AUDIT FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. HONDA UNION MOTOR

Skripsi

Nama : Perriyanto Kurniawan
Nim : 222014468

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

AUDIT FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. HONDA UNION MOTOR

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : Perriyanto Kurniawan
Nim : 222014468

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UniversitasMuhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Honda union motor Palembang
Nama	: Perriyanto Kurniawan
NIM	: 222014468
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Akuntansi
Mata Kuliah Pokok	: Pemeriksaan Manajemen

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 2019

Pembimbing I,

Drs. Sunardi S.E.,M.Si
NIDN.NBM : 0206046303/784021

Pembimbing II,

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

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Akuntansi

Betri Sirajuddin,SE.,M.Si.,Ak.,CA.
NIDN/NBM : 0216106902/944806

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Perriyanto Kurniawan

Nim : 22 2014 468

Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan konsekuensinya.

Palembang, 2019

Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Perriyanto kurniawan

Motto dan Persembahan

Motto

"La Yukallifullahu Nafsan Illa Wus'ahaa"

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

Terucap syukur padaMu ya Allah

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :

- *Allah SWT atas Ridho dan KaruniaNya*
- *Almarhumah ibundaku tercinta*
- *Teman - temanku*
- *Pembimbing Skripsiku*
- *Almamaterku*

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Honda union motor Palembang. Skripsi ini penulis ajukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mengikuti ujian komprehensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Allah SWT, Keluarga besarku, almarhumah ibundaku, teman - temanku yang sudah kuanggap seperti keluargaku sendiri, ayuk tercinta dan mandan yang telah memberi semangat, mendoakan dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Drs. Sunardi, S.E., M.Si & Ibu Darmayanti. S.E.,A.,M.M.CA yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E, M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Bapak Drs. Sunardi, S.E., M.Si & Ibu Darmayanti. S.E.,A.,M.M.CA selaku dosen pembimbing skripsi saya
4. Bapak Betri Sirajuddin, S.E, M.Si, Ak., CA dan Ibunda tercinta Nina Sabrina, S.E., M.Si.,. selaku ketua Program Studi Akuntansi dan selaku sekretaris Program Studi Akuntansi
5. Manajemen PT. Honda Union Motor Palembang yang telah memberikan banyak informasi dan bantuan data maupun keterangan dalam penulisan skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu alam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang telah diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, 2019

Perriyanto Kurniawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN DEPAN i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv

HALAMAN PERSEMBAHANDAN MOTTO v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI viii

HALAMAN DAFTAR TABEL xi

HALAMAN DAFTAR GAMBAR xii

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xiii

ABSTRAK xiv

ABSTRACK xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 10

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori 12

1. Definisi sumber daya manusia 12
2. Kualitas sumber daya manusia 12
3. Fungsi sumber daya manusia..... 14
4. Pengertian audit sumber daya manusia..... 15
5. Kerangka kerja audit sumber daya manusia 16
6. Tujuan audit sumber daya manusia 17
7. Manfaat audit sumber daya 18
8. Standar audit..... . 19
9. Pendekatan audit..... 19
10. Langkah-langkah audit..... 20
11. Ruang lingkup audit 21
12. Pengertian kinerja karyawan 22
13. Faktor-faktor kinerja 23
14. Indikator kinerja 24
15. Manfaat kinerja 24
16. Tujuan kinerja 25
17. Standar kinerja 26

B. Penelitian Sebelumnya 26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian 32
B. Lokasi penelitian..... 34
C. Operasionalisasi variabel..... 34
D. Data penelitian..... 34

E. Metode Pengumpulan Data 35

F. Analisis Data dan Teknik Analisis 36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 39

1. Sejarah Singkat PT Honda Union Motor 39
2. Visi,Misi dan nilai-nilai Perusahaan 40
3. Struktur organisasi 42
4. Aktivitas perusahaan 50

B. Pembahasan 51

1. Perencanaan sumber daya manusia 51
2. Poses rekrutmen dan seleksi pada PT.Honda Union Motor 53
3. Proses orientasi dan penempatan karyawan 55
4. Proses pelatihan dan pengembangan karir 55
5. Proses penilaian kerja 56
6. Proses pengembangan karir 57
7. Proses system imbalan dan kompensasi 57
8. Program perlindungan dan kesehatan karyawan 60
9. Proses pegawasan dan hubungan antara karyawan 61
10. Proses pemutusan hubungan kerja karyawan (PHK) 62

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 64

B. Saran..... 65

DAFTAR PUSTAKA..... 66

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Jumlah penjulan 8

Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya 31

Tabel III.1 Operasional variabel 34

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka kerja audit..... 17

Gambar IV.1 Struktur organisasi..... 43

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran1	Surat Keterangan Selesai Riset Perusahaan
Lampiran II	Kertas Kerja Audit
Lampiran III	foto copy aktivitas bimbingan
Lampiran IV	Foto copy Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek Al-Quran
Lampiran IV	Foto Copy Sertifikat TOEFL
Lampiran V	Biodata Penelitian

Abstrak

Perriyanto Kurniawan/222014468/2019/Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Union Motor Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimankah Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Union Motor Palembang. Tujuannya untuk mengetahui penerapan audit sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang penerapan audit sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keinerja karyawan pada PT. Honda Union Motor Palembang.
Data yang didapat dari sumber pertama yang diperlukan sebagai dasar analisis. Sedangkan metode pengumpulan datanya adalah wawancara dan observasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil analisis menujukan bahwa PT. Honda Union Motor Palembang sudah menerapkan audit sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan ketetapan perusahaan, tetapi masih perlu melakukan perbaikan standar operasional perusahaan.

Kata Kunci : Audit Sumber Daya Manusia, Kinerja

Abstract

Perriyanto Kurniawan / 222014468/2019 / The Implementation of Human Resources Audit in the Framework of Improving Employee Performance at PT. Honda Union Motor Palembang.

The formulation of the problem in this research was how the implementation of human resources audit in the framework of improving employee performance at PT. Honda Union Motor Palembang. The objective was to find out the implementation of human resource audits in order to improve employee performance. This research was a descriptive study which was to provide a systematic description of the implementation of human resource audits in order to improve employee performance at PT. Honda Union Motor Palembang.
Data obtained from the first source was needed as a basis for analysis. While the data collection methods were interviews and observations. The analysis technique used was qualitative analysis. The result of analysis showed that PT. Honda Union Motor Palembang has implemented an effective human resource audit in accordance with company regulations, but still needs to make improvements to the company's operational standards.

Keywords: Human Resources Audit, Performance

PENGESAHAN
NO. 628 /Abstract/LB/UMP/ VIII / 2019
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sumber daya manusia dapat dijadikan ujung tombak untuk menentukan mau di bawa ke mana perusahaan tersebut, dengan kata lain jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan handal maka perusahaan tersebut akan bergerak dengan baik pula. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan handal adalah dengan diusahakan cara dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target atau tujuan bersama. Maka sumber daya manusia juga memerlukan audit untuk memeriksa dan melihat sejauh mana fungsi – fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan memenuhi azas kesesuaian, efektivitas dan efesiensi di dalam prakteknya untuk mendukung tercapainya target dan tujuan perusahaan.

Perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan di sesesuaikan dengan kondisi perusahan dan kebijaksanaan dari manajemen puncak. Penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian atas prestasi dan kemampuan juga tanggung jawab dan sikap kerja karyawan dalam suatu periode tertentu. Selain itu juga sebagai sarana dalam penerapan pemberian imbalan yang sesuai dengan hasil penilaian karyawan, juga digunakan sebagai sarana penunjang dalam pelaksanaan program pembinaan karyawan.

Audit sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif. Pengertian audit sumber daya manusia adalah suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan – ketentuan yang berlaku dan prinsip – prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama. Selain pengertian diatas, ada kutipan lain yang mejelaskan bahwa audit sumber daya manusia adalah suatu evaluasi terhadap aktivitas – aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk membenahi organisasi tersebut.

Salah satu tujuan audit manajemen sumber daya manusia adalah untuk menilai efektivitas dari fungsi sumber daya mansuia tersebut dan untuk memastikan ketaatan berbagai program atau aktivitas sumber daya manusia terhadap ketaatan hukum, peraturan, dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.

Betri (2017 : 122) menjelaskan audit sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematik dan formal untuke mengevaluasi kompatibilitas fungsi sumber daya manusia dengan tujuan dan strategi implementasi berbagai fungsi sumber daya manusia, kebijakan dan prosedur sumber daya manusia, serta kinerja setiap program sumber daya manusia.

Gary (2015 : 106) mengemukakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program – program sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia menekankan penilaian atau evaluasi terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi

perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang di audit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut.

Audit sumber daya manusia sangat diperlukan agar permasalahan yang dihadapi perusahaan khususnya persoalan dalam perspektif sumber daya manusia dapat di identifikasi secara lebih terperinci yang sebelumnya mungkin tidak pernah dipermasalahkan.

Dalam suatu perusahaan audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajer untuk mengidentifikasi adanya penyimpangan – penyimpangan yang terjadi. Audit juga dapat digunakan sebagai instrument perbaikan dan pembenahan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Audit manajemen sumber daya manusia juga dapat dijadikan acuan untuk pembenahan perusahaan dalam hal sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki bebeapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan perusahan biasa berjalan sesuai apa yang di inginkan.

Penelitian lain sebelumnya dilakukan oleh Marina Ayu Ningtyas (2017) yang berjudul Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada PDAM bertujuan untuk mengetahui program dan aktivitas fungsi sumber daya manusia pada PDAM Surabaya. Penelitian ini berkesimpulan bahwa setelah melakukan analisis tentang penerapan audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk menilai kinerja pada PDAM berpengaruh positif pada struktur audit untuk membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja dapat meningkat.

Penelitian lain sebelumnya dilakukan oleh Tita Rosuliana,dkk (2017) yang berjudul Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur berkesimpulan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada PT. PLN P2B APB Jawa Timur dengan cara membandingkan antara kriteria yang didasarkan pada tujuan dan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada fungsi spesifik sumber daya manusia dengan causes atau aktivitas aktual yang terjadi secara umum pelaksanaannya sudah efektif. Dari 10 fungsi spesifik sumber daya manusia yang diteliti antara lain funsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja sumber daya manusia kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan ketenagakerjaan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) telah dilaksanakan secara efektif sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Lina Rizki Dismawati (2013) yang berjudul Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada Bank Maspion berkesimpulan bahwa ditemukannya kelemahan-kelemahan didapat yang juga merupakan hasil dari suatu audit operasional, maka dapat dijadikan bahan evaluasi untuk perbaikan dari kekurangan dan kelemahan yang di dapat. Adapun saran dari temuan kelemahan-kelemahan tersebut sebagai berikut untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan serta agar perusahaan tetap dapat bersaing, maka pegawai dituntut untuk lebih produktif dan berkembang.

PT. Honda Union Motor Palembang merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang bergerak dalam bidang bisnis otomotif (Dealer resmi mobil dan suku cadang Honda) yang saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia. Jumlah karyawan Honda union motor palembang tahun 2018, meliputi karyawan tetap 59 orang, karyawan tidak tetap 98 orang. Perusahaan ini melakukan penilaian kinerja terhadap karyawanya setiap akhir bulan dengan penilaian kontribusi karyawan terhadap perkembangan perusahaan. Selama penilaian banyak karyawan yang mengundurkan diri dan melalaikan tugasnya, seperti karyawan yang sering datang terlambat, banyak pekerjaan yang belum terselesaikan, penjualan menurun diakibatkan banyaknya karyawan sale marketing yang mengundurkan diri. pesentasi penjualan karyawan menurun 14 % dari tahun 2014 sampai 2018 bisa dilihat ditabel I.1

Tabel I.1
Jumlah karyawan dan penjualan suku cadang PT. Honda Union Motor Palembang
Dari tahun 2014 – 2018

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH PENJUALAN
2014	185	1657
2015	179	1647
2016	172	1570
2017	157	1566
2018	139	1439

Sumber : PT. Honda Union Motor : 2019

Berdasarkan tabel I.1 di atas dimana jumlah karyawan mempengaruhi jumlah penjualan unit mobil Honda setiap tahunnya. Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Honda Union Motor Palembang sudah bejalan dengan baik, maka penulis bermaksud melakukan penerapan audit manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi kinerja karyawan.

Selain sebagai sarana dalam menetapkan layak atau tidaknya karyawan untuk terus bergabung dengan perusahaan, juga sebagai sarana dalam menetapkan pemberian imbalan atau gaji yang sesuai degan hasil penilaian karyawan, dan juga sebagai sarana penunjang dalam pelaksanaan evaluasi atau program pembinaan karyawan. Penilaian ini didasarkan pada beberapa kriteria antara lain kehadiran, kedisiplian, budaya keja, penjualan, dan ketepatan waktu dalam pengumpulan laporan baik softcopy maupun hardcopy.

Sebelumnya perusahaan ini belum pernah melakukan audit sumber saya manusia, padahal audit sumber daya manusia sangatlah penting dalam perusahaan

untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan dan menciptakan kesamaan persepsi antara departemen sumber daya manusia dengan manajer operasional.

Kondisi sekarang yang terjadi di perusahaan ini belum adanya perhatian khusus yang benar-benar menyoroti bagian sumber daya manusia dimana untuk karyawan yang berada di perusahaan ini sering sekali mengalami penurunan daya penjualan, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri diakibatkan daya saing yang lebih tinggi, pengetahuan dalam product kurang, jarangnya mengadakn training pelatihan karyawan, kurangnya promosi seperti memberikan penawaran promo – promo menarik yang membuat customer membeli mobil, sehingga menyebabkan banyak karyawan mengundurkan diri pada perusahaan ini. Sedangkan karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam kemajuan suatu perusahan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah disepakati bersama.

Perusahaan ini merupakan perusahaan penyedia atau penyalur sepeda motor Honda. Dimana untuk memperoleh laba dibutuhkan sebanyak – banyaknya penjualan unit yang dilakukan karyawan kepada konsumen. Karyawan yang bertugas untuk melakukan penjualan adalah karyawan bagian penjualan atau biasa disebut dengan *marketing* atau *salesman / salesgirl*. Dengan kata lain semakin banyak karyawan bagian penjualan yang berusaha menjual unit ke konsumen maka semakin banyak pula peluang akan terjadi proses penjualan dari perusahaan ke tangan konsumen. Semakin banyak karyawan bagian penjualan yang melakukan penjualan makan semakin banyak pula laba yang di peroleh oleh perusahaan. Oleh

karena itu, dibutuhkan perhatian khusus kepada karyawan bagian penjualan agar setiap bulannya dapat meningkatkan penjualan.

Namun pada kenyataannya proses penjualan kendaraan roda empat dan suku cadang yang merupakan acuan bergeraknya perusahaan ini tiap tahunnya mengalami pengurangan jumlah penjualan. Pengurangan jumlah penjualan itu pun didasari dengan berkurangnya jumlah karyawan tiap tahunnya pada perusahaan.

Berdasarkan beberapa aspek yang mengalami kenaikan seharusnya karyawan tidak mengalami jumlah pengurangan setiap tahunnya. Perusahaan telah melakukan beberapa upaya seperti promosi jabatan, pelatihan *product knowledge*, pelatihan promosi *product*, serta pelatihan karyawan dalam memberikan pelayan kepada konsumen dan penanganan masalah. Tetapi tetap saja adanya pengurangan jumlah karyawan yang berdampak pada penjualan unit ke konsumen. Berikut tabel jumlah karyawan tiap tahunnya dan jumlah penjualan pada perusahaan

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian sebelumnya penulis tertarik melakukan penelitian berjudul **"Audit Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Honda Union Motor Palembang".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian in adalah bagaimanakah Penerapan Audit

Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Union Motor Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Union Motor Palembang?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

   Manfaat penelitian ini untuk menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan mengenai Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Union Motor Palembang.

2. Bagi PT. Honda Union Motor Palembang.

   Manfaat penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Union Motor Palembang.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

Bayangkara, IBK. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi Edisi 2.*Jakarta: Salemba Empat.

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Dismawati, Lina Rizki. (2013). *Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada Bank Maspion.* Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, 2(11) (2—17).

Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ningtyas dan Ngumar. (2017). "*Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada PDAM".* Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, 6 (2) (800—812).

Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rosuliana, Tita, Dkk. (2017). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (PERSERO) P2B APB JawaTimur*. Jurnal Ekonomi Akuntansi, 3(2) (604—617).

Sanusi, Anwar. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Saputra, Doni Damara. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern Terhadap Keterandalan dan Ketepatwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah* .

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sirajuddin, Betri. (2017). *Pemeriksaan Manajemen.*Palembang: CV Amanah.