

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN REKRUTMEN, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN DENGAN DUKUNGAN MANAJEMEN
SENIOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Berskala Besar dan
Perusahaan Energi Di Kota Palembang)**

SKRIPSI



**Nama : Achmad Rizaldi Raja
NIM : 222019062**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN REKRUTMEN, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN DENGAN DUKUNGAN MANAJEMEN
SENIOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Berskala Besar dan
Perusahaan Energi Di Kota Palembang)**

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



**Nama : Achmad Rizaldi Raja
NIM : 222019062**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Achmad Rizaldi Raja
NIM : 222019062
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Audit Manajemen Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Dukungan Manajemen Senior 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 penelitiannya 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 sebagian 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



Achmad Rizaldi Raja

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Audit Manajemen Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Dukungan Manajemen Senior Sebagai Variabel Moderasi.

Nama : Achmad Rizaldi Raja

NIM : 222019062

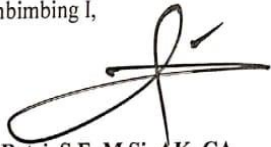
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

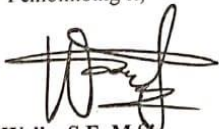
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Manajemen

Pembimbing I,



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

Diterima dan Direkomendasikan Pada
Tanggal, Februari 2023
Pembimbing II,


Welly, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0212128102/1085022

Mengetahui,

Dekan
Kebudayaan
Program Studi Akuntansi


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

MOTTO

Dunia ini ibarat bayangan, kalau kamu berusaha Menangkapnya, ia akan lari, tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu

❖ *Kupersembahkan Skripsi ini kepada*

- 1. Almh papa tercinta*
- 2. Mama tercinta*
- 3. Kakak - kakak ku*
- 4. Keluarga Besarku*
- 5. Teman - teman ku*
- 6. Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Alhamdulillah rabbil'alamin, Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Audit Manajemen Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Dukungan Manajemen Senior Sebagai Variabel Moderasi”. Skripsi ini disusun sebagai syarat menyelesaikan jenjang Strata 1 (satu) guna meraih gelar sarjana pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penelitian 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.

Ucapkan terima kasih penulis juga sampaikan terutama kepada ayahku Syamsu Rizal dan Ibuku Rosmawati serta keluargaku yang doa dan bantuan memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Welly, S.E., M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan lainnya.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan lainnya.
3. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta para staf dan lainnya.
6. Tempat penelitian Perusahaan Manufaktur Bersekala Besar dan Perusahaan Energi di Kota Palembang.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan 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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRAC.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	11
1. Teori Umum (<i>Grand Teori</i>).....	11
a. Teori Atribusi	11
2. Audit Manajemen Rekrutmen.....	12
a. Pengertian Audit Manajemen Rekrutmen.....	12
b. Pengukuran Audit Manajemen Rekrutmen.....	13
3. Audit Manajemen Pelatihan dan Pengembangan	13
a. Pengertian Audit Manajemen Pelatihan dan Pengembangan.....	13

b. Pengukuran Audit Manajemen Pelatihan dan Pengembangan.....	15
4. Audit Manajemen Pengembangan Karir.....	16
a. Pengertian Audit Manajemen Pengembangan Karir.....	16
b. Pengukuran Audit Manajemen Pengembangan Karir.....	17
5. Kinerja Perusahaan	18
a. Pengertian Kinerja Perusahaan	18
b. Pengukuran Kinerja Perusahaan	19
6. Dukungan Manajemen Senior	20
a. Pengertian Dukungan Manajemen Senior.....	20
b. Pengukuran Dukungan Manajemen Senior.....	21
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data yang diperlukan	41
F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	43
1. Analisis Data.....	43
2. Teknik Analisis	44

a. Uji Validitas	44
b. Uji Reabilitas.....	45
c. Uji Asumsi Klasik	45
1) Uji Normalitas	45
2) Uji Multikolaritas	46
3) Uji Heteroskedastisitas	47
d. Uji Hipotesis	47
1) Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
2) Uji Koefisien Deterninasi	48
3) Uji F (Simultan).....	49
4) Uji t (Parsial)	50
5) MRA (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	52
6) Uji Hipotesis Secara Moderasi	54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	57
1. Gambaran Singkat Tentang Perusahaan Manufaktur Berskala Besar di Kota Palembang.....	57
2. Gambaran Umum Responden Penelitian	58
3. Jawaban Responden	59
4. Analisis Statistik Deskriptif Penelitian	62
a. Variabel Audit Manajemen Rekrutmen	62
b. Variabel Audit Manajemen Pelatihan dan Pengembangan	65
c. Variabel Audit Manajemen Pengembangan Karir	69

d. Variabel Dukungan manajemen Senior	73
e. Variabel Kinerja perusahaan	76
5. Hasil Pengolahan Data	79
a. Uji Validitas	79
b. Uji Reliabilitas	83
6. Uji Asumsi Klasik.....	84
a. Uji Normalitas	85
b. Uji Multikolaritas	85
c. Uji Heteroskedastisitas.....	86
7. Uji Hipotesis	87
a. Analisis Regresi Linier Berganda	87
b. Uji Koefisien Determinasi	90
c. Uji F (Simultan)	91
d. Uji t (Parsial)	91
8. Uji Hipotesis Secara Moderasi	93
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Sebelumnya	26
Tabel III. 1 Daftar Perusahaan Manufaktur Berskala Besar dan Perusahaan Energi Di Kota Palembang.....	37
Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel III. 3 Jumlah Responden	41
Tabel IV. 1 Daftar Perusahaan Manufaktur Berskala Besar dan Perusahaan Energi yang Bersedia	57
Tabel IV. 3 Profil Responden.....	58
Tabel IV. 4 Hasil Total Jawaban Responden.....	61
Tabel IV. 5 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kebijakan Rekrutmen	63
Tabel IV. 6 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Prosedur Rekrutmen.....	63
Tabel IV. 7 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Hubungan Emosional.....	64
Tabel IV. 8 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Prosedur Pelatihan Dan Pengembangan	65
Tabel IV. 9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan	66
Tabel IV. 10 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Metode Pelatihan Dan Pengembangan	68
Tabel IV. 11 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Biaya Pelatihan Dan Pengembangan	68
Tabel IV. 12 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Prosedur Perencanaan Pengembangan Karir.....	70

Tabel IV. 13 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Dukungan Manajer Puncak.....	71
Tabel IV. 14 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Tingkat Minat Untuk Dipromosikan.....	71
Tabel IV. 15 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Evaluasi Prosedur Program Pengembangan Karir	72
Tabel IV. 16 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Dukungan Emosional...73	
Tabel IV. 17 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Dukungan Informal	74
Tabel IV. 18 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Dukungan Konkret.....	75
Tabel IV. 19 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kinerja Keuangan	76
Tabel IV. 20 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kinerja Operasional	78
Tabel IV. 21 Hasil Uji Validitas Variabel Audit Manajemen Rekrutmen.....	80
Tabel IV. 22 Hasil Uji Validitas Variabel Audit Manajemen Pelatihan dan Pengembangan	80
Tabel IV. 23 Hasil Uji Validitas Variabel Audit Manajemen Pengembangan Karir	81
Tabel IV. 24 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Manajemen Senior.....	82
Tabel IV. 25 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perusahaan	83
Tabel IV. 26 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	84
Tabel IV. 27 Hasil Output SPSS Uji Normalitas (<i>Kolmogorov-Smirnov</i>).....	85
Tabel IV. 28 Hasil Uji Multikolinearitas	86
Tabel IV. 29 Hasil Uji Regresi.....	87
Tabel IV. 30 Hasil Koefisien Determinasi.....	90

Tabel IV. 31 Hasil Uji F (simultan)	91
Tabel IV. 32 Hasil Uji t (parsial)	92
Tabel IV. 33 Hasil <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Audit Manajemen Rekrutmen Terhadap Kinerja Perusahaan Yang di Moderasikan Dengan Dukungan Manajemen Senior	93
Tabel IV. 35 Hasil <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Audit Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Perusahaan Yang di Moderasikan Dengan Dukungan Manajemen Senior	95
Tabel IV. 37 Hasil <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Audit Manajemen Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan Yang di Moderasikan Dengan Dukungan Manajemen Senior	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar IV. 2 Hasil Output SPSS Uji Heteroskedatisitas (<i>Scatterplot</i>)	87

ABSTRAK

Achmad Rizaldi Raja/ 222019062/ 2023/ Pengaruh Audit Manajemen Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Dukungan Manajemen Senior Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Berskala Besar dan Perusahaan Energi di Kota Palembang)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh audit manajemen rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan dengan dukungan manajemen senior sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Tempat penelitian dilakukan pada Perusahaan Manufaktur Berskala Besar dan Perusahaan Energi di Kota Palembang sebanyak 5 Perusahaan Manufaktur. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data yaitu melalui kuesioner. Metode pengumpulan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah Manajer SDM serta staf-stafnya, Auditor Internal, dan HRD sebanyak 34 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian pada uji F menunjukkan bahwa audit manajemen rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa audit manajemen rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, audit manajemen pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan audit manajemen pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pada hasil uji MRA dukungan manajemen senior merupakan moderasi potensial (*homologiser moderator*) untuk pengaruh audit manajemen rekrutmen terhadap kinerja perusahaan, dukungan manajemen senior merupakan moderasi potensial (*homologiser moderator*) untuk pengaruh audit manajemen pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perusahaan, dan dukungan manajemen senior merupakan moderasi potensial (*homologiser moderator*) untuk pengaruh audit manajemen pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan. Pada hasil uji R^2 , nilai menunjukkan bahwa variabel kinerja perusahaan dipengaruhi 17,9% variabel audit manajemen rekrutmen, audit manajemen pelatihan dan pengembangan, dan audit manajemen pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebesar 82,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : audit manajemen rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, kinerja perusahaan, dukungan manajemen senior.

ABSTRACT

Achmad Rizaldi Raja/ 222019062/ 2023/ Effect of Recruitment Management Audit, Training and Development, and Career Development on Company Performance With Senior Management Support as a Moderation Variable (Empirical Study on Large-Scale Manufacturing Companies and Energy Company in Palembang City)

The formulation of the problem in this study is how the influence of recruitment management audits, training and development, and career development on company performance with the support of senior management as a moderation variable. This type of research is associative research. The research site was conducted at 5 Large-Scale Manufacturing Companies in Palembang City. The data used is primary data. The data collection technique is through questionnaires. Saturated sample collection method. The population in this study was HR Managers and their staff, Internal Auditors, and HRD as many as 34 respondents. The method of analysis used is quantitative analysis. The results of the research on the F test show that audits of recruitment management, training and development, and career development have a significant effect on company performance. The results of the t test research show that the recruitment management audit has no significant effect on the company's performance, the training and development management audit has no significant effect on the company's performance, and the career development management audit has a significant effect on the company's performance. In the MRA test results, senior management support is potential moderation (homologiser moderator) for the influence of recruitment management audit on company performance, senior management support is potential moderation (homologiser moderator) for the influence of training and development management audit on company performance, and senior management support is potential moderation (homologiser moderator) for the influence of career development management audit on company performance. In the R² test results, the value shows that the company's performance variables are influenced by 17.9% of recruitment management audit variables, training and development management audits, and career development management audits. Meanwhile, the remaining 82.1% was influenced by other variables outside this study.

Keywords : recruitment management audit, training and development, career development, company performance, senior management support.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih efektif, efisien, dan ekonomis dalam aktivitas sumber daya manusia (SDM). Perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat menimbulkan adanya perubahan besar dalam hal persaingan pemasaran, pengelolaan sumber daya dan sumber dana yang dimiliki perusahaan, serta hubungan yang baik antara perusahaan dan konsumen serta perusahaan dengan pesaingnya. Perusahaan manufaktur juga salah satu perusahaan yang dituntut untuk terus bertahan di tengah persaingan perusahaan lain. Perusahaan yang lambat dalam persaingan adalah perusahaan yang kurang baik dalam merespon persaingan pasar dan strategi yang digunakan tidak efektif, sehingga hasil produk dan penjualan menurun (Betri, 2020: 237).

Audit manajemen adalah evaluasi terhadap efektivitas, efisiensi dan ekonomis dalam operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggung jawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi (Bayangkara, 2016: 2).

Audit manajemen melakukan evaluasi terhadap manajemen suatu perusahaan secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen suatu perusahaan, salah satunya yaitu melakukan audit SDM. Audit SDM adalah suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina SDM

dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan – ketentuan yang berlaku dan prinsip – prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama (Betri, 2020: 124). Dalam melakukan audit sumber daya manusia terdapat berbagai area dalam audit fungsi sumber daya manusia, salah satunya adalah penyediaan dan pengembangan karyawan yang terbagi beberapa bagian yaitu Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, dan Pengembangan karir.

Rekrutmen adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber penarikan pegawai, menentukan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Mangkunegara, 2018: 33).

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2016: 212). Pelatihan juga memiliki orientasi dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Betri, 2020: 146).

Pengembangan karir adalah perubahan - perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Siagian, 2017: 117), Pengembangan karir sangat diperlukan karena tuntutan pekerjaan sebagai

akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan sejenis.

Kinerja perusahaan adalah sebuah hasil dari proses bisnis perusahaan yang menunjukkan nilai keberhasilan dari sebuah usaha yang bisa diukur dengan informasi keuangan maupun non keuangan. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang dibawa suatu perusahaan.

Dukungan manajemen adalah komitmen manajemen puncak untuk mendukung auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab audit sehubungan dengan kebutuhan auditor internal, dengan tujuan berhasilnya tujuan dari audit internal tersebut (Naser dan Shobaki, 2017).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hariyati dan Oliviani (2013) dan Siregar (2020) menunjukkan bahwa audit manajemen rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Moke dan Muturi (2015) dan Siregar (2020) menyatakan bahwa audit manajemen pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga memiliki dampak yang baik dalam menopang eksistensi dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Roy dan Parida (2020) dan Srinivas dan Sirisetti (2022) menunjukkan bahwa audit manajemen pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Fenomena yang dikemukakan oleh Sabekrina (2021) PT. Indojewel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi yang berpusat pada produk perhiasan berbahan dasar mutiara dan emas. Hasil laporan audit manajemen SDM menunjukkan dalam program pelatihan karyawan tersebut memiliki kelemahan dalam melakukannya yaitu: kebijakan rekrutmen tidak didokumentasikan dengan baik, rencana pelatihan karyawan tidak dilakukan secara periodik, biaya program pelatihan karyawan kurang memadai dapat dilihat hanya dianggarkan sebesar 0.25% selama satu tahun dari laba bersih setelah pajak tahun sebelumnya, Tidak adanya catatan atau dokumen yang dapat dipertanggungjawabkan atas penilaian hasil pelatihan yang telah dilakukan, dan kurangnya perencanaan pengembangan karir terhadap karyawan. Hal ini dilakukan untuk melakukan evaluasi atas peningkatan kualitas kinerja karyawan, dan waktu pelatihan yang diberikan sangat singkat (<https://yoursay.suara.com/>).

Fenomena lainnya dikemukakan oleh Nurfajryah (2021) terjadi pada PT. wana cahaya nugraha cabang pasrujambe yang bergerak dibidang industri kayu lapis, Pabrik tersebut berdiri diatas lahan seluas 8.000 m² dan memiliki karyawan sejumlah 108 orang. Pabrik tersebut berfokus pada penyediaan bahan setengah jadi untuk dipasok ke pabrik yang di Klakah dan Pasrujambe, perusahaan melakukan review dan pengujian pengendalian manajemen. Hasilnya menunjukkan bahwa untuk fungsi yang belum efektif adalah fungsi perencanaan kerja, fungsi pelatihan, fungsi penilaian prestasi kerja, fungsi

perlindungan karyawan dan fungsi hubungan karyawan (<https://yoursay.suara.com/>).

Survei pendahuluan telah dilakukan pada 3 perusahaan Manufaktur yang berada di Kota Palembang. PT. Kedukan Jaya Palembang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak pada industri *urniture*. Berdasarkan hasil survei wawancara pada bapak Herdison yang menjabat sebagai HRD, beliau menyatakan bahwa perusahaan pernah sedang melakukan penambahan karyawan pada bagian keuangan, sehingga dibuatlah prosedur perekrutan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut. Setelah pelaksanaan perekrutan tenaga kerja didapatkan lamaran pekerjaan yang hampir seluruh calon karyawan memiliki gelar sarjana yang tidak sesuai dengan bagian keuangan yang seharusnya gelar sarjana akuntansi yang dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang jadi pokok permasalahan adalah prosedur perekrutan dimana prosedur persyaratan lamaran tidak di informasikan secara rinci, sehingga ini merupakan salah satu fenomena dari audit manajemen rekrutmen.

Survei selanjutnya dilakukan pada PT. Semen Baturaja Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang industri semen. Berdasarkan hasil survei pada bapak Hapaz yang menjabat sebagai Supervisor, beliau menyatakan bahwa prosedur waktu pelatihan dan pengembangan karyawan yang tiba-tiba berubah sehingga karyawan yang telah mengatur jadwal waktunya harus meninggalkan beberapa pekerjaan yang lain agar ikut pelatihan dan pengembangan karyawan. Kemudian pelatih

yang menjadi pemateri menggunakan bahasa yang tidak mudah dipahami yang membuat karyawan belum memahami secara keseluruhan materi yang disampaikan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan yang menjadi pokok permasalahan adalah prosedur waktu pelatihan dan pengembangan karyawan yang tiba-tiba berubah dan pemilihan metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang tidak tepat, sehingga ini merupakan salah satu fenomena dari audit manajemen pelatihan dan pengembangan.

Survei juga telah dilakukan pada PT. Garam (Persero). PT. Garam (Persero) merupakan Perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri garam tertua di Indonesia sebagai agen pembangunan dan tetap konsisten menjaga terjaminnya ketersediaan Garam Nasional. Berdasarkan hasil survei wawancara pada bapak Fefbriacowardono yang menjabat sebagai Manajer Sales, beliau menyatakan bahwa meskipun perusahaan memiliki program pengembangan karir. Namun ada banyak karyawan yang tidak memiliki minat untuk mengikuti program pengembangan karir tersebut dikarenakan rasa *insecure* dan karyawan merasa kurang memiliki skill dan pengetahuan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan yang menjadi pokok permasalahan adalah prosedur perencanaan pengembangan karir yang kurang baik dikarenakan tidak memiliki mentor yang baik dan manajer puncak tidak memberikan dukungan emosional kepada karyawan agar tidak *insecure*. Sehingga ini merupakan salah satu fenomena dari audit manajemen pengembangan karir.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas dapat dikatakan bahwa audit manajemen rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan agar kelemahan dari perusahaan dapat diatasi dan mendapatkan solusi dalam penyelesaian masalah perusahaan dikarenakan kurang efektif fungsi sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Audit Manajemen Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Dukungan Manajemen Senior Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Berskala Besar dan Perusahaan Energi Di Kota Palembang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan, maka permasalahan yang diajukan yaitu:

1. Bagaimanakah Pengaruh audit manajemen rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan secara simultan?
2. Bagaimanakah Pengaruh audit manajemen rekrutmen terhadap kinerja perusahaan secara parsial?
3. Bagaimanakah Pengaruh audit manajemen pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perusahaan secara parsial?

4. Bagaimanakah Pengaruh audit manajemen pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan secara parsial?
5. Bagaimanakah Pengaruh audit manajemen rekrutmen terhadap kinerja perusahaan dengan dukungan manajemen senior sebagai variabel moderasi?
6. Bagaimanakah Pengaruh audit manajemen pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perusahaan dengan dukungan manajemen senior sebagai variabel moderasi?
7. Bagaimanakah Pengaruh audit manajemen pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan dengan dukungan manajemen senior sebagai variabel moderasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh audit manajemen rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan secara simultan.
2. Pengaruh audit manajemen rekrutmen terhadap kinerja perusahaan secara parsial.
3. Pengaruh audit manajemen pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perusahaan secara parsial.
4. Pengaruh audit manajemen pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan secara parsial.

5. Pengaruh audit manajemen rekrutmen terhadap kinerja perusahaan dengan dukungan manajemen senior sebagai variabel moderasi.
6. Pengaruh audit manajemen pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perusahaan dengan dukungan manajemen senior sebagai variabel moderasi.
7. Pengaruh audit manajemen pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan dengan dukungan manajemen senior sebagai variabel moderasi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh karena dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan dan memperdalam pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai pengaruh audit manajemen rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan dengan dukungan manajemen senior sebagai variabel moderasi.

2. Bagi Perusahaan Manufaktur Berskala Besar dan Perusahaan Energi di Kota Palembang

Hasil penelitian dapat menjadi referensi untuk perusahaan dalam menerapkan kebijakan dan melakukan perbaikan atau evaluasi dalam prosedur rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan pengembangan

karir terhadap kinerja perusahaan dengan dukungan manajemen senior sebagai variabel moderasi.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Naser, S. S., & Al Shobaki, M. J. (2017). *The Impact of Senior Management Support in the Success of the e-DMS*.
- Agoes, Sukrisno. (2017). *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*, Buku 1, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardana, I Komang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arens & Loebbecke. (2012). *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Baron Hermanto. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rifan Financindo Berjangka*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Bayangkara. (2016). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*, Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: Cv. Amanah.
- Dewi Lestari, D. L. (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Delay: Studi Empiris pada Perusahaan Consumer Goods yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Diah Isnaini Asiati. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Palembang: NoerFikri Offset.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomez. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Harianto dan Siswono Sudono. (2017). *Perangkat dan Teknik Analisis Investasi di Pasar Modal Indonesia*. PT. BEJ, Jakarta.
- Hariyati, R. M., & Oliviani, O. D. (2013). *Pengaruh audit manajemen dan pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan dengan good corporate governance sebagai variabel intervening* (studi pada PT. Jamsostek (Persero) Divisi Regional VI Jawa Timur).
- Hiro, A.S. (2015). *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Mitra Wacana Media.

- Iwan Hermawan. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Jahanshahi, A. A., Rezaie, M., Nawaser, K., Ranjbar, V., & Pitamber, B. K. (2012). Analyzing the Effect of Electronic Commerce on Organizational Performance : Evidence from Small and Medium Enterprises. *African Journal of Business Management*, 6(15), 6486- 6496.
- Jahanshahi *et.al.* (2016). Evaluasi Kinerja Perusahaan, Bandung : Cahya Media.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan 2 (Edisi I). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kriyantono, R., & Sos, S. (2014). *Teknik praktis riset komunikasi*. Prenada Media.
- Mangkunegara. (2018). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mihret, D.G. & Yismau, A.W. (2016). *Internal audit effectiveness: an Ethiopian public sector case study*, *The Auditor Internal*, Vol. 22, No. 5, pp. 470-484.
- Moke, O.L., & Muturi, W. (2015). *Effects of Human Resource Audit on Employee Performance in Secondary Schools in Kenya; a Case of Non Teaching Staff in Secondary Schools in Nyamache Sub County*. *Journal of Education and Practice*, 6(19), 83-94.
- Nur & Bambang. (2018). *Teknik Analisis Penelitian*, Medan : CV. Cahyani.
- Nurfajryah. (2021). *Audit manajemen efektivitas fungsi SDM*
<https://yoursay.suara.com/news/2021/01/18/151840/audit-manajemen-untuk-mengevaluasi-efektivitas-dan-efisiensi-rekrutmen-sdm>
- Novia Cindy. (2020). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Kwik Kian Gie *School of Business* Jakarta.
- Qurrahman, T., Fuadah, L. L., & Relasari, R. (2017). *Peranan Analisis Laporan Keuangan Dalam Menunjang Efektivitas Pemberian Kredit Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.

- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Roy, G. K., Mall, M., & Parida, P. (2020). *Effects of HR audit on Organisational Performance: A study on Power sector Organisations in Arunachal Pradesh, India* Gautam Ku. Roy1, Manmohan Mall2 and Prataprudra Parida3*. In *6th International Conference on Computers, Management and Mathematical Sciences (ICCM 2020)* (p. 67).
- Sabekrina. (2021). *Audit manajemen SDM Dalam Perusahaan Guna Pelancaran Program*. <https://yoursay.suara.com/news/2021/01/14/103448/audit-manajemen-sdm-dalam-perusahaan-guna-pelancaran-program>
- Santoso, B. W., & Suryanto, R. (2016). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal. *Universitas Muhammadiyah Semarang*.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Siregar, A. O. D. (2020). Pengaruh audit manajemen dan pengendalian intern terhadap penerapan good corporate governance dan implikasinya terhadap kinerja perusahaan di indonesia (studi empiris pada 141 perusahaan bumh dalam daftar cgpi yang dirilis iicg periode 2008-2013). *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 10(2), 1-21.
- Srinivas, D. S., & Sirisetti, S. (2022). *The Effects Of Human Resources Audit Practices In Indian Smes: Novel Approach*. *Journal of Positive School Psychology*, 7497-7504.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* Alfabeta: Bandung.
- Sunarsi. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja: Edisi 5*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wiratna. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Putaka Baru Pres.