

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan)**

SKRIPSI



**Nama : Fenny Zahrawita
NIM : 222019109**

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

SKRIPSI

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Emiris pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan)**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi pada Program
Sarana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Palembang**



**Nama : Fenny Zahrawita
NIM : 222019109**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fenny Zahrawita
NIM : 222019109
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia,
Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Empiris pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan)

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 dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian ini terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, 12 Agustus 2023



Fenny Zahrawita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya
Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai
Nama : Fenny Zahrawita
Nim : 222019109
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prgram Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Manajemen

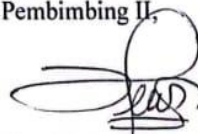
Pembimbing I,



Iis Djuniar, S.E., M.Si

NIDN/NBM : 0220067101/1115716

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 14 juni 2023
Pembimbing II,



Dewi Puspa Sari, S.E., M.Si

NIDN/NBM : 0203128505/1117674

Mengetahui ,
Dekan,
u.b Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betri, S.E., M.Si, Ak., CA

NIDN/NBM : 0216106902/944806

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

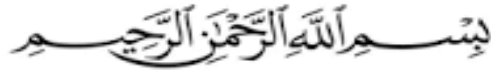
Moto :

- ❖ *Meskipun proses mu lebih lambat dari teman mu, tetaplah berproses karena setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya suksesmu tidak tergantung pada waktu tapi suksesmu bergantung pada tujuan dan kemauan untuk berjuang.*

Terucap Syukur Kepada Allah SWT

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta
- ❖ Adik-Adikku
- ❖ Dosen Pembimbing
- ❖ Almamaterku



PRAKARTA

Assalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi'l'alaamiin, segala puji bagi Allah Swt yang maha pengasih lagi penyayang dan syukur kehadiran Allah Swt yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, Rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan)”**, skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memproleh gelar sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Muhammadiyah Pelambang. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wassalam.

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, yaitu bab I pendahuluan, bab II kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis, bab III metodologi penelitian, bab IV hasil penelitian dan pembahasan serta bab V kesimpulan dan saran. Dalam penulisan skripsi penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terimakasih penulis juga sampaikan terutama orangtua ayahanda saya bapak **Kowi** dan Ibunda saya ibu **Ita Tristiana** dan **Adik-adik** saya, serta

keluarga yang telah mendoakan dan memberi semangat dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Lis Djuniar, S.E., M.Si selaku pembimbing 1 saya dan Ibu Dewi Puspa Sari, S.E., M.Si selaku pembimbing 2 saya, yang telah membimbing, mengarahkan dan memberi 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.
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak dan Ibu Dosen, Penelaah satu, Penelaah dua, serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Nurul Hutami Ningsi, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik.
6. Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penelitian skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuanganku
8. Kampus hijau tercinta Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu dan kesempatan untuk mendapatkan gelar sarjana.

Semoga Allah SWT membalas setiap bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca.

Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Juni 2023

Penulis

Fenny Zahrawita

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKARTA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRAC.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS.....	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja Pegawai.....	13
2. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
3. Komitmen.....	23
4. Motivasi Kerja.....	27
B. Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	37

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Data yang diperlukan.....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	99
A. Simpulan	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel III.1 Overasional Variabel.....	38
Tabel III.2 Daftar Pegawai.....	41
Tabel IV.1 Pembagian Kuesioner.....	55
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel IV.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	57
Tabel IV.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan.....	57
Tabel IV.7 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	59
Tabel IV.8 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	60
Tabel IV.9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	61
Tabel IV.10 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	62
Tabel IV.11 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	63
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	63
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	64
Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	65
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	66
Tabel IV.16 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	67
Tabel IV.17 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	68
Tabel IV.18 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	69
Tabel IV.19 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	70
Tabel IV.20 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	71
Tabel IV.21 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	72
Tabel IV.22 Rekapitulasi Jwaban Kuesioner.....	73
Tabel IV.23 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	74

Tabel IV.24 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	74
Tabel IV.25 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	76
Tabel IV.26 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	76
Tabel IV.27 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	77
Tabel IV.28 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	78
Tabel IV.29 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	79
Tabel IV.30 Hasil Pengujian Validitas Variabel Audit MSDM.....	80
Tabel IV.31 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen.....	81
Tabel IV.32 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	82
Tabel IV.33 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	82
Tabel IV.34 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	83
Tabel IV.35 Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov.....	85
Tabel IV.36 Hasil Pengujian Multikolonieritas.....	86
Tabel IV.37 Hasil Pengujian Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar IV.2 Hasil Output SPSS Uji P-P Plot.....	85
Gambar IV.3 Hasil Pengujian Pola Titik-Titik pada <i>Scatterplot Regresi</i> ..	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuesioner (Skala Ordinal dan Interval)

Lampiran 3 Hasil Otput SPSS

Lampiran 4 Fotocopy Surat Keterangan Riset Tempat Penelitian

Lampiran 5 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 6 Fotocopy Sertifikat Pelatiha SKPI

Lampiran 7 Fotocopy Sertifikat Membaca Surat-Surat Pendek Al-Qur'an

Lampiran 8 Fotocopy Sertifikat Pelatihan SPSS

Lampiran 9 Fotocopy Sertifikat Aplikasih Komputer

Lampiran 10 Fotocopy Sertifikat Komputer Akuntansi

Lampiran 11 Fotocopy Sertifikat Magang

Lampiran 12 Fotocopy Plagiarisme

Lampiran 13 Biodata Penulis

ABSTRAK

Fenny Zahrawita/222019109/2023/Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini yaitu asosiatif. Sampel pada penelitian ini adalah bagian auditor, fungsional umum, fungsional tertentu, dan honorer daerah pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 103 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan kuisioner. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel audit manajemen sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRAC

Fenny Zahrawita/222019109/2023/*The Effect of Human Resource Management Audit, Commitment and Work Motivation on Employee Performance (Empirical Study at the Regional Inspectorate Office of South Sumatra Province)*.

This study aims to determine the effect of human resource management audits, commitment and work motivation on employee performance at the regional Inspectorate office in the Province of South Sumatra. This type of research is associative. The samples in this study were auditors, general functional, certain functional, and regional honorary at the Regional Inspectorate Office of South Sumatra Province as many as 103 respondents. The data used in this research is primary data. Data collection techniques are interviews and questionnaires. The analytical method used in this research is quantitative. The results of this study indicate that the audit variables of human resource management, commitment and work motivation have a significant effect on employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan sebagai sumber daya aparatur sudah semestinya didorong untuk memiliki profesionalitas yang tinggi dan tanggap terhadap berbagai tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan dapat menghasilkan aparatur yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga tugas dan kewajiban pemerintah dalam berbagai tingkatan sesuai dengan amanah undang-undang adalah untuk mensejahterakan masyarakat salah satunya dengan menghadirkan pelayanan publik yang terjangkau, cepat, efektif dan efisien.

Pemerintah daerah mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pembinaan, pengawasan dan pemeriksaan audit di wilayah kerjanya dituntut untuk meningkatkan komitmen dan motivasi dari aparaturnya dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, karena tidak menutup kemungkinan memiliki hambatan dalam mencapai visi dan misinya. Tujuan utamanya untuk meningkatkan pelayanan masyarakat melaksanakan fungsi pemerintahan, dan pemberdayaan masyarakat dalam rangka mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat (Rodia, 2021).

Tujuan pemerintahan tersebut semakin mudah tercapai jika semakin baik kinerja pegawai. Kinerja pegawai diharap dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, tingkat kehadiran ditempat kerja, dan menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu pemimpin pemerintahan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja (Jufrizen, 2018).

Kinerja pegawai ialah hasil tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Demikian halnya kinerja pegawai Inspektorat Daerah yang terasa masih belum optimal terutama dalam hal kemampuan, keterampilan, pendidikan, gaya kepemimpinan, insentif, kepribadian, pengalaman kerja dan motivasi kerja dari pegawai tersebut. Untuk mencapai kinerja yang baik pada masing-masing instansi tidak lepas

dari Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimiliki instansi tersebut. (Kharis, 2010).

Salah satu faktor yang mendukung kinerja pegawai adalah audit manajemen sumber daya manusia, agar lebih efektifitas dan efisiensi sebuah pemerintahan. Sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus dan harus dikelola dengan baik sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mendukung pencapaian keunggulan pemerintahan (Ervi Yulianti,2017).

Audit manajemen sumber daya manusia ialah suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan itu sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama. Tujuan dari audit manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa pemerintahan memiliki prosedur perekrutan tenaga kerja, prosedur perekrutan telah dilaksanakan sesuai *Standart Operating Procedur*, prosedur perekrutan telah memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada pemerintahan sesuai kompetensi dan kualitas yang telah ditentukan, prosedur perekrutan sumber daya manusia pada pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan cara kerja dimulai dengan menentukan ruang lingkup dan area audit. Misalnya staf di departemen sumber daya manusia mungkin memiliki tinjauan komprehensif untuk memeriksa efektivitas manajemen sumber daya manusia. Atau, memeriksa

bidang-bidang tertentu seperti proses dan kebijakan prekturan dan pelatihan (Betri, 2020:128).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen, komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seorang yang bergabung dalam organisasi dalam sebuah pemerintahan dituntut komitmen dalam dirinya (Nunung, 2011).

Komitmen yang afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi (Rivai, 2005).

Komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian organisasi (Supriyono, 2018).

Komitmen merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam berorganisasi. Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa

ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi, jika pekerja merasa jiwanya tertekan dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memiliki organisasi keanggotaan dalam organisasi tersebut (Indra Kharis, 2015:47).

Selain komitmen, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi kerja, motivasi dibentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan dan beberapa faktor lainnya. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan pegawai tersebut akan baik pula (Elizabeth, 2013).

Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai karena motivasi berperan sebagai penggerak pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi instansi. Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang

mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Suwanto, 2020:161).

Motivasi kerja juga merupakan penerak pada diri pegawai yang menimbulkan kinerja agar menjamin keberlangsungan kegiatan yang dilakukan sehingga mencapai arah tujuan yang dikehendaki, motivasi kerja mendorong kegiatan dalam rangka pemenuhan harapan dan dorongan dalam hal ini adalah pencapaian tujuan (Suwanto, 2020).

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Di Rumah Sakit Umum Purbowangi yang dilakukan oleh Pramudya Nur Annisa dan Rr Inda Mustikawati (2017) hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rachmat Kelanta Sakti yang dilakukan oleh Jihan Melinda Safitri (2020) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang dilakukan oleh Abdullah Adri (2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu yang dilakukan oleh Riski Darmawan (2015) hasil dari penelitian ini menunjukkan komitmen

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kasus Inspektorat Teluk Bintuni Minim SDM untuk awasi dana desa. Kepala Inspektorat Kabupaten Teluk Bintuni Richard Talakua, S.STP mengaku minimnya Sumber Daya Manusia menjadi kendala bagi mereka untuk melakukan pengawasan dana desa. “Ya, SDM Inspektorat masih terbatas atau kurang untuk membantu melakukan pengawasan terhadap penggunaan dana desa di seluruh kampung yang ada di Kabupaten Teluk Bintuni.” Kata Richard Talakua kepada wartawan. Inspektur menyebut bahwa kendala yang dihadapi pihaknya harus menjadi perhatian oleh Pemerintah Provinsi Papua Barat karena kemampuan SDM ini jelas berbeda (koreri.com, 2021).

Kasus lainnya yaitu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menyebutkan bahwa fungsi dan peran beberapa lembaga, salah satunya inspektorat dapat catatan kurang baik, karena dari tugas dan kinerja dinilai masih kurang, sehingga masyarakat lebih memilih mengadu ke ormas atau lainnya. Selain itu, anggota pansus 1 lainnya, mengomentari mengenai fungsi pengawasan oleh inspektorat, yang mana menurut beberapa anggota pansus 1 masih kurang. Beberapa pengaduan masyarakat ke inspektorat

masih minim, tetapi sebenarnya di lapangan banyak. Makannya ini fungsi inspektorat masih kurang, masyarakat lebih banyak ke ormas dan lain-lain (Jabarnews.com, 2022).

Kasus menurut Gubernur DIY, Sri Sultan Hamengku Buwono pencegahan korupsi harus dukung dengan penguatan kelembagaan, pengembangan dan pelaksanaan strategi anti korupsi nasional. Disamping itu juga harus disertai penguatan komitmen kepemimpinan, baik pusat maupun daerah. Guna mewujudkan komitmen di lingkungan pemda DIY, ada tiga upaya yang dapat ditempuh. Yaitu upgrading kompetensi ASN, pendayagunaan TIK dan community engagement. Up grading ASN dapat dilakukan melalui pendidikan anti korupsi, peningkatan skill literasi keuangan bagi aparatur negara. Inspektorat agar mampu beradaptasi dan berkomunikasi mengintegrasikan nilai-nilai dan strategi, membentuk satu kekuatan dalam satu kultur kinerja (Krijogja.com).

Inspektorat Daerah Provinsi melaksanakan pengawasan peyelenggaraan pemerintahan Daerah Provinsi pengawasan dimaksud sebagai pelaksanaan tugas dan wewenang gubernur sebagai wakil pemerintah pusat dalam rangka pembinaan dan pengawasan peyelenggaraan pemerintahan daerah. Inspektorat Daerah Provinsi dalam melaksanakan tugas memberikan keyakinan memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi dan efektivitas manajemen risiko dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik dalam hal ini terdapat potensi penyalahgunaan wewenang atau kerugian keuangan negara/daerah,

inspektorat daerah provinsi melaksanakan fungsi tanpa menunggu penugasan dari gubernur atau menteri. Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 2 Tahun 2020 tentang susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi Inspektorat Daerah Provinsi Sumatra Selatan. Inspektorat Daerah Provinsi Sumatra Selatan merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan Daerah Provinsi yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris Daerah. (Inspektorat.sumselprov.go.id).

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada kantor inspektorat daerah provinsi sumatera selatan. Bapak adi mengungkapkan pengembangan pegawai yang dilakukan dengan cara mengikut sertakan pegawai yang dilakukan dengan cara mengikut sertakan pegawai negeri sipil inspektorat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh dinas kepegawaian dengan tujuan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam mencapai visi dan misinya inspektorat daerah provinsi sumatera selatan masih memiliki beberapa hambatan yaitu belum efektif dan optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, masih minimnya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, masih rendahnya kesadaran akan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, kurangnya ketaatan para pegawai terhadap peraturan instansi, masih kurangnya motivasi kerja yang tidak memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi, kurangnya kesempatan pegawai diberi kepercayaan

dalam pekerjaan dan kurangnya insentif yang diberikan untuk pegawai sesuai beban kerja.

Kendala audit manajemen sumber daya manusia, hambatan yang terjadi saat ini melakukan pelatihan dan pengembangan SDM yang diberikan belum maksimal, hal ini dilihat dari pegawai mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan dan pengembangan SDM yang diberikan.

Kendala komitmen, terjadinya kurang efektifnya disiplin pegawai yang menyebabkan pekerjaan tertunda sehingga mengakibatkan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa kurangnya komitmen yang efektif terhadap pemerintahan.

Kendala motivasi kerja, terjadinya kecenderungan hal ini dinilai dari kondisi kerja seperti malas masuk kantor, sebagian pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pengamatan selama ini rendahnya motivasi kerja disebabkan belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan fasilitas kerja yang menggambarkan tingkat kesejahteraan rendah.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya**

Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori audit manajemen sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapan di lapangan.

2. Bagi pemerintahan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan audit manajemen sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan pemerintahan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kharis. (2010) *Pemgaruh Kualitas Sumber Daya Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intren Pada PT. Avian Avian, Unpublished Skripsi UPN Veteran, Jawa Timur.*
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.* Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Aditya, I. (2022, 10 senin). *Pencegahan Korupsi Harus Disertai Penguatan Komitmen Kepemimpinan.* Retrieved from Krjogja.com: <https://www.krjogja.com>
- Adri, A. (2017). *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.* manajemen.
- Afandi, P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator),* Riau: Zanafa Publishing.
- Almustofa, Reza (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.* Universitas Diponegoro.
- Arfan. (2019). *Akuntansi Keperilakuan edisi 1 Buku 2.* Jakarta: Selemba Empat.
- Bayangkara, I. (2014). *Audit Manajemen Prosedur dan implementasi.* Jakarta : Selemba Empat.
- Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen.* CV amanah.
- Bunga Nur Julianingtyas. (2012). *Pengaruh audit manajemen, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.* Accounting Journal Vol. 1 No.1.
- Darmawan, R. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu.* manajemen, 3 No 5, 205-214.
- Diah Isnaini. (2019). *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan 1, Noerfikri Palembang.

- Ervy Yulianti Dan Siti Khairani. (2017). "Audit Manajemen Untuk Meningkatkan Keefektifan Kinerja Karyawan Pada Pt. Indograha Palembang". Jurnal Akuntansi, Vol.3 No. 1.
- Elizabeth dan Friska. (2013). Fkator-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol.15 No.1.*
- Hery. (2014). *Pengendalian Akutansi dan Manajemen.* Kencana.
- Hosnawati (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi.* Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal Akuntansi Manajemen.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ikhsan, M. (2022, 9 jumat). *Inspektorat Temukan Dugaan Kurangnya Motivasi Kerja Pada Karyawan Di Sulawesi.* Retrieved 12 kamis , 12, from gemasulawesi: <https://www.gemasulawesi.com>.
- Indra, Kharis. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015.*
- Indriani, R. R. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kanupat Banyuasin.* manajemen profesional, 2 nomor 2.
- Inspektorat. (2020, 10 kamis). *Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.* <https://www.inspektora.sumelprov.go.id>
- Jaka, A. (2022, 12 senin). *Peringati Hakordia 2022, Insoektorat Sulsel Ajak Masyarakat Bubuhkan Tanda Tangan Sebagai Komitmen Berantas Korupsi.* Retrieved 12 rabu, 14, from <https://www.suaralidik.com>.
- Jufrizen. (2018). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kopensasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17 (1).
- Kamaruddin. (2007). *Akuntansi Manajemen.* Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku organisasi.* Noer Fikri Offset. Palembang.
- M. Iqbal Hasan, M. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 Edisi ke Sepuluh .* Jakarta : 2017.

- Natanael, Yunita Althin. (2021). Audit Kinerja Karyawan . *Jurnal riset akuntansi dan bisnis*. Vol 21 no 2 2021.
- Nunung Ayu Sofia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Pramudya Nur Annisa. (2017). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi*. Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal Profita Edisi 1.
- Rivai, Haris A. (2005).”Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Kluar: Pengujian Empiris Model Turnover lum et al”. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* vol 3. No.1. April 2005 hal 335-352.
- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Penelitian Ipteks, 4 No. 1, 47-62.
- Rosmaini, H. T. (2019). *Pengaruh kopensasi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. manajemen, 2, No. 1, 1-15.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sanjaya, R. (2022, 5 selasa). *Dewan Sebut Kinerja Pengawasan Inspektorat Kota Bandung Masih Kurang*. Retrieved 12 rabu, 14, from Jabarnews.com: <https://www.jabarnews.com>.
- Safitri, J. M. (2020). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rachmat Kelana Sakti*. Manajemen.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Supriyono. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta.
- Suwanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang*. Jenius Vol.3. No.2.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Dalam S. H. Sahir, *Metodologi penelitian* (hal. 28-30). Medan

- Talakua, R. (2021). *Inspektorat Teluk Bintuni Minim SDM Untuk Awasi Dana Desa*. Retrieved 12 rabu, 14, from Koreri.com: <https://www.Koreri.com>
- Yola Mentari Putri. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor Dikantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsi. (2012). Pengaruh Kopensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesia Accounting Review*. Vol.2 No.2.

