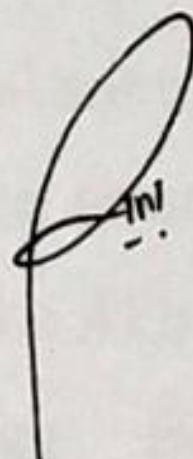
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Nina Sabrina, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0216056801/851119



Saekarini Yuliachtri, SE., Ak., M.Si
NIDN/NBM : 0211078301/1187173

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



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

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna”

(Albert Einstein)

Terucap syukur kepada Allah SWT

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Kepada Orang Tuaku tercinta ayahku (Muhammad Yusuf) dan ibuku (Tuti) yang selalu mendoakanku, memotivasiku dan memberi semangat kepadaku
- ❖ Kakakku Akbarizal Fahlevi
- ❖ Keluarga Besarku yang selalu mensupportku.
- ❖ Dosen Pembimbingku Ibu Nina Sabrina, SE., M.Si dan Ibu Saekarini Yuliachtri, SE., Ak., M.Si
- ❖ Sahabatku
- ❖ Almamaterku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamualaikum. Wr.Wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul “ Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan lancar, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang strata 1 pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan serta bab simpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat banyak bimbingan , bantuan, serta dukungan dan doa dari banyak pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua penulis yang terkasih Ayahanda Muhammad Yusuf dan Ibu Tuti serta Kakak saya Akbarizal Fahlevi. Terima kasih atas segala kasih sayang

melalui do'a, perhatian, dukungan, dan pengorbanan yang selama ini telah diberikan.

2. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Betri., S.E.,M.Si.,Ak.,CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Nina Sabrina,S.E.,M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ibu Nina Sabrina, S.E.,MSi dan Ibu Saekarini Yuliachtri,S.E.,Ak.,M.Si selaku pembimbing skripsi.
7. Bapak dan ibu dosen Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas setiap bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Februari 2022

Penulis

Ayutari Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	1
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO & PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12

1. Audit	12
2. Audit Manajemen.....	13
3. Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia	17
4. Motivasi Kerja.....	23
5. Kinerja.....	28
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Penelitian	37
D. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Data yang Diperlukan.....	43
F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	46
H. Jadwal Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
I. Sistematika Penulisan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	54
2. Visi Misi dan Tujuan Perusahaan	57

3. Strategi Perusahaan	58
4. Layanan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.....	58
5. Struktur Organisasi.....	62
6. Gambaran Umum Responden.....	63
7. Analisis Data	65
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	6
Tabel I. 2	8
Tabel II. 1	35
Tabel III. 1	39
Tabel III. 2	40
Tabel III. 3	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 1	63
Tabel IV. 2	64
Tabel IV. 3	65
Tabel IV. 4	66
Tabel IV. 5	67
Tabel IV. 6	68
Tabel IV. 7	69
Tabel IV. 8	70
Tabel IV. 9	72
Tabel IV. 10	73
Tabel IV. 11	74
Tabel IV. 12	77
Tabel IV. 13	78
Tabel IV. 14	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	37
Gambar IV. 1.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 3	Surat Keterangan Selesai Riset dari Tempat Penelitian
Lampiran 4	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 5	Sertifikat Komputer Akuntansi
Lampiran 6	Sertifikat Membaca dan Menghafal Al- Qur'an
Lampiran 7	Sertifikat Pelatihan SPSS
Lampiran 8	Sertifikat Magang
Lampiran 9	Plagiarism Checker
Lampiran 10	Biodata Penulis

ABSTRAK

Ayutari Pratiwi /222018274/2022/ Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 120, dengan sampel sebanyak 55 orang, dengan teknik proportionate stratified random sampling. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial). Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh secara signifikan antara audit manajemen sumber daya manusia (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel audit manajemen sumber daya manusia atau variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

Kata Kunci: Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Nama	Nim	Keterangan
	Ayutari Pratiwi	222018274	

ABSTRACT

Ayutari Pratiwi /222018274/2022/ *The Effect Of Human Resources Management Audit and Motivation Of work On The Employee Performance In PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.*

This study aims to analyze the effect of human resources management audit and motivation of work on employee performance in PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Type of research used associative research. The data used are primary data. The population in this study was 120, with a sample of 55 people, chosen by the proportionate stratified random sampling technique. Data collection techniques are using interviews and questionnaires. The analysis techniques used were multiple linear regression, f test (simultaneous) and t test (partial). The result of the multiple linear regression equation showed that there was a positive influence between human resources management audit and motivation of work on the employee performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. The results of the hypothesis F test showed that simultaneously, there was influenced of the human resources management audit (X_1) and motivation of work (X_2) on the employees performance (Y). The results of the hypothesis t showed that partially, there was a significant effect of the hman resources management variable or motivation of work variable on the employee performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. The result showed that human resources management audit and motivation of work had an effect on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

Keywords: *Human Resources Management Audit, Motivation Of work and Employee Performance*

No	Nama	Nim	Keterangan
	Ayutari Pratiwi	222018274	

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia pada era globalisasi saat ini semakin pesat dan ketat, Perusahaan dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan strategi dalam pencapaian tujuan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan maksimal, mempertahankan kelangsungan hidup, mengejar pertumbuhan dan menampung tenaga kerja. Banyak cara dilakukan tiap-tiap bidang usaha agar usaha yang dijalankan tetap dapat hidup ditengah-tengah persaingan yang ada. Berbagai keterbatasan yang dihadapi perusahaan dalam kepemilikan sumber daya sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memasuki atau mempertahankan pasar yang telah dikuasai. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat untuk memacu perkembangan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan daya saing yang tinggi pada perusahaan. Selain itu, hanya perusahaanlah yang mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Audit manajemen fungsi sumber daya manusia dirancang untuk menganalisis dan menilai ulang kinerja perusahaan dengan membandingkannya terhadap berbagai standard dan tolak ukur yang telah ditentukan. Menurut Betri (2020:124) audit 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 dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama. Audit manajemen sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Audit manajemen sumber daya manusia merupakan tindak lanjut untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara sistematis sesuai aturan yang ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu manfaat audit manajemen sumber daya manusia adalah memperjelas tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik maka diperlukan audit manajemen sumber daya manusia yang baik agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Motivasi Kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:141) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya pengaruh yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Manfaat utama dari motivasi kerja adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Menurut Anwar (2017:97) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahrudin, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kinerja pada PT. Batara Indah. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ribka Steffi Lieda (2019) dengan judul pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saptasari Tama Medan. Hasil penelitian ini, secara simultan menunjukkan motivasi kerja, pengendalian intern dan audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptasari Tama Medan. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptasari Tama Medan. Sedangkan pengendalian intern dan audit manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptasari Tama Medan.

Beberapa kasus yang pernah terjadi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) diantaranya terjadi pada tahun 2018 yaitu Ketua Serikat Pekerja PT. Pos Indonesia (SPPI) Jaya Sentosa melayangkan gugatan terhadap Manajemen PT. Pos Indonesia (PERSERO) di pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung Jawa Barat dikarenakan terdapat indikasi pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan oleh Manajemen PT. Pos Indonesia. Ketua Serikat Pekerja PT. Pos Indonesia (SPPI) Jaya Sentosa mengungkapkan kekesalannya terhadap sikap manajemen Pos Indonesia karena pada tahun 2017, laba Pos Indonesia mencapai Rp. 355 Milyar namun jasa produksi kepada pekerja tidak dibayarkan dan proporsi uang transportasi seharusnya bisa adil tetapi kenyataan yang terjadi tidak, sehingga pekerja PT. Pos Indonesia merasa dirugikan atas indikasi pelanggaran tersebut. (m.tribunnews.com, 2018)

Kasus selanjutnya yang pernah terjadi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) adalah Korupsi yang terjadi pada tahun 2020 di Kantor Pos Medan dimana telah terjadi tindak pidana korupsi berupa penyalahgunaan benda materai 6000 dengan tersangka yang merupakan mantan Manajer Keuangan dan BPM Kantor Pos Medan. Kasus ini berawal pada Mei 2018 saat pihak Satuan Pengawasan Regional 1 melaksanakan pemeriksaan di Kantor Pos Medan. Hasil pemeriksaan ditemui penyalahgunaan materai 6000 sebanyak 349 ribu keeping senilai lebih dari Rp. 2 Milyar yang dilakukan pelaku yang merupakan staf bagian keuangan. Berdasarkan laporan hasil perhitungan kerugian negara dari BPKP Provinsi Sumatera

Utara ada dugaan kerugian negara sebesar Rp. 2.094.000.000. Staf Bagian Keuangan tersebut ditetapkan sebagai tersangka lebih dulu dengan vonis penjara selama 5 tahun sesuai dengan hasil keputusan Pengadilan Tipikor Medan pada tanggal 25 Juli 2019. Putusan tersebut juga terkait dengan peran Manajer Keuangan dan BPM diduga tidak melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. (News.detik.com).

PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang yang berada di Jl. Merdeka NO.3 19 Ilir Bukit Kecil Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan terdapat 8 divisi yaitu Bagian Pelayanan, Bagian Operasional, Bagian AMK3L, Bagian Pemasaran Jasa Keuangan, Bagian Jasa Keuangan dan BPM, Bagian Pengawasan Unit Pelayanan Luar, Bagian Dukungan Umum dan Bagian penjualan. Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) berjumlah 120 karyawan yang terbagi di 8 divisi. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan diarahkan untuk meningkatkan

kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang bertanggung jawab serta disiplin sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai. Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif.

Berdasarkan data Sumber Daya Manusia pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang, terdapat data yang menunjukkan bahwa pelayanan yang dilakukan oleh karyawan cenderung terlambat dan tidak tepat waktu yang menjadi permasalahan yang sering dialami masyarakat. Kedisiplinan karyawan merupakan penilaian penting untuk menilai kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang.

Tabel I. 1
Kedisiplinan Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia (Persero)
Palembang Januari - Juni 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Tidak masuk	Masuk tepat waktu	Masuk telat	Pulang tepat waktu	Pulang awal
Januari	120	16	74	29	95	26
Februari	120	14	98	16	77	35
Maret	120	18	76	33	67	46
April	120	9	96	28	74	33
Mei	120	8	102	12	98	20
Juni	120	22	94	39	66	19

Sumber : PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan masih banyak karyawan yang sering tidak disiplin seperti sering datang tidak tepat waktu yang mana peraturan perusahaan menetapkan jam masuk kerja pada pukul 08.00 WIB jika karyawan tidak melakukan absensi melewati batas jam yang telah

ditentukan maka akan dinyatakan telat. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan tersebut. Hal ini terjadi dikarenakan ada beberapa faktor seperti terlambat karena urusan pribadi, terjebak macet di jalan, telat dikarenakan mengantarkan anak pergi ke sekolah, izin tidak masuk dan hal lain sebagainya. Pelanggaran atau penyimpangan bisa terjadi saat bekerja yang dilakukan oleh karyawan seperti lingkungan yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik. Masalah-masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang mulai terganggu, kualitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia.

Tahap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang mengalami peningkatan jumlah pengaduan, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang. Dimana adanya keluhan dari masyarakat mengenai masalah pengiriman yang terlambat atau tidak sampai, berdasarkan data operasional PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang pada tahun 2017 – 2020, menjelaskan bahwa adanya keluhan mengenai keterlambatan pengiriman paket dikarenakan beberapa sebab diantaranya event-event tertentu yang ada pada setiap bulannya seperti perayaan hari belanja online nasional yang jatuh pada tanggal 12 bulan 12 di setiap tahunnya serta rusaknya paket saat diterima. Pernyataan tersebut timbul karena adanya keterlambatan pengiriman surat dan paket, kerusakan dan

kehilangan barang kiriman, Salah memperbarui status penerima serta sikap pegawai yang terlalu kaku, seperti penolakan paket karena pembungkusan paket kiriman tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan.

Tabel I. 2
Data Pengaduan & Informasi Pelanggan PT. Pos Indonesia
(PERSERO) Palembang Tahun 2017 – 2020

No	Tahun	Kantor Pusat
1	2017	129
2	2018	175
3	2019	256
4	2020	378

Sumber : PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masih belum tercapainya tujuan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang dikarenakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan belum mencapai target, dimana target perusahaan yaitu untuk mengurangi tingkat keterlambatan dalam pengiriman paket serta mengimbangi kebutuhan masyarakat yaitu dengan memberikan pelayanan terbaik. Pengaduan dan informasi yang diterima oleh PT.Pos Indonesia (PERSERO) Palembang terjadi dikarenakan dalam pelaksanaan dan perkembangannya banyak masyarakat yang mempertanyakan kinerja PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Motivasi kerja yang diberikan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang masih kurang dirasakan oleh karyawan. Beberapa hal yang masih mungkin mempengaruhi tingkat kinerja serta motivasi karyawan adalah kompensasi. Salah satu bagian dari kompensasi yang diberikan

perusahaan yaitu insentif. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa layanan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang terdapat sejumlah permasalahan yang terjadi dalam tingkat daya dorong karyawan dalam bekerja, yaitu yang pertama memberikan insentif di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang kepada seluruh karyawan berdasarkan laba yang diperoleh dari perusahaan. Sistem Pembagian Tunjangan Kinerja Unit (TKU) yang berdasarkan penilaian secara tertulis oleh pimpinan perusahaan, namun tidak adanya perhatian khusus yang diberikan oleh pimpinan perusahaan dalam sistem penilaian karyawan secara menyeluruh, sehingga karyawan yang memiliki golongan sama dengan beban kerja berbeda mendapatkan insentif yang sama meskipun karyawan satu dengan karyawan lainnya memiliki keterampilan dan kompetensi yang berbeda.

Sistem pemberian insentif yang tidak adil ini menyebabkan motivasi dan kinerja karyawan menurun dalam bekerja. Kedua yaitu diperusahaan tidak terdapat penghargaan yang diberikan kepada karyawan terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan sehingga motivasi pada diri karyawan tersebut masih rendah untuk mengembangkan potensi diri. Seperti karyawan yang bekerja dibagian pengantaran paket tidak mendapatkan penghargaan dari hasil kerja yang mereka capai baik secara nateril maupun non materil. Kurangnya motivasi kerja juga disebabkan oleh lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus

membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimanakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas maka penulis berharap akan meberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan memperluas wawasan peneliti dalam bidang audit manajemen SDM di sebuah perusahaan dan dapat menerapkan teori yang telah diperoleh.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan, informasi tambahan dan pertimbangan perusahaan dalam rangka pembinaan, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan tentang Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Suatu Perusahaan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara , A.A (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara , A.A (2017).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Anditama.
- Elly Suryati. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Palembang*.
- Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang. NoerFikri
- Bayangkara.IBK (2017). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ribka Steffi Lieda. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Kasus Pada PT. Sapta Sari Tama Medan).
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Dari Teori Ke Prakti*. Jakarta. Rajawali Press.
- Hasibuan, S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Ivonie Georgina Octaviani, Purba, Arief Rahman dan Tri Lestari (2017), *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumnas Regional VI Surabaya*. (Studi Kasus : Perumnas Regional VI Surabaya)
- Mulyadi. (2013). *Auditing*. Buku 1 Edisi 6. Jakarta. Salemba Empat.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Rio Pratama Putra, Hendra Gunawan, Pupung Purnamasari (2015). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Gaya*

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. (Survey pada BUMN di Kota Bandung.

Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, Nyai Marlina (2018). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batara Indah.*

Sukrisno Agoes.(2019). *Auditing.* Buku 1 Edisi 5. Jakarta. Salemba Empat

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Rajagrafindo

Wiratna, Sejarweni (2018). *Metode Penelitian.* .Cetakan Pertama. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Wiratna, Sejarweni (2019). *Metode Penelitian.* .Cetakan Pertama. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Wiratna, Sejarweni (2020). *Metode Penelitian.* .Cetakan Pertama. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Sumber Online :

www.posindonesia.co.id

<https://www.google.com/amp/s/m.tribunnews.com/amp/nasional/2018/10/30/langgar-perjanjian-kerja-bersama-pt-pos-indonesia-digugat-pekerja>

<https://www.tribunnews.com/nasional/2018/10/30/langgar-perjanjian-kerja-bersama-pt-pos-indonesia-digugat-pekerja>