# PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN KUALITAS AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi empiris pada Perusahaan BUMN Bersektor Manufaktur di kota Palembang)

### **SKRIPSI**



Nama: WINDA DWI JAYANTI

Nim : 222019005

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI AKUNTANSI

2023

### **SKRIPSI**

# PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI DAN LINGKUAN KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN KUALITAS AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

# Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi



Nama: WINDA DWI JAYANTI

Nim : 222019005

UNIVERSITA MUHAMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS 2023

#### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

: Winda Dwi Jayanti Nama

: 222019005 NIM

: Ekonomi dan Bisnis Fakultas

: Akuntansi Program Studi

Konsentrasi : Pemeriksaan manajemen

: Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Motivasi dan Judul Proposal

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kualitas Audit Sumber Daya Manusia sebagai Variabel

Moderasi

#### 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 2023

Winda Dwi Jayanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

: Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Motivasi Judul

Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kualitas Audit Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN Bersektor Manufaktur yang ada dikota

Palembang)

: Winda dwi jayanti Nama

: 222019005 Nim

: Ekonomi dan Bisnis Fakultas

: Akuntansi Program Studi

: Pemeriksaan Akuntansi Konsentrasi : Pemeriksaan Manajemen Mata Kuliah

> Diterima dan Disahkan Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I,

Pembimbing ll,

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

Darmayanti. S.E., M.M., CA NIDN:0219057901/1187172

Mengetahui

Dekan

ogram StudiAkuntansi

0216106902/944806

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

"Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada allah, berharaplah"

(Q.S Al Insyirah: 6-8)

"Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai untuk menjadi hebat"

(Zig Ziglar)

"Jangan mundur sebelum mencoba, beban berat itu hanya ada pada pikiran. Coba dulu nanti akan terbiasa" (Penulis)

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Papa dan Mama tercinta
- Keluarga terkasih
- Dosen pembimbingku
- **❖** Almamaterku

# الرَّحِيم الرَّحْمَنِ اللَّهِ بِسُمِ

### **PRAKATA**

Alhamdulillahi robbil'alamin, Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dankarunia-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kualitas Audit Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderasi". Skripsi ini disusun sebagai syarat menyelesaikan jenjang Strata I (satu) guna meraih gelar sarjana pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, bab 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.

Ucapan terimakasih penulis juga sampaikan terutama kepada Ayahku Ismed dan Ibuku Erna serta keluargaku yang telah mendoakan dan bantuan memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terimakasi kepada Bapak Dr. Betri Sirajuddin, S.E., Ak., M.Si., CA dan Ibu Darmayanti S.,E M.,M CA yang telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaiakan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

- Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas
   Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.
- Bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.
- Bapak Dr. Betri Sirajuddin, S.E., Ak., M.Si., CA, selaku Pembimbing dan Ketua Program Studi Akuntansi
- 4. Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Bapak, Ibu dan seluruh staff pengajar, serta karyawan dan karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 6. Sahabat ku DAWISM Dila, Amelia, Indah, Mela, Sesil terima kasih untuk dukungan dan doanya, kalian orang yang melihat dan mengetahui perjuanganku menyelesaikan skripsi dengan penuh air mata.
- Teman seperjuanganku dengan Nim 222019004 terima kasih sudah berjuang bersama mulai dari menyusun Bab 1 sampai dengan skripsi ini selesai.
- 8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis Menyadari Bahwa Skripsi Ini Masih Banyak Kesalahan Dan kekurangan, Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukkan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, Februari 2023 Penulis

Winda Dwi Jayanti

# DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	
ABSTARK	i
ABSTACT	ii
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Rumusan masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSKATA, KERANGKA P	IKIR DAN HIPOTESISError!
Bookmark not defined.	
A. Kajian Kepustakaan	Error! Bookmark not defined.
1. Teori Umum ( Grand Theory)	Error! Bookmark not defined.
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi	Error! Bookmark not defined.
3. Motivasi	Error! Bookmark not defined.
4. Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
5. Kinerja perusahaan	Error! Bookmark not defined.
6. Kualitas audit sumber daya manusia	Error! Bookmark not defined.
B. Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
D. Hinotesis	Frror! Bookmark not defined.

BAB III	METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A.	Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
В.	Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C.	Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
D.	Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E.	Data Yang Diperlukan	Error! Bookmark not defined.
F.	Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis	Error! Bookmark not defined.
Н.	Jadwal penelitian	Error! Bookmark not defined.
I.	Sistematika Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHA	ASANError! Bookmark not
defined.		
A.	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
В.	Hasil Pengolahan Data	Error! Bookmark not defined.
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V K	ESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A.	Simpulan	Error! Bookmark not defined.
В.	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAF	R PUSTAKA	14

# **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1	Survei Pendahuluan	.9
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	.27
Tabel II.2	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	.28
Tabel III.1	Lokasi Penelitian	.41
Tabel III.2	Lokasi Penelitian(Lanjutan)	.42
Tabel III.3	Operasionalisasi Variabel	42
Tabel III.4	Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)	43
Tabel III.5	Jumlah Responden	45
Tabel IV.1	Daftar perusahaan yang bersedia	62
Tabel IV.2	Jumlah sampel	63
Tabel IV.3	Deskriftif Karakteristik Responden	64
Tabell IV.4	Hasil total jawaban responden	67
Tabel IV.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator sosial	.69
Tabel IV.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator <i>Affect</i> (Perasaan individu)	71
Tabel IV.7	Rekapituasi Jawaban Responden Indikator konsekuensi jangka Panjang	72
Tabel IV.8	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator kondisi yang memfasilitasi	73
Tabel IV.9	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator kebutuhan fisik	75
Tabel IV.10	Rekapituasi Jawaban Responden Indikator kebutuhan	
	rasa aman	76
Tabel IV.11	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator kebutuhan sosial	77
Tabel IV.12	Rekapituasi Jawaban Responden Indikator kebutuhan atas penghargaan	78

Tabel IV.13	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator
	kebutuhan dorongan79
Tabel IV.14	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator pencahayaan80
Tabel IV.15	Rekapitulasi Jawaban Respondedn Indikator warna81
Tabel IV.16	Rekapitulasi Jawaban Responden udara82
Tabel IV.17	Rekapitulasi Jawaban Responden suara83
Tabel IV.18	Rekapitulasi Jawaban Responden indikator pelaksanaan perencanaan
Tabel IV.19	Rekapituasi Jawaban Responden Indikator penyelenggaran fungsi rekrutmen
Tabel IV.20	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator penyelenggaran fungsi seleksi
Tabel IV.21	Rekapituasi Jawaban Responden Indikator fungsi orientasi88
Tabel IV.22	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator fungsi pelatihan dan pengembangan90
Tabel IV.23	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator kualitas kerja ( <i>quality of work</i> )92
Tabel IV.24	Rekapitulasi Jawaban Respondedn Indikator kuantitas94
Tabel IV.25	Rekapitulasi Jawaban Responden ketepatan waktu95
Tabel IV.26	Rekapitulasi Jawaban Responden efektivitas97
Tabel IV.27	Rekapitulasi Jawaban Responden kemandirian98
Tabel IV.28	Hasil Uji Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi (X1)100
Tabel IV.29	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)101
Tabel IV.30	Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X3)102
Tabel IV.31	Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Audit Sumber Daya
	Manusia (X4)103
Tabel IV.32	Hasil Uii Validitas Variabel Kineria Perusahaan (Y)104

Tabel IV.33	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian105	
Tabel IV.34	Hasil Uji Deskriptif106	
Tabel IV.35	Hasil Uji Normalitas	
Tabel IV.36	Hasil Uji Multikolinearitas	
Tabel IV.37	Hasil Uji Regresi Berganda111	
Tabel IV.38	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)113	
Tabel IV.39	Hasil Uji F114	
Tabel IV.40	Hasil Uji t115	
Tabel IV.41	Hasil Uji Moderated Regression Analisys (MRA) pengaruh	
	pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan yang	
	dimoderasi kualitas audit sumber daya manusia117	
Tabel IV.42	Hasil Uji Moderated Regression Analisys (MRA) pengaruh	
	pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan yang	
	dimoderasi kualitas audit sumber daya manusia117	
Tabel IV.43	Hasil Uji Moderated Regression Analisys (MRA) pengaruh motivasi	
	terhadap kinerja perusahaan yang dimoderasi kualitas audit sumber	
	daya manusia118	
Tabel IV.44	Hasil Uji Moderated Regression Analisys (MRA) pengaruh motivasi	
	terhadap kinerja perusahaan yang dimoderasi kualitas audit sumber	
	dava manusia119	

Tabel IV.45	Hasil Uji Moderated Regression Analisys (MRA) pengaruh
	lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan yang dimoderasi
	kualitas audit sumber daya manusia120
Tabel IV.46	Hasil Uji Moderated Regression Analisys (MRA) pengaruh
	lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan yang dimoderasi
	kualitas audit sumber dava manusia

# DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir

Gambar IV.1 Hasil Output SPSS Uji Normalitas  $(normal\ P-P\ plot)$ 

Gambar IV.2 Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	
Lampiran 2	Hasil Kuesioner (Skala Ordinal)	
Lampiran 3	Hasil Kuesioner (Skala Interval)	
Lampiran 4	Hasil Output SPSS	
Lampiran 5	Tabel Statistik	
Lampiran 6	Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	
Lampiran 7	Fotocopy Surat Keterangan Riset Dari Tempat Penelitian	
Lampiran 8	Fotocopy Surat Membaca dan Menghafal Al-Qur,an	
Lampiran 9	Fotocopy Sertifikat SPSS	
Lampiran 10	Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer	
Lampiran 11	Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer Akuntansi	
Lampiran 12	Fotocopy Sertifikat Magang	
Lampiran 13	Fotocopy Sertifikat Pelatihan Audit Atas Siklus Persediaan Penyimpanan dan Pembayaran Utang Usaha	
Lampiran 14	Fotocopy Sertifikat Pelatihan Audit Forensik	
Lampiran 15	Fotocopy Plagiarisme	
Lampiran 16	Biodata Penulis	

#### **ABSTRAK**

Winda Dwi Jayanti / 222019005 /Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan dengan kualitas audit sumber daya manusia sebagai variabel moderasi (Studi empiris pada perusahaan BUMN bersektor manufaktur yang ada di kota palembang).

Tujuan penelitian : penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan dengan kualitas audit sumber daya manusia sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan data primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manager, bagian akuntansi, staf IT, auditor pada perusahaan BUMN bersektor manufaktur sebanyak 44 responden. Teknik Pengumpulan data adalah Kuesioner. Metode Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan , Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pada hasil uji hipotesis MRA kualitas audit sumber daya manusia tidak memoderasi pemanfaatan teknologi informasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Teknologi, motivasi, lingkungan, kinerja, kualitas

#### **ABSTRACT**

Winda Dwi Jayanti/222019005 / The effect of the use of information technology, motivation and work environment on company performance with the quality of human resource audits as a moderating variable (Empirical study on state-owned manufacturing companies in the manufacturing sector in Palembang).

Research objectives: this study aims to determine the effect of the use of information technology, motivation and work environment on company performance with the quality of human resource audits as a moderating variable. Types of associative research. The data used is primary data. The samples used in this study were managers, accounting departments, IT staff, auditors in state-owned manufacturing companies with a total of 44 respondents. The data collection technique is a questionnaire. The data analysis method in this study is quantitative. The hypothesis test used in this study is multiple linear regression. The results of the study partially show that the use of information technology has an effect on company performance, motivation has no effect on company performance and the work environment has no effect on company performance. On the results of the MRA hypothesis test the quality of human resource audits does not moderate the use of information technology, motivation and work environment on company performance.

Keywords : Technology, motivation, environment, performance, quality

#### **BABI**

### **PENDAHULUAN**

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat beberapa tahun terakhir menjadi perhatian berbagai pihak. Arus informasi begitu cepat berubah sehingga menuntut kita untuk bersikap aktif dalam menghadapi perubahan tersebut. Wujud nyata perkembangan teknologi informasi dan komunikasi adalah internet. Hampir semua aspek kehidupan tidak luput dari jangkauan internet, baik instansi pemerintah maupun swasta. Semua aspek kehidupan sudah menggunakan internet untuk mendukung kelancaran perolehan informasi yang serba cepat.

Alannita (2014) menjelaskan teknologi merupakan hal penting yang dapat memengaruhi segala aspek kehidupan, salah satunya adalah dalam bekerja. Teknologi informasi semakin berkembang dengan pesat sehingga memengaruhi kehidupan manusia. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja perusahaan dalah pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi memberi kemudahan bagi manajemen dalam perusahaan dalam menciptakan, menjalankan dan mengawasi menegenai kebijakan yang telah ditetapkan. Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat pada saat ini.

Teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang dengan pesat membawa dunia memasuki era baru menuntut informasi yang lebih cepat. Banyak perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis maupun pemerintah seperti perubahan teknologi produksi, teknologi informasi dan struktur organisasi, yang mendorong organisasi untuk terus berupaya meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya (Supada, 2010).

Lijan dkk (2019:577) menjelaskan motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang.

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, dan rekan kerja. Setiap perusahaan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawannya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerjasama yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan. Hafidzi dkk (2019: 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, maupun dorongan dari diri sendiri.

Danang Sunyoto (2012:43) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif, begitupun sebaliknya.

Rivai dkk (2017:138) menjelaskan kinerja perusahaan adalah hasil dari individu yang dibuatsecara terus menerus oleh manajemen.Oleh kerena itu untuk menilai kinerja perusahaan perlu dilibatkan analisis dampak keuangan kumulatif dan ekonomi dari keputusan dan mempertimbangkan dengan menggunakan pengukuran.

Betri (2020:9) menjelaskan audit manajemen adalah audit terhadap manajemen suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsure-unsur manajemen apakah telah direncanakan, dijalankan, dan dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar sehingga organisasi melalui fungsi-fungsinya dapat mencapai tujuan yang direncanakan yang mencakup

dimensi PQCDSME (*Productivity, quality, cost, delivery, safety, morale, environment*) secara efektif dan efesien .

Utami (2020) menjelaskan industri manufaktur merupakan salah satu bisnis di Indonesia yang terus memperlihatkan perkembangannya dari waktu ke waktu. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur melakukan banyak kegiatan untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi, yang memiliki nilai jual yang tinggi dan dapat bisa langsung digunakan oleh konsumen. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur adalah salah satu industri yang menggunakan atau memanfaatkan banyak hal, mulai dari penggunaan mesin, peralatan dan teknologi yang canggih .

Penelitian ini menggunakan variabel moderasi, yang menjadi variabel moderasi adalah kualitas audit sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia merupakan tinjauan berkala yang dilakukan oleh department sumber daya manusia untuk mengukur efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang terdapat didalam suatu perusahaan, audit memberikan perspektifyang komperhensif terhadap praktik yang berlaku sekarang (Bhayangkara 2018).

Alasan peneliti memilih kualitas audit sumber daya manusia sebagai variabel moderasi, karena ingin melihat seberapa besar kualitas audit sumber daya manusia mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam kinerja perusahaan. Audit sumber daya manusia sangat penting untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi keseluruhan fungsi SDM dalam mengelola sumber daya manusia diperusahaan dan juga karena luasnya tanggungjawab fungsi ini yang meliputi seluruh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Vincent dkk (2020), ayu eka dkk (2020), Afrina dkk (2021) menunjukan hasil bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dengan penggunaan teknologi informasi yang baik, maka akan memudahkan pekerjaan karyawan, maka kinerja perusahaan akan menjadi baik. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan kadek (2021) yang menunjukkan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sahat dkk (2021) Emy dkk (2018), Muhammad ekhsan (2019), Lemarchy dkk (2020) menunjukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga dengan motivasi yang baik dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sehingga kinerja perusahaan akan meningkat. Namun tidak sejalan dengan Anak Agung dkk (2012), Salawangi (2018), Andreano dkk (2021) yang menunjukkan hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ita dkk (2019), Yohanes dkk (2019), Novira (2017) melakukan penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan peluang bagi karyawan unutk bekerja dengan nyaman. Maka kinerja perusahaan akan menigkat. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung (2013), Anak agung dkk (2012) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar .

Fenomena Mengenai motivasi kerja karyawan di Perum Bulog Divre Lampung. Terdapat masalah terkait motivasi kerja di Perum Bulog Divre Lampung seperti Kepuasan gaji pada karyawan belum cukup karena ada karyawan yang menguluh gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan tersebut. Kepuasan dengan promosi pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung belum bagus dilihat dari karyawan tidak puas dengan promosi karena promosi jabatan di Perum Bulog sulit didapatkan oleh karyawan karena terlalu sedikit promosi yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan dengan rekan kerja pada Perum Bulog belum baik dilihat dari rekan kerja yang egois dan sering kali terjadi beda pendapat pada rekan kerja. Kepuasan dengan atasan Karyawan belum baik karena atasan kurang bersosialisasi kepada karyawannya dan kurang memotivasi karyawannya. Hal ini mengindikasikan motivasi kerja karyawan yang terbilang rendah, sangat penting melakukan evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Bulog Divre Lampung. Jika seorang individu tidak memiliki sebuah motivasi dalam bekerja, maka mustahil bagi seorang karyawan bisa mendapatkan Kinerja yang baik. http://repo.darmajaya.ac.id

Selanjutnya fenomena dari kurang adanya motivasi kerja terihat di Perum Bulog Sub Divisi Regional Kabupaten Sidenreng Rappang terdapat beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain games, menonton film, bercanda, mengobrol pada saat jam kerjaPermasalah mengenai motivasi kerja sering dirasakan oleh karyawan, Hal ini memperlihatkan bahwa adanya kekurangpuasan karyawan atas pekerjaan

mereka yang menyebabkan mereka menjadi tidak termotivasi <a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id">https://digilibadmin.unismuh.ac.id</a>

Fenomena yang sering terjadi di PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dikarenakan pegawai dengan atasan tidak memiliki hubungan yang baik, serta sesama rekan kerja juga memiliki hubungan yang tidak baik, sehingga membuat suasana kantor menjadi tidak nyaman, seharusnya memiliki hubungan yang baik sehingga menciptakan suatu pekerjaan yang baik. Fenomena lain yang timbul adalah motivasi ada beberapa pegawai menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang kurang efektif dan efisiensi, karena kurangnya motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya sehingga mencapai produktivitas yang tinggi dalam kerjaannya. Fenomena lain yang timbul adalah kinerja, menurun nya kinerja pegawai dikarenakan pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal dan realisasinya masih belum sesuai waktu atau target yang ditentukan. https://www.detik.com/

Fenomena Pada PT. Garam Persero Madura terdapat audit manajemen sumber daya manusia yang belum terlaksana dengan baik dimana perencanaan tenaga kerja yang ada belum dipersiapkan dengan matang karena masih terdapat penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sedangkan untuk kinerja karyawan, masih terdapat keterlambatan waktu dalam hal penyampaian laporan audit sehingga akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan dimasa yang akan datang. Audit manajemen sumber daya manusia

sangat penting untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi keseluruhan fungsi sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan dan juga karena luasnya tanggung jawab fungsi ini yang meliputi seluruh perusahaan.Fungsi sumber daya manusia ini dapat ditingkatkan jika di tunjang oleh suatu pengendalian intern yang baik untuk menekan kemungkinan terjadinya kesalahan.https://www.detik.com/

Fenomena-fenomena di atas termasuk ke dalam lemahnya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh pemanfaatan teknologi, motivasi dan lingkungan kerja karyawan yang masih lebih lemah atau masih kurang maksimal. Hal ini disebabkan dari banyak faktor, misalnya Faktor umur, faktor lingkungan, faktor internal yang menyebabkan karyawan masih malas dan tidak memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, sehingga hal yersebut dapat menurunkan kinerja perusahaan. Sehingga dengan penjelasan tersebut dapat dibuat survei pendahuluan yang diambil dari 3 sampel perusahaan Badan Usaha Milik Negara bersektor manufaktur yang mewakili Perusahaan Badan Usaha Milik Negara bersektor manufaktur yang ada dikota Palembang.

Tabel I.I Survei pendahuluan

Nama perusahaan	Hasil survei pendahuluan
PT PLN UP3 PALEMBANG  ( Jl. Kapten A Rivai no 37 sungai pangran ilir timur Palembang )	Berdasarkan survey di PT PLN UP 3 Palembang ibu Ratih bagian umum, mengenai pemanfaatan teknologi informasi, masih ada karyawan yang belum mahir dalam menggunakan teknologi informasi, misalnya pengoperasian program-, belum menguasai aplikasi yang digunakan dalam proses perkerjaan seperti <i>Microsoft office</i> dan berbagai aplikasi yang digunakan untuk penyelesaian tugasnya serta mengatasi error yang muncul akibat kesalahan dalam pengoperasian Komputersehingga menyebabkan pekerjaan lebih lambat berjalan.
PT Semen Batu Raja persero Tbk  ( Jl. Kimarogan Kertapati, Kec. Kertapati kota Palembang )	Berdasarkan hasil survei di PT Semen Baturaja dengan bapak Hafaz bagian humas mengenai motivasi masih adanya sebagian pegawai yang datang terlambat dan tidak amanah dalam melaksanakan tugas nya dengan meninggalkan tugas pada jam kerja kerena Tidak adanya motivasi dalam bekerja yang menyebabkan karyawan malas dalam melakukan tanggungjawabnya, sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja perusahaan.
PT Garam Persero  (Jl Ali Gatmir No 4, 13 Ilir Timur I Kota Palembang)	Berdasarkan hasil survei di PT garam dengan bapak Adi bahwa lingkungan kerja belum baik, suasana kerja yang tertutup membuat udara kerja menjadi panas, sehingga pekerjaan yang dilakukan belum maksimal. Kebersihan tempat kerja khususnya pada area toilet karyawan masih terlihat kotor dan lembab sehingga lingkungan kerja pada PT garam persero terlihat kurang baik atau tidak nyaman.

Sumber: penulis 2022

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pemeriksaan manajemen dengan judul "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kualitas Audit Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderasi"

#### B. Rumusan masalah

- 1. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan?
- 2. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan?
- 3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan?
- 4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahan?
- 5. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan dengan kualitas audit sumber daya manusia sebagai variabel moderasi?
- 6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan dengan kualitas audit sumber daya manusia sebagai variabel moderasi
- 7. Bagaimana pengaruh lingkungan keja terhadap kinerja perusahaan dengan kualitas audit sumber daya manusia sebagai variabel moderasi ?

## C. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan
- 2. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan.
- 3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan.
- 4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan.

- Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan dengan kualitas audit sumber daya manusia sebagai variabel moderasi.
- 6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan dengan kualitas audit sumber daya manusia sebagai variabel moderasi.
- 7. Untuk mengetahui pengaruh lingkuan keja terhadap kinerja perusahaan dengan kualitas audit sumber daya manusia sebagai variabel moderasi.

### D. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi penulis

Manfaat yang dapat diperoleh bagi penulis adalah sebagai sarana berfikir ilimiah menuangkan pengetahuan yang selama ini diperoleh dari teori-teori yang sudah didapat selama kuliah dan menambah pengetahuan serta wawasan tentang audit manajemen sebagai sarana untuk menilai kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja perusahaan.

### 2. Bagi perusahaan

Manfaat yang diperoleh oleh Perusahaan adalah penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai sejauh mana pengaruh audit manajemen sebagai sarana untuk menilai kualitas sumber daya manusia dan motivasi dalam kemajuan Perusahaan serta untuk mendapatkan masukan tentang halhal yang masih harus diperbaiki oleh perusahaan guna untuk mengambil suatu keputusan dalam memperbaiki kinerja yang akan datang.

# 3. Bagi Almamater

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. M. (2018). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta : Salemba Empat .
- Afandi, P. (2018). Manajement sumber daya manusia. Bangka: Zanafa publishing.
- Betri. (2019). Pemeriksaan Manajemen . Palembang : CV Amanah .
- Betri. (2020). Pemeriksaan Manejement . Palembang : Noer Fikri .
- Bodnar, & Hopwood. (2010). *Sistem infomasi Akuntansi* . Lhokseumawe: Unimal press.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan displin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic . *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13.
- Hall, J. (2018). Sistem Informasi Akuntansi . Jakarta: Salemba Empat .
- Hani, H. T. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* . Yogyakatra: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). Organisasi dan Motivasi . Jakarta : Bumi Aksara.
- Iman, G. (2018). Ekonometrika . Semarang : Universitas Diponegoro .
- Kasmir. (2020). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnatina. (2016). Pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan rumah sakit umum Purbowangi . *Jurnal fakultas ekonomi dan bisnis* .
- lubis, i. a. (2019). Akuntansi Keperilakuan . Jakarta : Salemba Empat.
- Marbawi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, E. J. (2018). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan kinerja pegawai PTIKK UB. *Jurnal Aplikasi Manajement*, 12.
- Pardani, K. K., & Damayanthi, I. G. (2017). Pengaruh pemanfaatan teknologi, partisipasi pemakai, manajemen puncak dan kemampuan pemakai terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi . *E jurnal* , 28.
- Plangiten, P. (2018). Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasaan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Manado . *Jurnal emba* , 12.

- Pranoto, P. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan . *Jurnal ilmu manajement* , 11.
- sari, L. P. (2021). Sistem Informasi Akuntansi . Yogyakarta: Ghara Ilmu.
- Sari, N. K. (2014). Hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai politeknik kesehatan. *Jurnal ekonomi manajement*, 11.
- Sayudha, V. B., & Suryarini, T. (2020). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi informasi terhadap kinerja kantor pelayanan pajak pratama. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 9.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sualang, L. A., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2020). Pengaruh komunikasi, konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota belitung . *Jurnal emba*, 11.
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif.* Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, S. (2018). Pengaruh displin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal ilmiah dinamika*, 15.