

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PINAGO UTAMA Tbk PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Desnila Rahmawati
NIM : 222019147**

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

SKRIPSI

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PINAGO UTAMA Tbk PALEMBANG**

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



Nama : Desnila Rahmawati

NIM : 222019147

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desnila Rahmawati
NIM : 222019147
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinago Utama Tbk Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah 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 dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicatumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicatumkan 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



Desnila Rahmawati

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. Pinago
Utama Tbk Palembang
Nama : Desnila Rahmawati
Nim : 222019147
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Mata Kuliah : Pemeriksaan Manajemen

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Februari 2023

Pembimbing I

Aprianto, S.E., M.Si
NIDN/NBM:0216087201/859190

Pembimbing II

Mella Handayani, S.E.Ak., M.Si
NIDN/NBM:0211128702/1188707

Mengetahui,



Dekan
u.b. Fakultas
Program Studi Akuntansi

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan ”

(QS. Al-Insyirah : 94)

“ Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita ”

(QS. At-Taubah : 40)

Ku persembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Ayahanda dan Ibunda Tercinta
- ❖ Kakakku Tersayang
- ❖ Orang-Orang Yang Berjasa Dalam
Hidupku
- ❖ Almamaterku

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alaamin, segala puji bagi Allah Subhanahu Wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinago Utama Tbk Palembang" sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana Strata Satu Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wassalam.

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yaitu Pendahuluan, Bab Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis, Bab Metode Penelitian, Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan serta Bab Kesimpulan dan Saran. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin, tetapi penulis sadari tanpa bantuan, saran dan dorongan dari berbagai pihak penulisan skripsi ini tidak akan 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 Lamsari dan Ibunda Sunainim serta Kakak saya M Wahyu Pratama yang telah mendidik, membiayai dan mendoakan serta memberikan dorongan yang besar kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak Frizki Danu Rakhmat, S.E., M.Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak Aprianto, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan masukan serta saran kepada penulis.
8. Ibu Mella Handayani, S.E.Ak.,M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan masukan serta saran kepada penulis.
9. Bapak dan ibu pimpinan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. Pinago Utama Tbk Palembang.
10. Bapak dan ibu dosen Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
11. Sahabat tersayangku Lulu Ayu Pratiwi, Sapitri Widi Astuti, Desty Liyani, Hilda Dwi Anggraini, Lyra Dwi Ramadanti dan Ambalan 2017 yang telah memberikan masukan, semangat, dukungan serta selalu setia menemani di situasi apapun.

12. Sahabat seperjuanganku dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan Riani serta teman-teman seperjuanganku Fisbar, Cece, Kikuk, Ayin, Yohanes, Tia, Derik dan Rama yang selalu memberikan dukungan dan semangatnya.

13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas semua kebaikan kalian semua atas terselesainya penulisan skripsi ini. Penulis menyadari dengan segala keterbatasan yang ada dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat konstruktif dan membangun sangat diharapkan baik dari pembaca maupun dari berbagai pihak agar kedepannya lebih sempurna dalam penulisan skripsi ini. Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Februari 2023

Penulis

Desnila Rahmawati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
.....	11
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Pemikiran	38

D. Hipotesis.....	41
BAB III. METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian	43
C. Operasionalisasi Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel	45
E. Data Yang Diperlukan	47
F. Metode Pengumpulan Data.....	48
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	49
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Penelitian	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84

Tabel I. 1 Kehadiran Karyawan Kantor PT. Pinago Utama Tbk Palembang Periode Juli-November 2023	7
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	37
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel.....	44
Tabel III.2 Seluruh Karyawan Kantor PT. Pinago Utama Tbk Palembang Tahun 2023.....	45
Tabel III. 3 Seleksi Sampel Menurut Kriteria	47
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Karyawam.....	63
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)	66
Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	67
Tabel IV. 8 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel IV. 9 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel IV. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel IV. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73
Tabel IV. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
Tabel IV. 13 Hasil Uji Determinasi.....	75
Tabel IV. 14 Hasil Uji Parsial (t)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	69
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 2 : Hasil Tabulasi Data Kuesioner**
- Lampiran 3 : Hasil Interval Data Kuesioner**
- Lampiran 4 : Tabel Statistik**
- Lampiran 5 : Hasil Output SPSS**
- Lampiran 6 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi**
- Lampiran 7 : Surat Selesai Riset**
- Lampiran 8 : Sertifikat AIK**
- Lampiran 9 : Sertifikat SPSS**
- Lampiran 10 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer**
- Lampiran 11 : Sertifikat Komputer Akuntansi**
- Lampiran 12 : Sertifikat Pelatihan Audit Forensik**
- Lampiran 13 : Sertifikat Pelatihan Audit Persediaan**
- Lampiran 14 : Sertifikat Magang**
- Lampiran 15 : Plagiarism**

ABSTRAK

Desnila Rahmawati/222019147/2023/ Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinago Utama Tbk Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinago Utama Tbk Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang, dan sampel sebanyak 49 orang, dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas) dan analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji t (parsial). Pengolahan data penelitian ini menggunakan program komputer spss versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengujian data menunjukkan hasil data yang diuji berupa kuesioner semua variabel valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat disimpulkan secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinago Utama Tbk Palembang, sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinago Utama Tbk Palembang.

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

ABSTRACT

Desnila Rahmawati /222019147/2023/ The Effect Of Human Resources Management Audit and Motivation Of work On The Employee Performance at PT. Pinago Utama Tbk Palembang.

This study aims to determine the effect of human resource management audits and work motivation on employee performance at PT. Pinago Utama Tbk Palembang. The type of research used is associative research. The data used is primary data. The total population in this study was 90 people, and the sample was 49 people, using purposive sampling techniques. The data collection technique is to use interviews and questionnaires. The data analysis used is quantitative analysis. The analytical techniques used are classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test) and multiple linear regression analysis, determination coefficient test and t (partial) test. Data processing of this study used the spss computer program version 16. The results showed that in testing the data showed the results of the data tested in the form of a questionnaire of all valid and reliable variables. The classical assumption test shows that the residual value is normally distributed, multicollinearity does not occur and heteroscedasticity does not occur. It can be concluded partially (t test) shows that human resource management audits affect employee performance at PT. Pinago Utama Tbk Palembang, while work motivation affect employee performance at PT. Pinago Utama Tbk Palembang.

Keywords: Human Resource Management Audit, Work Motivation and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia (Salman, 2020).

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang (Wibowo, 2016: 7).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan

formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya (Jasman, 2019).

Audit manajemen sumber daya manusia adalah proses penilaian dan evaluasi terhadap program-program sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan, dengan tujuan untuk memastikan bahwa program-program tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif serta telah membantu mencapai tujuan perusahaan. Audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu mengevaluasi apakah program-program yang ada di perusahaan telah mampu memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan, serta apakah kemampuan karyawan telah terus dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, audit manajemen sumber daya manusia juga dapat membantu mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penggajian dan benefit, sistem pengelolaan karier, serta proses pengembangan karyawan lainnya. Dengan melakukan audit manajemen sumber daya manusia secara

berkala, perusahaan dapat memastikan bahwa program-program yang ada telah berjalan dengan baik dan efektif, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Syahrudin, dkk 2017).

Audit manajemen fungsi sumber daya manusia dirancang untuk menganalisis dan menilai kinerja perusahaan dengan membandingkannya terhadap berbagai standar dan tolok ukur yang telah ditentukan. 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 berlakudan 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 dayamanusia 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 (Betri, 2020: 124).

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan (Bahri, 2017).

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan efektivitas karena orang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berusaha dalam sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya. 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 produktifitas kerja tercapai dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hasibuan, 2016: 141).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ivonnie,dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumnas Regional VI Surabaya. Hasil penelitian ini diketahui bahwa audit manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Murti (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa kasus, sering terjadi kurangnya komunikasi antar pegawai dengan masyarakat pelanggan, hal ini disebabkan adanya perbedaan kecakapan yang berbeda antar pegawai dan masyarakat, sehingga seakan-akan pegawai dan masyarakat ada perbedaan pola pikir. Kasus mengenai penghambat peranan SDM terhadap kinerja karyawan

juga terdapat pada PT. Sime Drby Oils kabupaten Kotabaru, Hal-hal yang menjadi faktor penghambat pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yaitu masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru terutama yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat sehingga ini mendapat kendala atau hambatan terhadap peningkatan kepuasan masyarakat atau pelanggan, masih kurangnya tenaga karyawan karena banyaknya permintaan untuk minta dilayani, sehingga banyak pelanggan agak kecewa terhadap pemberian pelayanan di perusahaan tersebut (Fatimah, 2020).

PT. Pinago Utama Tbk bergerak dalam industri kelapa sawit dan karet terintegrasi. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 12 Mei 1979 di Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. PT Pinago Utama Tbk yang telah beroperasi selama 40 tahun-an ini juga terdapat kantor pusat yang beralamat di Jalan Jend. Basuki Rachmat No.23, Talang Aman, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30127.

Fenomena mengenai kinerja karyawan saya peroleh melalui wawancara langsung dengan pihak HRD yaitu Bapak Fery, kinerja karyawan saling berhubungan dengan audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja, dikarenakan pada program pelatihan karyawan kurang dilaksanakan dengan baik sehingga kualitas kerja karyawan belum memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan pada hubungan karyawan dan atasan yang belum

terjalin cukup baik sehingga target produksi kurang tercapai, hal ini menyebabkan pekerjaan tidak tercapai dengan tepat waktu dan kurang efektif.

Survei pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya oleh penulis melalui wawancara langsung dengan bagian audit internal terkait hasil audit manajemen pada PT. Pinago Utama Tbk Palembang dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut telah melakukan audit manajemen, dan hasil dari audit manajemen tersebut sudah cukup baik, tetapi masih perlu adanya perbaikan-perbaikan yang harus terus dilakukan guna memastikan program-program yang dilakukan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pada sistem penerimaan karyawan mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan masih kurang terbuka dengan baik, dan pada program pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan tersebut, masih terdapat kelemahan mengenai kurangnya peningkatan kemampuan karyawan dalam bekerja, dikarenakan perusahaan masih belum menetapkan program pelatihan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan, karena semakin tinggi perbaikan peningkatan audit manajemen maka semakin tinggi juga pencapaian perusahaan tersebut.

Berdasarkan data Sumber Daya Manusia pada PT. Pinago Utama Tbk Palembang, terdapat data yang menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan cenderung kurang efektif dan efisien.

Tabel I. 1
Kehadiran Karyawan Kantor PT. Pinago Utama Tbk Palembang
Periode Juli – November 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk	Masuk Tepat Waktu	Masuk Telat	Pulang Tepat Waktu	Pulang Awal
Juli	90	15	65	10	82	8
Agustus	90	13	59	18	78	12
September	90	8	77	5	75	15
Oktober	90	11	59	20	83	7
November	90	10	56	24	80	10

Sumber : PT. Pinago Utama Tbk Palembang, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan masih banyak karyawan yang sering tidak hadir seperti sering datang tidak tepat waktu yang memang 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.

Beberapa faktor seperti terlambat karena urusan pribadi, terlambat dikarenakan mengantar anak ke sekolah, terjebak macet di jalan, terlambat dikarenakan banjir, izin tidak masuk dan hal lain sebagainya, pada keterlambatan seperti ini pihak perusahaan akan memberikan berupa *punishment* atau hukuman. *Punishment* tersebut dapat berupa pemotongan tunjangan transport, surat teguran sampai dengan surat peringatan. Masalah-masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja PT. Pinago Utama Tbk Palembang mulai terganggu, karena kualitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia.

Fenomena motivasi kerja yang terjadi di PT Pinago Utama Tbk Palembang diperoleh melalui hasil wawancara dari pihak HRD perusahaan tersebut yaitu Bapak Fery, terlihat dari hubungan antar karyawan dan atasan yang kurang terjalin dengan baik, hal ini berhubungan dengan keberhasilan target produksi kinerja karyawan yang kurang tercapai, serta dalam pengambilan keputusan, atasan juga kurang melibatkan karyawan dalam memberikan ide, saran maupun kritik, sehingga karyawan merasa kurang dihargai. Faktor ini menyebabkan motivasi kerja karyawan juga ikut menurun.

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. Pinago Utama Tbk 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 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

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

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi PT. Pinago Utama Tbk Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan, informasi tambahan dan pertimbangan perusahaan dalam rangka pembinaan, pengembangan dan manfaat kepada perusahaan serta peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pinago Utama Tbk Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi 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

- A, H. (2015). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- A, H. (2021). *Cara Mudah Menghitung Besar Sampel*. Surabaya: Health Books Publishing.
- Adang, F., & Wijoyo, A. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Visitelecom Indonesia). *YUME : Journal Of Management*, 391-402.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agoes, S. (2019). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agung, S., Kuraesin, E., & Marlina, N. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batara Indah. *Jurnal Ilmiah Inovator*.
- Asiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: NoerFikri.
- Bhayangkara. (2014). *Audit Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Sleman, Yogyakarta, Indonesia: CV. Budi Utama.
- Duwi. (2016). *Spss handbook*. Yogyakarta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo press.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- Fatimah, Lamsah, & Noor, D. A. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sime Darby Oils.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multi disiplin Ilmu*.
- Hasibuan, M. (2014). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lieda, R. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.
- Luhur, Raden.Yohanes. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mujanah, & Anggunsari. (2018). *Indikator Audit Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mulyadi. (2016). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, Harry. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.
- Purba, I. G., Rahman, A., & Lestari, T. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumnas Regional VI Surabaya.
- Putra, R. P., Gunawan, H., & Purnamasari, P. (2015). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Akuntansi*.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- S, S., & A, S. (2015). *Metodologi Penelitian*. Sleman, Yogyakarta, Indonesia: Literasi Media Publishing.
- Romie. (2017). *Manajemen Produksi*.
- Saptono, L. (2022). *Statistika Deskriptif Untuk Pendidikan Ekonomi*. Yogyakarta, Indonesia: Sanata Dharma University Press.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika

- Sejarweni, W. (2019). *Metode Penelitian. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sri, S., & Hardianti, D. (2019). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 6, 13.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploitatif, Interpretif Dan Konstruktif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Trigunawan, A., Rahayu, W. I., & Andarsyah, R. (2020). *Regresi Linier Untuk Prediksi Jumlah Penjualan Terhadap Jumlah Permintaan*. Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Informatics Research Center.
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan langkah cepat dan tepat menyusun tesis dan disertasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka utama.
- W, N. (2022). *Manajemen Pendidikan berbasis Tarekat dalam Meningkatkan Karakter Santri*. Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Media Sains Indonesia.
- Wahyuni, S. (2020). *Kinerja Sharia Conformity and Profitability Index dan Faktor determinan*. Surabaya, Indonesia: Scorpindo Media Pustaka.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Zahra, A. (2020, Juni). *Kompasiana*. Retrieved Desember 7, 2022, from <https://www.kompasiana.com/atirazahra7734/5eebca49d541df32af399742/permasalahan-kelapa-sawit-sebagai-komoditas-unggul-di-indonesia#:~:text=Permasalahan%20yang%20sering%20kali%20terjadi,di hilangkan%20dan%20dihindari%20oleh%20perusahaan>