



**ANALISIS AUDIT MANAJEMEN, AUDIT KEPUASAN
KARYAWAN DAN AUDIT KETAATAN MANAJERIAL
TERHADAP EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA
MANUSIA PT. MULYA SARI MANDIRI
MEDAN – BINJAI KM. 15 DISKI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ANNISYA PUTRI RAHMADHANI
1915310810**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2024**

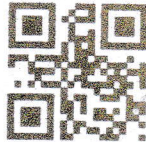
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS MANAJEMEN, AUDIT KEPUASAN KARYAWAN, DAN AUDIT KETAATAN MANAJERIAL TERHADAP EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PT. MULYA SARI MANDIRI MEDAN-BINJAI KM. 15 DISKI

NAMA : ANNISYA PUTRI RAHMADHANI
N.P.M : 1915310810
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 06 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Nurani Kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

PEMBIMBING II



Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons), M.Si.

SURAT PERNYATAAN I

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ANNISYA PUTRI RAHMADHANI
NPM : 1915310810
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS AUDIT MANAJEMEN, AUDIT KEPUASAN
KARYAWAN DAN AUDIT KETAATAN MANAJERIAL
TERHADAP EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA
MANUSIA PT. MULYA SARI MANDIRI MEDAN –
BINJAI KM. 15 DISKI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Annisya Putri Rahmadhani)

SURAT PERNYATAAN II

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annisya Putri Rahmadhani
Tempat/Tanggal lahir : Binjai, 23 November 2001
NPM : 1915310810
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Danau Belida No.80 Lk II

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2024

Yang membuat pernyataan



(Annisya Putri Rahmadhani)

ABSTRAK

Analisis Audit Manajemen, Audit Kepuasan Karyawan dan Audit Ketaatan Manajerial Terhadap Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Mulya Sari Mandiri Medan - Binjai Km. 15 Diski

Penelitian ini bertujuan menganalisis secara efektif audit manajemen untuk menilai fungsi sumber daya manusia pada PT Mulya Sari Mandiri Medan-Binjai Km. 15 Diski. Jenis penelitian ini menggunakan data primer yang datanya diambil dengan menggunakan kuisiner yang diisi langsung oleh karyawan PT Mulya Sari Mandiri Medan-Binjai Km. 15 Diski dengan penelitian tahun 2023. Model analisis data dalam penelitian ini adalah model Regresi inier Berganda yakni metode yang memiliki tujuan mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dengan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian, Variasi dari Efektivitas Fungsi SDM (Y_1). mampu dijelaskan sebesar 51,5% oleh Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), Audit Ketaatan manajerial (X_3) sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti. Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), Audit Ketaatan manajerial (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1)

Kata kunci : Audit Manajemen, Fungsi Sumber Daya Manusia, PT. Mulya Sari Mandiri, Regresi Linier Berganda, Data primer

ABSTRACT

Analyze Management Audit, Employee Satisfaction Audit, Managerial Compliance audit on Effectiveness of Human Resources Function PT. Mulya Sari Mandiri Medan - Binjai Km. 15 Diski

This study aims to effectively analyze Analyze Management Audit, Employee Satisfaction Audit, Managerial Compliance audit on Effectiveness of Human Resources Function PT. Mulya Sari Mandiri Medan - Binjai Km. 15 Diski. This type of research uses primary data whose data is taken using questionnaires filled directly by employees of PT Mulya Sari Mandiri Medan-Binjai Km. 15 Diski with research in 2023. The data analysis model in this study is a Multiple Linear Regression model, which is a method that has the aim of knowing the relationship between two or more variables with this study, a theory will be built that serves to explain, predict and control a symptom with a survey research approach, experimental research, quantitative research. Based on the results of the study, Variations of the Effectiveness of HR Functions (Y1). able to be explained by 51.5% by Management Audit (X1), Employee Satisfaction Audit (X2), Managerial Compliance Audit (X3) while the remaining 48.5% is influenced by other variables that are not included in the model or not studied. Management Audit (X1), Employee Satisfaction Audit (X2), Managerial Compliance Audit (X3) have a positive and significant effect on HR Function Effectiveness (Y1)

Keywords : Management Audit, Human Resources Function, PT. Mulya Sari Mandiri Multiple Linear Regression, Primary data

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi ini. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: “Analisis Audit Manajemen, Audit Kepuasan Karyawan dan Audit Ketaatan Manajerial Terhadap Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Mulya Sari Mandiri Medan - Binjai Km. 15 Diski”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, B.A. M.Sc selaku Ketua Program Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Nuraini kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Muhammad yalzamul Insan, BIFB (Hons). M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak Mulyadi selaku pimpinan PT Muya Sari Mandiri dan Seluruh rekan kerja yang telah membantu saya dalam penelitian ini.
7. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
8. Kepada seluruh dosen program studi manajemen UNPAB dan seluruh civitas akademik UNPAB yang telah membantu saya dalam membuat skripsi ini.
9. Yang tercinta dan tersayang kepada rekan sejawat, sealmamater yang telah memberikan dukungan mental.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan para pembaca sekalian. Semoga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, Maret 2024

Annisya Putri Rahmadhani
1915310810

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SI	i
LEMBAR PERSETUJUAN U	ii
SURAT PERNYATAAN I	iii
SURAT PERNYATAAN II	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
G. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
1. Lokasi Penelitian	37
2. Waktu Penelitian	37
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Populasi dan Sample	38
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40
F. Teknik Pengumpulan Data	41

G. Teknik Analisis Data.....	42
H. Hasil Instrumen Penelitian	43
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	43
2. Uji Kualitas data	43
3. Uji Asumsi Klasik.....	44
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
5. Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
1. Sejarah dan Profil PT. Mulya Sari ^x Mandiri.....	49
2. Visi dan Misi Perusahaan	50
B. Analisis Statistik Deskriptif	51
1. Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	51
2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	52
C. Hasil Uji Metode Penelitian	62
1. Uji Kualitas Data	62
a. Uji Validitas	62
b. Uji Reliabilitas	67
2. Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas Data	69
b. Uji Multikolinearitas.....	71
c. Uji Heteroskedastisitas	72
d. Uji Autokorelasi	74
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
4. Uji Hipotesis.....	76
a. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	76
b. Uji Simultan (Uji F)	77
c. Uji t (hipótesis parsial).....	78
D. Pembahasan Penelitian.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tingkat Kepuasan Karyawan	5
Tabel 1.2. Perbedaan Penelitian xi	10
Tabel 2.1. Review Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1. Tabel Rincian Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.3 Skala Likert	42
Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	51
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	52
Tabel 4.4. Distribusi jawaban responden terhadap Audit Manajemen	52
Tabel 4.5. Distribusi jawaban responden terhadap Audit Kepuasan Karyawan	55
Tabel 4.6. Distribusi jawaban responden terhadap Audit Ketaatan Manajerial.....	57
Tabel 4.7. Distribusi jawaban responden terhadap Efektivitas Audit SDM	60
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Audit Manajemen (X_1).....	63
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Audit Kepuasan Karyawan (X_2).....	64
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Audit Ketaatan Manajerial (X_3) ..	65
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Efektivitas Fungsi SDM (Y_1).....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Audit Manajemen (X_1)	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Audit Kepuasan karyawan (X_2)68	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Audit Ketaatan Manajerial (X_3)68	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Fungsi SDM (X_3) ...	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas dari X_1 , X_2 , dan X_3 , Terhadap Y_1	71
Tabel 4.17 Hasil Model Summary	74
Tabel 4.18. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.19. Hasil Uji Coefficients	76
Tabel 4.20. Hasil Uji Anova	77
Tabel 4.21. Hasil Uji t.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konsep	xii	34
Gambar 4.1. Grafik Histogram		X_2, X_3 terhadap Y_1	66
Gambar 4.2. Grafik P-P Plot dari X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1		70
Gambar 4.3. Hasil Uji heteroskedastisitas dari X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1		73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang seluruh perusahaannya ikut berperan aktif dalam menghadapi pertumbuhan global. Seiring dengan berjalannya waktu, dunia usaha di Indonesia tentunya semakin berkembang. Untuk membuat perusahaan mampu bertahan dalam waktu yang lama, perusahaan tentunya harus mampu bersaing dengan pesaingnya secara kompetitif. Dewasa ini perkembangan perekonomian di Indonesia telah cukup membaik. Negara Indonesia sudah dapat dikatakan sebagai negara yang berkembang, dimana sebagian besar perusahaan yang berperan aktif di dalam pertumbuhan global perekonomian Indonesia harus dapat saling bersaing baik di dalam segi operasional maupun dalam konseptual.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak sebuah organisasi. Sebagus apapun tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Sebuah organisasi juga tidak akan berkembang apabila sumber daya manusia di dalamnya tidak memiliki rasa memiliki dan keinginan untuk memajukan organisasi dari dalam diri mereka (Lestari, 2014).

Perkembangan dunia pada era globalisasi semakin pesat dan ketat. Banyak cara dilakukan tiap-tiap bidang usaha yang dijalankan tetap dapat hidup ditengah-tengah persaingan yang ada. Berbagai keterbatasan yang dihadapi perusahaan kepemilikan sumber daya sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memasuki atau mempertahankan pasar yang telah dikuasai. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasi sumber daya yang dimiliki dalam mendukung operasional perusahaan. Salah satu sumber daya yang penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional perusahaan adalah sumber daya manusia. Manusia menjadi asset terpenting karena manusialah yang menjalankan dan menjadi pelaku pada seluruh aktivitas yang ada pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda dalam usaha untuk mewujudkan visi – misi dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia penting karena memengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan serta merupakan fungsi pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis serta meningkatkan nilai tambah perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling penting dan membuat sumber daya perusahaan lainnya bekerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar dapat lebih unggul dari pesaingnya.

Fungsi sumber daya manusia yang baik adalah yang mampu melihat sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sebagai sebuah aset yang perlu dipertahankan mengingat kontribusinya yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi, untuk itulah fungsi sumber daya manusia perlu memastikan bahwa

karyawan yang bekerja adalah karyawan dengan kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi serta memperhatikan pemberdayaan dan kepuasan karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja mereka.

Untuk memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan program-program SDM yang telah dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Penilaian atau evaluasi ini digunakan untuk mengukur apakah karyawan sudah bekerja secara efektif dan apa saja yang kontribusi karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi ini dilakukan dengan melakukan audit atas sumber daya manusia yang dilaksanakan secara komprehensif untuk menciptakan sebuah perbaikan atas kekurangan-kekurangan dan mencari solusi atas hambatan-hambatan yang ditemukan dalam mencapai tujuan dari fungsi SDM.

Memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik, perusahaan dalam pencapaian keberhasilannya harus melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program SDM yang dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program/aktivitas SDM dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi SDM (Hayuning, 2019).

Secara singkat, audit merupakan suatu pengecekan pengendalian kualitas secara keseluruhan (*Overall Quality Control Check*) terhadap aktivitas sumber daya manusia dalam suatu divisi atau perusahaan dan dalam keadaan bagaimana

aktivitas tersebut mendukung strategi organisasi. Melalui audit manajemen sumber daya manusia, kebijakan sistem kerja fungsi SDM dapat dinilai. Audit manajemen juga diharapkan mampu meminimalkan bahkan menghilangkan “*gap*” antara kondisi yang diharapkan dengan praktek yang ada (Tiffani, 2018).

Audit manajemen seringkali diartikan sama dengan audit operasional. Pengertian sederhana dari audit manajemen adalah investigasi dari suatu organisasi dalam semua aspek kegiatan manajemen dari yang paling tinggi sampai dengan ke bawah dan pembuatan laporan audit mengenai efektifitasnya atau dari segi profitabilitas dan efisiensi kegiatan bisnisnya. Sedangkan pengertian sederhana audit operasional adalah uraian aktifitas perusahaan yang sistematis dalam hubungannya dengan tujuan untuk melihat, mengidentifikasi peluang perbaikan, atau mengembangkan rekomendasi untuk perbaikan. Jelas kedua pengertian serupa karena pemeriksaan manajemen dilakukan saat manajemen beroperasi.

Modern Auditing saat ini penekanannya lebih pada pemeriksaan internal yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi organisasi secara keseluruhan. Hal ini dilakukan secermat mungkin agar area-area kelemahan bisa diidentifikasi, untuk kemudian ditunjukkan kepada manajemen, dan selanjutnya ditawarkan rekomendasi untuk mempercepat proses perkembangan manajemen. Manajemen audit merupakan konsep yang digunakan untuk maksud tersebut. Manajemen audit digunakan untuk memastikan seberapa baik manajemen, baik dalam hubungan eksternalnya dengan pihak luar maupun efisiensi internalnya. Pemeriksaan dilakukan terhadap *smoothness* organisasi, mulai dari level teratas sampai level terbawah. Dengan demikian, hampir setiap aspek manajemen

diperiksa, dan rekomendasi yang ditawarkan diharapkan bisa meningkatkan efisiensi dan profitabilitas. Manajemen audit muncul karena kebutuhan akan penilaian yang independen atas kinerja manajemen pada berbagai level, termasuk level top manajemen (Yusup, 2014)

Perusahaan harus memastikan bahwa fungsi SDM dapat membantu memenuhi tujuan program sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengaudit setiap fungsi tersebut untuk menentukan bagaimana fiktif dan ekoomisnya fungsi-fungsi tersebut dilakukan. Fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta kesejahteraan sumber daya manusia.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja anggota perusahaan yang bersangkutan. Masalah kepuasan kerja karyawan menjadi prioritas perhatian manajemen. Untuk itu perusahaan perlu selalu memonitor tingkat kepuasan kerja karyawan dengan melakukan survei kepuasan kerja karyawan secara periodik, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai salah satu input dalam menyusun kebijakan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Tanpa karyawan sebagai penggeraknya, organisasi menjadi kumpulan resources yang tidak berguna. Selain itu, sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. seperti aspek keuangan, pemasaran, mutu, lingkungan, manajemen, operasional, internal dan eksternal.

Tabel 1.1
Tingkat Kepuasan Karyawan

Keterangan	2019	2020	2021	2022	2023
Indeks Kepuasan Karyawan	85,19	85,19	85,05	85,11	82,29
Indeks Hubungan Karyawan	87,27	87,27	87,79	87,80	88,89

(Sumber: Hasil Survei PT.Mulya Sari Mandiri)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan belum maksimal pada tahun 2019. Peneliti tertarik untuk meneliti efektivitas fungsi sumber daya manusia yang diterapkan pada PT.Mulya Sari Mandiri khususnya pada perspektif pemebelajaran pertumbuhan. Suatu perusahaan yang ingin maju sangat berkepentingan untuk meningkatkan efektivitas organisasi untuk bertahannya dan upaya meningkatkan hasil dan keuntungan perusahaan. Melihat kaitan antara efektivitas organisasi industrial dengan pekerja sudah banyak dibahas, bahkan berdasarkan studi empiris di banyak negara telah membuktikan bahwa hubungan yang sangat signifikan. Kurang baiknya efektivitas kerja berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja pekerja dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu harus didorong sebagai bagian dalam upaya peningkatan efektivitas organisasi melalui suatu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif (Sumule, 2016). Hal ini diterapkan dalam salah satu perusahaan Indonesia Export Suplier/Coffee yang berada di Kota Medan yaitu PT Mulya Sari Mandiri.

PT Mulya Sari Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang supplier atau ekportir Kopi yang berdomisili di Kota Medan yang legalitas perusahaan ini baru terdaftar pada tahun 2020. Bisnis kopi dimulai sejak tahun 2005, hingga saat ini telah berdiri sendiri dan mensuplai kebutuhan produksi

beberapa pabrik kopi di Indonesia (makro/mikro) bahkan saat ini sudah siap Go International yaitu menjadi eksportir kopi terbaik dari Indonesia.

Perusahaan ini memiliki Visi dan misi yang harus berjalan dengan seimbang untuk memajukan perusahaannya yakni sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi pelopor Perusahaan Ekspor Kopi Indonesia yang terkemuka dan berkualitas serta bercita rasa tinggi di tingkat nasional dan internasional serta Terus Berusaha Menjadi Perusahaan Kopi Terbaik.

b. Misi

[-] Menghasilkan produk produk kopi terbaik.

[-] Menyediakan produk pilihan dengan cita rasa tinggi, inovatif, dan harga

terjangkau

[-] Berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan, proses produksi yang efisien, dan mengembangkan teknologi

[-] Meningkatkan nilai perusahaan secara berkesinambungan

Keberadaan manajemen SDM sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Ketika SDM dikelola secara efektif, manajer SDM dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan perusahaan.

Tujuannya adalah untuk memajukan visi perusahaan serta membantu terkait pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Manajemen SDM merupakan bagian penting dalam

mempertahankan atau meningkatkan kesehatan bisnis. Selain itu, manajer SDM juga berperan penting dalam memonitor atau memantau keadaan pasar kerja untuk membantu suatu perusahaan agar tetap kompetitif.

Namun, perlu diketahui untuk mewujudkan semua aspek yang berkaitan dengan adanya efektivitas sumber daya manusia ada hal yang tidak kalah penting yakni keberadaan audit ketaatan manajerial. Audit ketaatan manajerial yakni memiliki tujuan untuk mempertimbangkan tinggi tingkat kepatuhan suatu entitas terhadap hukum, peraturan, kebijakan, rencana dan prosedur. Untuk audit kepatuhan boleh dilakukan oleh auditor eksternal atau internal, dan untuk hasil penerimaan laporan audit ialah pihak manajemen perusahaan. Hasil audit ketaatan biasanya tidak dilaporkan kepada pihak luar, tetapi kepada pihak tertentu dalam organisasi. Kegiatan yang biasa dilakukan berkaitan dengan audit ini yakni menentukan kelayakan dan efektivitas sistem organisasi yang berkaitan dengan pencatatan keuangan internal dan pengawasan kerja, meninjau kesesuaian pelaksanaan program terhadap program yang direncanakan. Biasanya Program dan kegiatan audit internal bertujuan untuk memastikan hasil kerja konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan berikut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Audit Manajemen, Audit Kepuasan Karyawan dan Audit Ketaatan Manajerial Terhadap Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Mulya Sari Mandiri Medan - Binjai Km. 15 Diski”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan karyawan belum maksimal pada tahun 2019. Peneliti tertarik untuk meneliti efektivitas fungsi sumber daya manusia yang diterapkan pada PT. Mulya Sari Mandiri khususnya pada perspektif pemebelajaran pertumbuhan. Suatu perusahaan yang ingin maju sangat berkepentingan untuk meningkatkan efektivitas organisasi untuk bertahannya dan upaya meningkatkan hasil dan keuntungan perusahaan. Melihat kaitan antara efektivitas organisasi industrial dengan pekerja sudah banyak dibahas, bahkan berdasarkan studi empiris di banyak negara telah membuktikan bahwa hubungan yang sangat signifikan. Kurang baiknya efektivitas kerja berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja pekerja dan kinerja perusahaan.
2. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program/aktivitas SDM dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi SDM. Management audit digunakan untuk memastikan seberapa baik manajemen, baik dalam hubungan eksternalnya dengan pihak luar maupun efisiensi internalnya. Pemeriksaan dilakukan terhadap *smoothness* organisasi, mulai dari level teratas sampai level terbawah.
3. Audit ketaatan manerial merupakan aspek penting dalam efektivitas fungsi sumber daya manusia selain dari beberapa aspek lainnya. Kegiatan dari auditing ini yakni menentukan kelayakan dan efektivitas sistem organisasi yang berkaitan dengan pencatatan keuangan internal dan

pengawasan kerja, meninjau kesesuaian pelaksanaan program terhadap program yang direncanakan. Hasil audit ketaatan biasanya tidak dilaporkan kepada pihak luar, tetapi kepada pihak tertentu dalam organisasi.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi penelitian ini pada Audit Efektivitas Fungsi SDM (Y1), Audit Manajemen (X1), Audit Kepuasan Karyawan (X2), Audit Ketaatan Manajerial (X3).

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Audit Manajemen berpengaruh signifikan dalam menilai Audit efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia?
2. Apakah Audit kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dalam menilai Audit efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia?
3. Apakah Audit ketaatan manajerial berpengaruh signifikan dalam menilai Audit efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Audit Manajemen dalam menilai efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Audit kepuasan karyawan dalam menilai efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Audit ketaatan manajerial dalam menilai efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia.

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memaparkan manfaat yang ini dicapai yakni sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penulisan penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan terutama sebagai masukan yang nantinya dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan SDM dan melakukan auditing terhadap Manajemen yang ada di perusahaan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi universitas dan bahan informasi untuk menyelidiki lebih lanjut dampak Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam penerapan teori yang berkaitan dengan penerapan Audit manajemen untuk menilai efektivitas Fungsi Sumber daya manusia di sebuah perusahaan.

G. Keaslian Penelitian

Penulis melakukan penelitian yang dilihat dari replikasi penelitian dari Lasrida Sigalingging (2017) yang berjudul : Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT.Metalindo Wahana Putra. Sedangkan penelitian ini berjudul : “**Analisis Audit Manajemen, Audit Kepuasan Karyawan dan Audit Ketaatan**

Manajerial Terhadap Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Mulya Sari Mandiri Medan - Binjai Km. 15 Diski”

Namun perbedaan kedua penelitian ini memiliki perbedaan. Adapun mapping keaslian penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2. Perbedaan Penelitian

No	Perbedaan	Lasrida Sigalingging (2017)	Annisya Putri Rahmadhani (2023)
1.	Variabel	fungsi pengelolaan sumber daya manusia (SDM)	Audit Manajemen, Audit Kepuasan Karaywan, audit ketaatan manajerial dan Audit Efektivitas Fungsi Sumber daya manusia
2.	Model	Deskriptif kualitatif	Regresi Linier Berganda
3.	Lokasi	PT.Metalindo Wahana Putra.	PT. Mulya Sari Mandiri Medan - Binjai Km. 15 Diski
4.	Periode Pengamatan	2017	2023

Sumber: *Penulis, 2023*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah derajat keberhasilan yang diupayakan lewat pemanfaatan keseluruhan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan. Bekerja dengan efektif berarti dapat menjalankan operasinya secara efektif dan efisien agar dapat memilih tujuan-tujuan yang tepat dari seperangkat alternatif atau pilihan cara dan menentukan suatu pilihan dari beberapa pilihan lain.

b. Fungsi Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi atau perusahaan memperhatikan fungsi sumber daya manusia dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh IBK Bayangkara (2018). Menurutnya, fungsi sumber daya manusia yang terdiri dari :

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tentang kebutuhan dan ketersediaan SDM untuk menyelesaikan berbagai bidang tugas dan tanggungjawab yang dikelola perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanggung jawab perencanaan SDM pada dasarnya terletak pada seluruh manajer yang membutuhkan SDM dan departement SDM. Tanggung jawab perencanaan SDM pada dasarnya terletak pada seluruh msnsjer yang membutuhkan SDM dan departement SDM sebagai

koordinator SDM yang menangani bidang SDM.

2) Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen juga harus memberikan kesempatan yang sama untuk setiap calon tenaga kerja untuk masuk ke dalam perusahaan.

3) Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang.

4) Orientasi dan Penempatan Tenaga Kerja

Orientasi bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan (pekerjaan) yang tepat. Ini berarti mengukur kesesuaian antara ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan dan juga kecocokan antara kepribadian, minat, kesukaan serta kesempatan.

5) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik saat ini maupun masa yang akan datang.

7) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman dan aktivitas selama masa kerja individu. Tujuan karier adalah posisi di masa depan yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Fungsi SDM harus secara sadar dan bertanggung jawab membantu karyawan dalam merencanakan dan mengembangkan karier karyawan.

8) Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Penilaian kerja karyawan pada dasarnya adalah menghubungkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan standar keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk tugas dan tanggung jawab tersebut.

9) Kompensasi dan Balas Jasa

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan salah satu bentuk pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual atas jasa, keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan karyawan kepada bisnis perusahaan.

10) Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja mengacu pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Perusahaan yang melaksanakan dengan baik program perlindungan tenaga kerja secara signifikan dapat

mencegah berbagai kecelakaan kerja atau menderita penyakit tertentu pada karyawannya.

11) Pemutusan Hubungan Kerja

Pengurangan tenaga kerja merupakan keputusan yang tidak berdiri sendiri. Berbagai kepentingan perusahaan harus diselamatkan agar perusahaan bisa bertahan hidup. Pemutusan hubungan kerja melibatkan berbagai permasalahan hukum yang harus diperhatikan terutama yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja yang terkena PHK tersebut. UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Untuk menumbuhkan serta meningkatkan rasa akan tanggung jawab dari seluruh karyawan maka perusahaan dapat merumuskan program pemberdayaan karyawan dan menjalankannya. Fungsi sumber daya manusia juga memegang tanggung jawab serta peranan dalam mencari sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi (seperti etos kerja yang tinggi, loyalitas dan kompetensi) sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Dikarenakan begitu pentingnya peran akan fungsi sumber daya manusia terhadap keberhasilan dari perusahaan itu sendiri, maka diperlukan penilaian untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah memberikan kontribusi terbaiknya, meliputi kualifikasi akan sumber daya manusia telah terpenuhi, proses dari sumber daya manusia berjalan baik, objektif, dan wajar, dalam mengelola sumber daya manusia pemberdayaan menjadi hal utama, kepuasan kerja menjadi salah satu dari bagian

keberhasilan suatu perusahaan serta permasalahan lain yang memiliki hubungan dengan sumber daya manusia.

Fungsi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola dan mempersiapkan sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan bersaing perusahaan. Sebagai penggerak dalam perusahaan, tentunya sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam membangun dan keunggulan bersaing perusahaan. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia secara tepat, maka dapat menunjukkan bahwa perusahaan bisa mengembangkan dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan kriteria atau klasifikasi yang telah ditentukan guna mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

2. Audit Manajemen

Bisnis harus menjamin bahwa fungsi sumber daya manusia berkontribusi pada pencapaian seluruh tujuan program sumber daya manusia. Akibatnya, sangat penting untuk mengaudit setiap tugas ini untuk menetapkan seberapa efisien dan berhasilnya mereka dilakukan. Tugas-tugas ini termasuk perekrutan dan perencanaan, pelatihan dan pengembangan, penilaian pekerjaan, dan kesejahteraan karyawan.

Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program program yang diselenggarakan manajemen dari yang paling tinggi sampai dengan kebawah dan membuat laporan audit mengenai efektifita dan efisiensi dari kegiatan bisnisnya. Audit manajemen (*management audit*) adalah Pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas 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. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan atau sebagian dari entitas yang biasa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mardiana, 2017).

Audit manajemen memungkinkan eksekutif untuk memantau dan mengatur sumber daya manusia di seluruh entitas perusahaan atau unit organisasi di dalam perusahaan, serta untuk menjamin manajemen yang efektif dan efisien. Keberadaan fungsi sumber daya manusia di dalam organisasi tidak memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia dilakukan secara efektif. Karena sulitnya menilai keberhasilan manajemen sumber daya manusia, manajemen membutuhkan alat yang disebut audit manajemen sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian fungsi organisasi yang sistematis, obyektif, dan terdokumentasi yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia dengan tujuan memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian semua tujuan fungsional dan organisasi dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Audit sumber daya manusia dapat digunakan untuk menilai kebijakan dan proses yang mengatur operasi sumber daya manusia (Fitriani, 2022).

Perusahaan memiliki keterbatasan dalam berbagai hal untuk melaksanakan operasional dalam perusahaannya, baik dalam hal kepemilikan sumber daya, informasi, dan teknologi. Karena alasan itulah perusahaan perlu membuat sebuah perencanaan yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mendukung operasional yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan yang disusun secara tepat dapat memberikan arahan berjalannya operasi yang efisien dan secara efektif mampu mencapai tujuan perusahaan.

Untuk memastikan bahwa rencana yang telah dibuat dijalankan dengan benar dan sesuai tujuan, maka perusahaan perlu membentuk fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen. Fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen inilah yang pada akhirnya menimbulkan aktivitas audit. Para pemegang saham juga tentunya menginginkan bahwa operasional perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Namun semakin berkembangnya bisnis usaha, pemegang saham tidak mungkin mengawasi operasional perusahaan satu per satu setiap harinya. Oleh karena itu mereka membutuhkan auditor manajemen yang professional yang berfungsi sebagai pengawas untuk membantu mereka dalam mengendalikan operasional perusahaan. Selain itu hasil dari audit manajemen juga digunakan sebagai pertanggungjawaban manajemen kepada berbagai pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Hasil dari audit manajemen akan menunjukkan apakah operasional telah berjalan sesuai rencana dan mampu menciptakan efektivitas, efisiensi dalam kaitannya dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

a. Ruang Lingkup dan Sasaran Audit Manajemen

Ruang lingkup audit manajemen meliputi seluruh aspek kegiatan manajemen. Ruang lingkup ini dapat berupa seluruh kegiatan atau dapat juga hanya mencakup bagian tertentu dari aktivitas yang dilakukan. Ruang lingkup audit manajemen meliputi keseluruhan fungsi manajemen dan unit-unit terkait yang ada di dalamnya. Ruang lingkup ini dapat berupa seluruh program atau aktivitas atau dapat juga hanya mencakup bagian tertentu dari program atau aktivitas yang dilakukan.

Dalam menentukan luas auditnya, auditor menekankan keyakinannya pada efektivitas pada pengendalian yang dimiliki perusahaan. Periode audit juga bervariasi, bisa untuk jangka waktu satu minggu, beberapa bulan, satu tahun bahkan untuk beberapa tahun, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan yang menjadi sasaran dalam audit manajemen adalah kegiatan, aktivitas, program, dan bidang-bidang dalam perusahaan yang diketahui atau diidentifikasi masih memerlukan perbaikan/ peningkatan, baik dari segi ekonomisasi, efisiensi, dan efektivitas.

Menurut (Bayangkara, 2015: 5) ruang lingkup audit manajemen terdiri dari 3 elemen pokok dalam tujuan audit :

- 1) Kriteria Kriteria merupakan standar bagi setiap individu/kelompok di dalam perusahaan dalam melakukan aktivitasnya.
- 2) Penyebab Penyebab merupakan tindakan yang dilakukan oleh setiap individu/kelompok di dalam perusahaan. Penyebab dapat bersifat positif, program dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta dapat bersifat negatif, program berjalan dengan tingkat efektivitas dan

efisiensi yang rendah dari standar yang ditetapkan.

- 3) Akibat Akibat merupakan perbandingan antara penyebab dengan kriteria yang berhubungan dengan penyebab tersebut.

b. Tahap-Tahap Audit

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan dalam audit manajemen yang Secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi lima, yaitu :

- 1) Audit Pendahuluan

Audit pendahuluan dilakukan untuk mendapatkan informasi latar belakang terhadap objek yang diaudit. Disamping itu, pada audit ini juga dilakukan penelaahan terhadap berbagai peraturan, ketentuan, dan kebijakan berkaitan dengan aktivitas yang diaudit, serta menganalisis berbagai informasi yang telah diperoleh untuk mengidentifikasi hal-hal yang potensial mengandung kelemahan pada perusahaan yang diaudit.

- 2) Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen

Pada tahapan ini auditor melakukan review dan pengujian terhadap pengendalian manajemen objek audit, dengan tujuan untuk menilai efektivitas pengendalian manajemen dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

- 3) Audit Terinci

Pada tahap ini auditor melakukan pengumpulan bukti yang cukup dan kompeten untuk mendukung tujuan audit yang ditentukan. Pada tahap ini juga dilakukan pengembangan temuan untuk mencari keterkaitan antara satu temuan dan temuan yang lain dalam menguji permasalahan yang berkaitan dengan tujuan audit. Temuan yang cukup,

relevan, dan kompeten dalam tahap ini disajikan dalam suatu Kertas Kerja Audit (KKA) untuk mendukung kesimpulan audit yang dibuat dan rekomendasi yang diberikan.

4) Pelaporan

Tahapan ini bertujuan untuk mengkomunikasikan hasil audit termasuk rekomendasi yang diberikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Hal ini penting untuk meyakinkan pihak manajemen (objek audit) tentang keabsahan hasil audit dan mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melakukan perbaikan terhadap berbagai kelemahan yang ditemukan. Laporan disajikan dalam bentuk komprehensif (menyajikan temuan-temuan penting hasil audit dan rekomendasi). Rekomendasi harus disajikan dalam bahasa yang operasional dan mudah dimengerti serta menarik untuk ditindak lanjuti.

5) Tindak Lanjut

Sebagai tahap akhir dari audit manajemen, tindak lanjut bertujuan untuk mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melaksanakan tindak lanjut (perbaikan) sesuai dengan rekomendasi yang diberikan. Auditor tidak memiliki wewenang untuk mengharuskan manajemen melaksanakan tindak lanjut sesuai dengan yang diberikan, oleh karena itu rekomendasi yang disajikan dalam laporan audit seharusnya sudah merupakan hasil diskusi dengan berbagai pihak yang berkepentingan dengan tindakan perbaikan tersebut. Suatu rekomendasi yang tidak yang tidak disepakati oleh objek audit akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tindak lanjutnya. Hasil audit menjadi kurang bermakna

apabila rekomendasi yang diberikan tidak ditindaklanjuti oleh pihak yang diaudit.

b. Tujuan Audit Manajemen

Tujuan Audit manajemen sangat berperan bagi perusahaan dalam menilai aktivitas dari sudut pandang efisiensi, efektivitas dan kehematan. Dalam melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian agar lebih memusatkan perhatiannya pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan yang meliputi sasaran strategi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan audit operasional adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memeriksa, menelaah kegiatan perusahaan dan menilai efisiensi dan efektivitas kegiatan tersebut.
- 2) Untuk menilai prestasi manajemen telah sesuai dengan ketentuan, kebijakan dan peraturan yang ada dalam perusahaan dan lebih baik dari masa sebelumnya.
- 3) Untuk menilai kecermatan dan keberhasilan pengendalian manajemen yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan dan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk menjamin bahwa fungsi sumber daya manusia beroperasi secara efektif dan berkontribusi secara efektif terhadap kinerja bisnis, perusahaan harus melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program sumber daya manusia yang dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Melakukan audit terhadap fungsi sumber daya manusia memungkinkan dilakukannya pemeriksaan menyeluruh terhadap tujuan,

rencana, dan program/kegiatan sumber daya manusia.

4. Audit Kepuasan Karyawan

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi kepuasan kerja merupakan gambaran evaluasi seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Bhayangkara IBK, (2015 : 104) menyebutkan beberapa teori kepuasan kerja yang cukup dikenal antara lain:

a. Teori ketidakpuasan (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Discrepancy positif terjadi apabila diperoleh karyawan lebih besar (tinggi) daripada yang seharusnya sehingga memberikan kepuasan yang lebih besar pada karyawan tersebut, sedangkan discrepancy negative jika terjadi sebaliknya.

b. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengatakan bahwa kepuasan tergantung dari ada atau tidaknya keadilan di dalam bekerja. Berdasarkan teori ini kepuasan dipengaruhi input (sesuatu yang mendukung pekerjaan seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, beban kerja, dan sebagainya) vs output (sesuatu yang dianggap bernilai yang diterima karyawan seperti gaji dan kompensasi financial lainnya, penghargaan, promosi, dan sebagainya).

Karyawan akan selalu membandingkan rasio input-output dirinya dengan input-output orang lain. Bila perbandingan ini seimbang berarti telah terjadi keadilan dan jika terjadi sebaliknya berarti terjadi ketidakadilan.

c. Teori dua factor (*two factor theory*)

Teori ini menganggap kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sebagai hal yang berbeda dan mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi dua yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. Kelompok *satisfies* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja seperti pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, tetapi jika tidak terpenuhi tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Kelompok *dissatisfied* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas, tetapi jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhannya, karyawan tidak akan kecewa walaupun belum terpuaskan.

Tolak ukur suatu perusahaan telah mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya atau perusahaan menjadikan kepuasan karyawan sebagai bagian strategi untuk mencapai keunggulan bersaingnya, Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal sebagai indikator kepuasan kerja karyawan seperti tingkat absensi dan perputaran karyawan yang rendah, motivasi serta loyalitas karyawan yang tinggi, kecelakaan kerja yang rendah, produktivitas karyawan tinggi, dan

beberapa indikator lainnya.

Job Descriptive Index (Bhayangkara IBK, 2015 : 105) menyajikan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Tempat bekerja yang tepat
- 2) Pembayaran yang sesuai
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Supervisi yang tepat
- 5) Pekerjaan yang tepat

Untuk menilai apakah karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, perlu dilakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja tersebut. Disamping itu, pengukuran kerja karyawan juga bermanfaat untuk memetakan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini penting karena dengan identifikasi permasalahan, dapat merancang program berikutnya untuk meminimalkan pengaruh negatif dari penyebab ketidakpuasan.

Kepuasan karyawan dapat diukur dengan survai kepuasan (*satisfactory survey*), sering disebut survai sikap (*attitude survey*) dapat dilaksanakan secara periodik. Misal setahun, dua tahun atau survai bergulir dengan mana sejumlah persentase karyawan terpilih secara random disurvei setiap bulan. Hasil survai kemudian diolah untuk menghasilkan indek kepuasan karyawan aggregate. Manajemen dapat mengalisis kepuasan di setiap departemen atau divisi.

Elemen - elemen survai kepuasan kerja dapat mencakup : Partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengakuan (*recognition*) terhadap kinerja, akses terhadap informasi secara memadai untuk melaksanakan

pekerjaan dengan baik, dorongan aktif untuk menjadi kreatif dengan menggunakan inisiatif, dukungan untuk inovasi dan perbaikan kerja, tingkat dukungan dari fungsi staf, kondisi dan iklim kerja, pekerjaan itu sendiri, kontak pekerjaan dengan rekan sekerja, supervisi, kepemimpinan puncak, penggajian dan benefits, keamanan kerja, kesempatan karir dan promosi, pemberian balikan dan komunikasi, perencanaan organisasional, serta kepuasan menyeluruh dengan perusahaan.

Survei kepuasan karyawan dapat dilaksanakan dengan langkah ± langkah berikut :

- 1) Perencanaan survai.

Sasaran survai harus ditentukan secara jelas, dan dibahas dengan representatif berbagai kelompok kerja, seperti karyawan, penyelia, manajemen, dan pihak terkait.

- 2) Perencanaan kuesioner.

Partisipan karyawan dalam pengembangan kuesioner akan sangat membantu untuk menjamin akseptabilitas mereka. Kuesioner harus mencakup semua faktor situasi kerja yang diyakini berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.

- 3) Pengadministrasian kuesioner.

Karyawan perlu diorientasi agar memahami maksud survai. Prosedur yang biasa diterapkan adalah untuk menyebarkan kuesioner secara anonim pada waktu kerja.

4) Penganalisisan data.

Tabulasi dapat dirinci berdasar departemen, jenis kelamin, status karyawan, jenjang dan katagori lain. Komparasi hasil survai sebelumnya dan komparasi antar departemen akan memberikan insight bagi perbaikan.

5) Pengambilan tindakan korektif.

Setelah masalah diidentifikasi, tindakan korektif dapat diambil. Balikan tentang hasil survai dan tindak lanjut yang direncanakan pihak manajemen perlu dikomunikasikan kepada karyawan.

Departemen yang efektif pasti mampu memenuhi sasaran-sasaran perusahaan maupun kebutuhankebutuhan karyawan. Ketika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka pergantian, ketidakhadiran dan aktivitas serikat kerja kemungkinan besar terjadi. Untuk mempelajari seberapa jauh kebutuhan-kebutuhan karyawan dipenuhi, auditor mengumpulkan data dari para karyawan. Auditor akan mengumpulkan informasi tentang upah, tunjangan, praktik-praktik pengawasan, bantuan perencanaan karier dan feed back yang diterima karyawan atas prestasi kerjanya.

Secara umum ada lima tahapan yang harus dilakukan dalam audit manajemen dan audit sumber daya manusia :

- 1) Melakukan audit pendahuluan.
- 2) Melakukan review terhadap pengendalian manajemen.
- 3) Melakukan audit lanjutan.
- 4) Membuat pelaporan.
- 5) Memberikan rekomendasi tindak lanjut Audit pendahuluan dilakukan dalam rangka mempersiapkan audit lebih dalam.

Audit ini lebih ditekankan pada usaha untuk :

1) Pemahaman auditor terhadap obyek audit.

Mencari informasi, latar belakang, gambaran umum program / aktivitas SDM yang diaudit.

2) Penentuan tujuan audit.

Merumuskan tujuan audit sementara untuk mengarahkan bagaimana audit dilaksanakan, hasil apa yang diharapkan dari audit tersebut.

4. Audit Ketaatan Manajerial

Audit Ketaatan Manajerial adalah proses kerja yang menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur, standar, dan aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang (Agoes, 2017)

Audit Ketaatan adalah proses kerja yang menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur, standar, dan aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang (dpmid.Banten, 2021).

Audit ketaatan bertujuan mempertimbangkan apakah (auditing) telah mengikuti prosedur atau aturan yang telah ditetapkan pihak yang memiliki otoritas lebih tinggi. Hasil audit ketaatan biasanya tidak dilaporkan kepada pihak luar, tetapi kepada pihak tertentu dalam organisasi.

Audit ketaatan adalah untuk menentukan seberapa tinggi tingkat kepatuhan suatu entitas terhadap hukum, peraturan, kebijakan, rencana dan prosedur. Untuk audit kepatuhan boleh dilakukan oleh auditor eksternal atau internal, dan untuk hasil penerimaan laporan audit ialah pihak manajemen perusahaan. Secara filosofis, merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi data maupun bukti yang dikumpulkan atas suatu pernyataan

tentang aktivitas di dalam perusahaan. Auditing dilakukan untuk tujuan melihat sejauh mana tingkat kolerasi antara data yang dibuat dengan kenyataan yang ada di lapangan. Hasil dari kegiatan ini bertujuan untuk dapat menyampaikan hasil yang telah dilakukan terhadap auditor berupa informasi yang dapat disajikan untuk kepentingan perusahaan maupun dalam pengambilan keputusan pihak manajemen perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Review Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Model	Hasil
1.	Zakhiya Rozita Fitriani, 2022	Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen	Audit Manajemen Efektivitas, Sumber daya Manusia	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen PT Taruna Jaya Sentosa Jaya Blitar belum memiliki prosedur yang mengatur mengenai perencanaan SDM, oleh karena itu perlu diadakan perencanaan SDM yang berkualitas
2.	Patrianus Khristian Sumule, 2016	Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Pt (Persero) Surveyor Indonesia Surabaya Area	Audit kepuasan karyawan, Audit ketaatan manajerial, Audit Fungsi Sumber daya manusia	regresi linear berganda	Variabel audit fungsi sumber daya manusia, audit kepuasan karyawan, audit ketaatan manajerial mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi.

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Model	Hasil
3.	Lasrida Sigalingging, 2017	Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT.Metalindo Wahana Putra	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	deskriptif kualitatif	Perencanaan sumber daya manusia yang tidak terdokumentasi dengan baik, belum adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan, belum adanya standar yang mengatur mengenai perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja serta perlindungan kesehatan yang belum didapatkan
4.	Brenda Tiffani, 2018	Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Fakultas X)	Audit Manajemen, Efektivitas, Fungsi Sumber Daya Manusia,	metode penelitian deskriptif.	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 9 fungsi sumber daya manusia yang telah diaudit, 7 diantaranya yaitu perencanaan SDM, seleksi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja, perlindungan tenaga kerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemensiunan telah berjalan efektif, sedangkan fungsi sumber daya manusia yang tidak efektif adalah fungsi perekrutan tenaga kerja dan kompensasi.
5	Ira Sri Lestari, 2014	Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia	Audit Manajemen, Efektivitas, Fungsi Sumber Daya Manusia,	Metode Deskriptif	Hasil Penelitian Menunjukkan, Dari 10 Fungsi Sumber Daya Manusia, Terdapat 1 Fungsi Sumber Daya Manusia Yang Tidak Efektif, Yaitu Perencanaan Dan Pengembangan Karir. Berdasarkan Temuan Tersebut, Maka Peneliti Memberikan Rekomendasi Perbaikan.

Sumber:diolah penulis, 2023

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiono (2016:131), kerangka kerja adalah model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor didefinisikan sebagai isu penting. Secara teori, aturan antar variabel yang telah kita pelajari untuk menjelaskan sikap yang baik. Oleh karena itu, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait (dependen), dan susunan antara variabel dirumuskan dengan hubungan antar variabel penelitian. Simamora (2014) mendefinisikan niat membeli sebagai pribadi terkait dengan sikap. Orang yang tertarik pada Object memiliki kekuatan atau keinginan untuk mendapatkannya.

1. Audit Manajemen Atas Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia

Audit sumber daya manusia ialah penilaian juga analisis yang komprehensif kepada program sumber daya manusia. Menurut Jack J. Phillips di Devarajan Dasa (2010: 91), *“A human resource audit is defined as an investigative, analytical and comparative process that attempts to reflect the effectiveness of the human resource functions.”* Audit sumber daya manusia dicirikan sebagai siklus yang berwawasan, logis, dan serupa yang berupaya mencerminkan kelayakan pekerjaan aset manusia (Bayangkara, 2016).

Audit sumber daya manusia ialah tindakan untuk menilai latihan aset manusia di dalam suatu asosiasi yang ditentukan untuk memperbaiki latihan ini. Mengingat pemahaman para ahli di atas, sangat baik dapat disimpulkan bahwa tinjauan asset manusia adalah suatu rangkaian penyelidikan kapasitas aset manusia untuk mensurvei kelayakan untuk memperbaiki latihan dalam kapasitas itu.

Audit manajemen sumber daya manusia sarana untuk mensurvei apakah pendekatan dan sistem serta latihan aset manusia telah memenuhi tujuan organisasi dan berjalan benar-benar dengan membedakan isu-isu dalam siklus kerja/gerakan yang telah diselesaikan. Dengan interaksi review yang dilakukan oleh pembuatnya, dipercaya dapat membantu pengurus dalam membina kemungkinan yang ada di dalam organisasi, khususnya mengenai SDM-nya. Proses audit manajemen yang harus dilakukan adalah dengan cara tahap survei pendahuluan, tahap review dan pengujian terhadap pengendalian manajemen, tahap pemeriksaan terinci (kriteria, penyebab, akibat), tahap pelaporan dan tahap tindak lanjut (Simamora, 2014).

2. Audit Kepuasan Karyawan Atas Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negative hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan,

dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi di dalam dan di luar perusahaan.

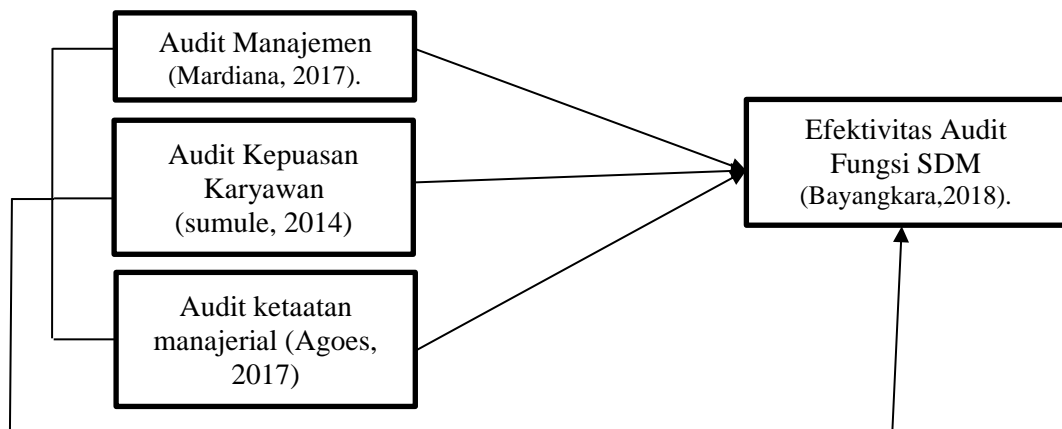
Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standard kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turn over yang kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya kedisiplinan, moral kerja, dan turn over yang besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan rendah. Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasannya relatif rendah.

Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan karyawan rendah.

3. Audit Ketaatan Manajerial Atas Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia

Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan 3 biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pemakai luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan. Hal ini suatu proses yang sistematis dalam pencapaian cara-cara untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas menyeluruh dan konstruktif dari struktur organisasi suatu perusahaan, lembaga atau cabang dari pemerintah, atau setiap komponen daripadanya. Efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Kesimpulannya adalah efektivitas merupakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi dan dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian diatas sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis, 2023

D. Hipotesis

Dalam teori yang dikemukakan oleh Umar (2012), menyebutkan bahwa Hipotesis adalah pernyataan, kondisi, atau prinsip yang sementara benar dan mungkin tidak dapat diandalkan, memungkinkan Anda untuk menarik kesimpulan logis dan menguji kebenaran itu. Kemudian disimpan dengan data empiris dari hasil studi

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Diduga Audit manajemen berpengaruh terhadap Efektivitas Audit Fungsi SDM.
- b. Diduga Audit Kepuasan Karyawan berpengaruh terhadap Efektivitas Audit Fungsi SDM.
- c. Diduga Audit ketaatan manajerial berpengaruh terhadap Efektivitas Audit Fungsi SDM.
- d. Diduga Audit Manajemen, Audit Kepuasan Karyawan, Audit Ketaatan Manajerial terhadap Efektivitas Audit Fungsi SDM.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dengan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Rusiadi, 2016:14).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mulya Sari Mandiri Medan - Binjai km.15

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2023 sampai Maret 2024, dengan skedul penelitian seperti tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Penelitian				
		Nov'23	Des'23	Jan'24	Feb'24	Mar'24
1	Pengajuan Judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■	■		
3	Seminar proposal				■	
4	Riset				■	
5	Penyusunan skripsi				■	
6	Bimbingan Skripsi				■	
7	Seminar Hasil				■	
8	Bimbingan & Revisi					■
9	Siding meja hijau					■

Sumber : Diolah Penulis, 2023

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti.
Dalam penelitian ini sumber data primer adalah responden individu yang dilkauan melalui kuisisioner.
2. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini sumber data sekunder yaitu catatan atau dokumentasi perusahaan yang erupa rekapitulasi data absensi karyawan, peraturan perusahaan dan gambaran umum perusahaan..
3. Sumber data dalam penelitian ini semuanya berasal dari sumber internal yaitu dari dalam perusahaan penulis sendiri.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Manulang (2016) “populasi adalah kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan”. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT Mulya Sari Mandiri. Jumlah Karyawan PT Mulya Sari Mandiri berkisar 75 orang.

2. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel diambil dengan rancangan non -probability sampling. Teknik ini merupakan teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi

atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel (Sugiyono, 2016).

Sampel diambil dengan cara memberikan jatah tertentu terhadap kelompok tersebut. Adapun jumlah sampel mengacu pada pendapat Rumus Slovin yakni dijelaskan bahwa rumus ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel penelitian dengan tingkat signifikan yang bisa dipilih antara 0.005 (5%) atau 0.01 (1%). Berikut rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

E= batas kesalahan maksima yang tolerir dalam sampel alias tingkat signifikan adalah 0.05 (5%) atau 0.01 (1%)

Dalam Penelitian ini jmlah populasi sebanyak terdapat 75 karyawan. Ika dihitung dnegan rumus Slovin dengan tingkat signifikan adalah 0.05 (5%) secara perhitungan sebagai berikut;

$$n = \frac{75}{1+0.375}$$

n= 55 orang

maka jumlah sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini adalah 55 orang. Namun peneliti memilih menggunakan 60 sampel responden untuk meningkatkan keabsahan penelitian ini dengan menggunakan 10 indikator,

Dengan kriteria pemilihan sampel sebagai berikut:

1. Karyawan dan Staff PT Mulya Sari Mandiri.
2. Dengan usia minimal 20 tahun. Karena usia 20 tahun menurut angka persentase di Indonesia usia tersebut merupakan usia pekerja aktif

untuk menuai hasil dari apa yang dikerjakan.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel mendefinisikan secara operasional variabel yang akan diteliti. Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya. Definisi operasional variabel bertujuan untuk mempermudah pemahaman dalam melakukan sebuah penelitian. Berikut ini penulis menyajikan definisi operasional variabel.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Efektivitas Audit Fungsi SDM (Y1)	Bekerja dengan efektif Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi atau perusahaan memperhatikan fungsi sumber daya manusia dan fungsi operasional (Bayangkara,2018).	1. Fungsi Perencanaan SDM 2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia 3. Pelatihan, Pengembangan, dan penilaian kinerja Sumber Daya Manusia	Likert
Audit Manajemen (X1)	Audit manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi (Mardiana, 2017).	1. Audit Pendahuluan 2. Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen 3. Pelaporan dan tindak lanjut.	Likert
Audit Kepuasan Karyawan (X2)	suatu proses yang sistematis dengan tujuan untuk mendapatkan dan mengevaluasi fakta yang berkaitan dengan asersi mengenai dalam rangka menilai	1. Perpindahan dan absensi Karyawan 2. Tercapainya Produktivitas dan Kinerja Karyawan	Likert

	efektivitas kebutuhan karyawan		
Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Audit Ketaatan manajerial (X3)	Audit Ketaatan Manajerial adalah proses kerja yang menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur, standar, dan aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang (Agoes, 2017).	1.ketaatan terhadap keputusan direksi, 2. perhitungan terhadap tuntutan bawahan, dan ketaatan terhadap keputusan yang dibuatnya sendiri.	Likert

Sumber: Diolah Penulis, 2023

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan - keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Data penelitian dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, data primer diperoleh dari perusahaan tempat dilakukan penelitian. Untuk data sekunder di peroleh dari buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yaitu penyusunan laporan skripsi dengan cara kepustakaan (*Library Research*), penulis mencari informasi dengan cara mengumpulkan data - data yang didapat dari buku, perusahaan, catatan - catatan dan literatur yang berhubungan dengan topik yang dibahas.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka diperlukan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini.

Maka sarana untuk memperoleh data dan informasi tersebut adalah :

- a. Wawancara (*Interview*) Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan karyawan, staf atau pihak yang berhubungan langsung.
- b. Pengamatan Langsung (*Observation*) Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung. Dimaksudkan untuk mendapat keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar
- c. Kuesioner Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk kuesioner.

Adapun nilai dari pendapat responden tersebut berdasarkan skala likert dibawah ini :

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Skala Likert	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Diolah Penulis (2022)

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data deskriptif dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics V.20*. Menurut Ghazali (2016:154) statistik deskriptif adalah alat uji yang digunakan untuk memberikan gambaran

atau metode untuk membuat deskripsi mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Dalam penelitian menggunakan metode regresi linier berganda.

Regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi hubungan diantara dua atau lebih variabel independen atau dependen. Rumus ini nantinya akan menguji Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. Dan di dalam memproses data penulis akan menggunakan aplikasi negatif SPSS (*Statistikal Product And Service Solution*).

H. Hasil Instrumen Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Metode deskriptif yang berkaitan dengan pengumpulan data sampai dengan memberikan informasi yang berguna. Di dalam statistik deskriptif data yang dapat di ambil berupa tabel, diagram, grafik. Statistik deskriptif juga digunakan untuk menganalisis suatu data serta mendeskripsikan, menggambarkan suatu data yang telah dikumpulkan sehingga membuat kesimpulan secara luas. Dalam penelitian ini, variabel yang diukur yaitu Audit Manajemen (X1), Audit Kepuasan karyawan (X2), dan Audit Efektivitas Fungsi SDM (Y).

2. Uji Kualitas data

Uji kualitas data yang disyaratkan dalam penelitian untuk melihat instrumen yang digunakan di dalam penelitian dapat mengukur variabel atau indikator yang akan kita ukur. Dengan tujuan agar data yang di peroleh dapat di pertanggungjawabkan kebenarannya. Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menghitung sesuatu alat ukur di dalam mengukur ketepatan dengan apa yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas yang dilakukan adalah suatu instrumen yang valid atau sah. Sejalan dengan perkataan oleh (Ghozali, 2018:51), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidak sahnya suatu kusioner penelitian. Suatu data bisa dilihatnya dari besarnya nilai signifikansi variabel total dengan variabel masing-masing item, besar kecilnya validitas instrument memperlihatkan sepanjang mana data yang terkumpul tidak negatif data yang menyimpang dari gambaran tentang validitas yang diartikan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji dari suatu angket yang digunakan dan dapat dipercaya atau tidaknya selaku alat, yaitu untuk mengumpulkan data yang berupa indikator atau konstruk. Hasil dari wawancara yang nantinya dikatakan reliable atau profesional bila jawaban seseorang terhadap pernyataan tidak berubah-ubah atau konsisten. Pengukuran uji reliabilitas menggunakan alat bantu SPSS uji negatif Cronbach Alpha. Suatu variabel yang dinyatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0.60 dikatakan buruk jika $< 0,60$ dan jika $0,60-0,77$ dikatakan cukup, sedangkan $>0,80$ dikatakan reliabilitas sangat baik (Ghozali, 2016:47)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji statistik untuk mengukur sejauh mana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Uji asumsi klasik yang

biasa digunakan adalah uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Maka dari itu, uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas data adalah alat yang digunakan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, pada variabel bebas dan variabel terikat ataupun kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Jika suatu variabel tersebut tidak berdistribusi normal, maka dari situ uji statistik menurun. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *uji Kolmogorov Smirnov One Sample*, dengan syarat jika nilai signifikansi di atas 0,05 maka data berdistribusi normal. Apabila hasil *uji Kolmogorov Smirnov One Sample* menunjukkan hasil nilai signifikansi di bawah 0,05 maka data tidak akan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan sebagai alat uji, apakah di dalam model analisis regresi didapatkannya korelasi antar variabel bebas. Uji ini dapat mengetahui dengan menganalisis suatu nilai *tolerance dan variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan terdapatnya multikolinieritas, yaitu nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 0,10. Maka dari itu dapat dikatakan bahwasannya tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas di dalam model regresi (Ghozali, 2013)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan antara varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas.

4 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), dan Audit Ketaatan manajerial (X_3) terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1). Analisis linear berganda menentukan hubungan di antara 3 variabel apakah hubungannya positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel terikatnya apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut rumus persamaan dari analisis regresi linear berganda.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Audit Efektivitas Fungsi SDM (*Dependent Variable*)

X_1 = Audit Manajemen

X_2 = Audit Kepuasan Kerja

X_3 = Audit ketaatan Manaerial

a = Konstanta, β = Koefisien Prediktor, e = Error term atau tingkat kesalahan

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur yang akan menentukan keputusan menerima atau menolak hipotesis yang telah diasumsikan di awal. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien Determinasi (R²) adalah suatu besaran yang mengukur seberapa baik persamaan garis regresi bisa menerangkan keragaman data. Nilai R² akan berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 persamaan garis regresi adalah semakin baik.

2. Uji Signifikan Simultan (F)

Pemahaman Uji F merupakan uji yang digunakan untuk membandingkan variansi antara dua kelompok data. Untuk menguji hipotesis secara simultan dilakukan dengan uji F. dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

3. Uji Signifikan Parsial (T)

Pemahaman Uji-t atau t-test merupakan salah satu uji statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam membedakan rata-rata pada dua populasi. Penerimaan atau penolakan hipotesis nol melalui uji statistik (uji t) yaitu satu variabel acak yang nilainya bergantung kepada data sampel. Ruang sampel t dibagi dua bagian yaitu daerah penerimaan dan daerah penolakan (daerah kritis). Jika nilai statistik t termasuk daerah penolakan berarti menolak hipotesis nol. Apabila

hipotesis nol “diterima” berarti tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel X dengan Y, akan tetapi jika “ditolak” berarti terdapat hubungan atau pengaruh X dengan Y, hal itu terjadi karena bunyi hipotesis nol bersifat negatif.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

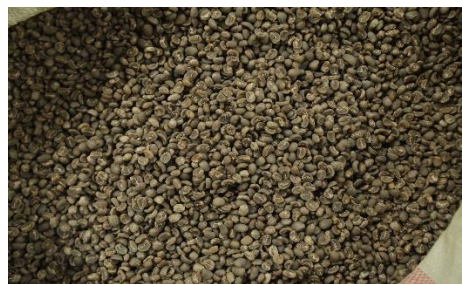
A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Profil PT. Mulya Sari Mandiri

PT. Mulya Sari Mandiri merupakan Perusahaan Produsen Kopi professional yang peduli dan konsisten menjaga kualitas bahan dasar biji kopi yang dihasilkan menjadi pilihan dan kebanggaan bagi siapapun yang membutuhkannya. Bisnis kopi bukanlah hal baru meskipun legalitas perusahaan ini baru terdaftar pada tahun 2020. Namun *owner* telah mengenal dan memulai bisnis kopi ini sejak tahun 2005, sampai saat ini kami telah berdiri mandiri dan menyuplai kebutuhan produksi beberapa pabrik kopi di Indonesia (mikro/mikro) bahkan saat ini kami siap untuk Go International yaitu menjadi eksportir kopi terbaik dari Indonesia.

Perusahaan ini memiliki beberapa produk kopi yakni :

1. Kopi mandailing



2. Kopi gayo



3. Kopi lintong



4. Kopi sidikalang



5. Kopi toraja



2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi pelopor perusahaan ekspor kopi indonesia terkemuka dan berkualitas dengan cita rasa tinggi di tingkat nasional dan internasional serta terus berusaha menjadi perusahaan kopi terbaik.

b. Misi

1. Menghasilkan produk produk kopi terbaik
2. Menyediakan produk pilihan dengan cita rasa tinggi, inovatif, dan

harga terjangkau

3. Berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan, proses produksi yang efisien, dan mengembangkan teknologi
4. Meningkatkan nilai perusahaan secara berkelanjutan

B. Analisis Statistik Deskriptif

1. Analisis Statistik Deskriptif Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	28	46.67
31-40 tahun	22	36.67
41-50 tahun	10	16.66
Total	60	100

Sumber: *Dokumentasi Penulis, 2023*

Pada tabel 4.1. diatas dijelaskan bahwa dari 60 responden yang terpilih, usia 20-30 tahun terdapat 28 orang (46.67%), usia 31-40 tahun terdapat 22 orang (36.67%), dan usia 41-50 tahun terdapat 10 orang (16.66%). Responden dengan usia 20-30 tahun terpilih menjadi jumlah responden yang paling banyak kerja di perusahaan PT. Mulya Sari Mandiri.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	47	78.33
Perempuan	13	21.67
Total	60	100

Sumber: *Dokumentasi Penulis, 2022*

Pada tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden, jenis kelamin perempuan terdapat 13 orang (21.67%) dan jenis kelamin laki-laki

terdapat 47 orang (78.33%). Maka dari itu responden terbanyak yang bekerja di PT. Mulya sari Mandiri adalah responden dengan jenis kelamin laki laki, hal ini sesuai dengan jenis pekerjaan yang lebih banyak terlibat dilapangan dan mesin sortir biji kopi.

c. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMP	35	58.33
SMA	16	26.67
S1	9	15
Total	60	100

Sumber: *Dokumentasi Penulis, 2022*

Pada tabel 4.3. diatas dijelaskan bahwa dari 60 responden yang terpilih, responden dengan pendidikan terakhir SMP terdapat 35 orang (58.33%), pendidikan SMA terdapat 16 orang (26.67%), pendidikan S1 terdapat 9 orang (15%). Responden dengan pendidikan terakhir SMP terpilih menjadi jumlah responden yang paling banyak untuk bekerja di PT Mulya Sari Mandiri. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut masyarakat sekitar yang dipekerjakan sebagai buruh sortir biasa.

2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

a. Frekuensi jawaban responden Audit Manajemen (X1)

Tabel 4.4. Distribusi jawaban responden terhadap Audit Manajemen

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48.33	25	41.67	6	10	0	0	0	0	60	100
2	27	45	20	33.33	13	21.67	0	0	0	0	60	100
3	21	35	20	33.33	9	15	6	10	4	6.67	60	100
4	22	36.67	23	38.33	10	16.67	5	8.33	0	0	60	100
5	26	43.33	26	43.33	8	13.33	0	0	0	0	60	100
6	45	75	15	25	0	0	0	0	0	0	60	100

Sumber: data tabulasi penulis, 2023

Pada tabel 4.4. diatas terlihat bahwa:

1. Pada pernyataan 1 “Perencanaan operasional audit sumber daya manusia sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan”, dari 60 responden terdapat 29 orang (48.33%) yang mengatakan sangat setuju, 25 orang (41.67%) yang mengatakan setuju, 6 orang (10%) yang mengatakan Netral, 0 orang (0%) yang mengatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat responden yang mengatakan bahwa Perencanaan operasional audit sumber daya manusia sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan sangat setuju.
2. Pada pernyataan 2 “Pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dengan pengamatan yang intensif”, dari 60 responden terdapat 27 orang (45%) yang mengatakan sangat setuju, 20 orang (33.33%) yang mengatakan setuju, 13 orang (21.67%) yang mengatakan Netral, 0 orang (0%) yang mengatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 27 orang (45%) yang mengatakan sangat setuju Pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dengan pengamatan

yang intensif.

3. Pada pernyataan 3 “Pelaksanaan audit manajemen dilakukan melalui observasi dan survey dengan angket.”, dari 60 responden terdapat 21 orang (35%) yang mengatakan sangat setuju, 20 orang (33.33%) yang mengatakan setuju, 9 orang (15%) yang mengatakan Netral, 6 orang (10%) yang mengatakan tidak setuju, dan 4 orang (6.67%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 21 orang (35%) yang mengatakan sangat setuju bahwa Pelaksanaan audit manajemen dilakukan melalui observasi dan survey dengan angket.
4. Pada pernyataan 4 “Bentuk laporan dan temuan hasil audit ditulis dalam form yang distandarkan, dan diatur dalam prosedur audit.” dari 60 responden terdapat 22 orang (36,67%) yang mengatakan sangat setuju, 23 orang (38.33%) yang mengatakan setuju, 10 orang (16.67%) yang mengatakan Netral, 5 orang (8.33%) yang mengatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 22 orang (36,67%) yang mengatakan setuju bahwa Bentuk laporan dan temuan hasil audit ditulis dalam form yang distandarkan, dan diatur dalam prosedur audit.
5. Pada pernyataan 5 “Terdapat rekomendasi untuk memperbaiki kegiatan manajemen yang tidak efektif.” dari 60 responden terdapat 26 orang (43.33%) yang mengatakan sangat setuju, 26 orang (43.33%) yang mengatakan setuju, 8 orang (13,33%) yang mengatakan Netral, 0 orang (0%) yang mengatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tersebut bahwa pernyataan Terdapat rekomendasi untuk memperbaiki kegiatan manajemen yang tidak efektif dapat dilihat responden untuk sangat setuju dan setuju memiliki nilai yang sama yakni 26 orang (43.33%).

6. Pada pernyataan 6 “Hasil pelaksanaan audit manajemen dilaporkan secara informatif, faktual dan mudah dipahami.” dari 60 responden terdapat 45 orang (75%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (25%) yang mengatakan setuju, 0 orang (0%) yang mengatakan Netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 45 orang (75%) yang mengatakan sangat setuju bahwa Hasil pelaksanaan audit manajemen dilaporkan secara informatif, faktual dan mudah dipahami.

b. Frekuensi jawaban responden Audit Kepuasan Karyawan (X2)

Tabel 4.5. Distribusi jawaban responden terhadap Audit Kepuasan Karyawan

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	50	15	25	15	25	0	0	0	0	60	100
2	20	33.33	17	28.33	13	21.67	6	10	4	6.67	60	100
3	20	33.33	16	26.67	15	25	10	16.67	4	6.67	60	100
4	19	31.67	14	23.33	27	45	0	0	0	0	60	100
5	18	30	12	20	15	25	10	16.67	5	8.33	60	100
6	15	25	15	25	10	16.67	7	11.67	3	5	60	100

Sumber: data tabulasi penulis, 2023

Pada tabel 4.5. diatas terlihat bahwa:

1. Pada pernyataan 1 “Akses terhadap informasi secara memadai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik”, dari 60 responden terdapat 30 orang (50%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (25%) yang

mengatakan setuju, 15 orang (25%) yang mengatakan Netral, 0 orang (0%) yang mengatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat 30 orang (50%) responden yang sangat setuju mengatakan bahwa Perencanaan operasional audit sumber daya manusia sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan.

2. Pada pernyataan 2 “Dorongan aktif untuk menjadi kreatif dan menggunakan inisiatif”, dari 60 responden terdapat 20 orang (33,33%) yang mengatakan sangat setuju, 17 orang (28.33%) yang mengatakan setuju, 13 orang (21.67%) yang mengatakan Netral, 6 orang (10%) yang mengatakan tidak setuju, dan 4 orang (6,67%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 20 orang (33.33%) yang mengatakan sangat setuju Dorongan aktif untuk menjadi kreatif dan menggunakan inisiatif”,
3. Pada pernyataan 3 “Kesempatan karir dan promosi” dari 60 responden terdapat 20 orang (33.33%) yang mengatakan sangat setuju, 16 orang (26.67%) yang mengatakan setuju, 15 orang (25%) yang mengatakan Netral, 10 orang (16.67%) yang mengatakan tidak setuju, dan 4 orang (6.67%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 20 orang (33.33%) yang mengatakan sangat setuju bahwa Kesempatan karir dan promosi.
4. Pada pernyataan 4 “Partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.” dari 60 responden terdapat 19 orang (31,67%) yang mengatakan sangat setuju, 14 orang (23.33%) yang mengatakan setuju,

27 orang (45%) yang mengatakan Netral, 0 orang (0%) yang mengatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 27 orang (45%) yang mengatakan netral bahwa Partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

5. Pada pernyataan 5 “Penggajian dan benefit” dari 60 responden terdapat 18 orang (30%) yang mengatakan sangat setuju, 12 orang (20%) yang mengatakan setuju, 15 orang (25%) yang mengatakan Netral, 10 orang (16,67%) yang mengatakan tidak setuju, dan 5 orang (8,33%) sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 18 orang (30%) yang mengatakan sangat setuju bahwa Penggajian dan benefit.
6. Pada pernyataan 6 “Kepuasan menyeluruh dengan perusahaan” dari 60 responden terdapat 15 orang (25%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (25%) yang mengatakan setuju, 10 orang (16,67%) yang mengatakan Netral, 7 orang (11,67%) yang mengatakan tidak setuju, dan 3 orang (5%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut bahwa pernyataan Kepuasan menyeluruh dengan perusahaan dapat dilihat responden untuk sangat setuju dan setuju memiliki nilai yang sama yakni 15 orang (25%).

c. Frekuensi jawaban responden Audit Ketaatan Manajerial (X3)

Tabel 4.6. Distribusi jawaban responden terhadap Audit Ketaatan Manajerial

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	43.33	19	31.67	15	25	0	0	0	0	60	100
2	37	61.67	13	21.67	10	16.67	0	0	0	0	60	100
3	27	45	15	25	18	30	0	0	0	0	60	100
4	35	58.33	20	33.33	5	8.33	0	0	0	0	60	100
5	28	46.67	15	25	4	6.67	3	5	0	0	60	100
6	29	48.33	16	26.67	8	13.33	7	11.67	0	0	60	100

Sumber: data tabulasi penulis, 2023

Pada tabel 4.6. diatas terlihat bahwa:

1. Pada pernyataan 1 “Program dan kegiatan audit internal bertujuan untuk memastikan hasil kerja konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan”, dari 60 responden terdapat 26 orang (43.33%) yang mengatakan sangat setuju, 19 orang (31.67%) yang mengatakan setuju, 15 orang (25%) yang mengatakan Netral, 0 orang (0%) yang mengatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat 26 orang (43.33%) responden yang mengatakan sangat setuju bahwa Program dan kegiatan audit internal bertujuan untuk memastikan hasil kerja konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Pada pernyataan 2 “Audit ketaatan manajerial meninjau kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku”, dari 60 responden terdapat 37 orang (61.67%) yang mengatakan sangat setuju, 13 orang (21.67%) yang mengatakan setuju, 10 orang (16.67%) yang mengatakan Netral, 0 orang (0%) yang mengatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 37 orang (61.67%) yang mengatakan sangat setuju Audit ketaatan

manajerial meninjau kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku”,

3. Pada pernyataan 3 “Audit ketaatan manajerial membuat rekomendasi untuk meningkatkan sistem pengendalian operasional organisasi jika diperlukan” dari 60 responden terdapat 27 orang (45%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (25%) yang mengatakan setuju, 18 orang (30%) yang mengatakan Netral, 0 orang (0%) yang mengatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 27 orang (45%) yang mengatakan sangat setuju bahwa Audit ketaatan manajerial membuat rekomendasi untuk meningkatkan sistem pengendalian operasional organisasi jika diperlukan.

4. Pada pernyataan 4 “Audit ketaatan manajerial menentukan kelayakan dan efektivitas sistem organisasi yang berkaitan dengan pencatatan keuangan internal dan pengawasan kerja.” dari 60 responden terdapat 35 orang (58.33%) yang mengatakan sangat setuju, 20 orang (33.33%) yang mengatakan setuju, 5 orang (8.33%) yang mengatakan Netral, 0 orang (0%) yang mengatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 35 orang (58.33%) yang mengatakan sangat setuju bahwa Audit ketaatan manajerial menentukan kelayakan dan efektivitas sistem organisasi yang berkaitan dengan pencatatan keuangan internal dan pengawasan kerja.

5. Pada pernyataan 5 “Audit ketaatan manajerial meninjau kesesuaian pelaksanaan program terhadap program yang direncanakan” dari 60

responden terdapat 28 orang (46.67%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (25%) yang mengatakan setuju, 4 orang (6.67%) yang mengatakan Netral, 3 orang (5%) yang mengatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 28 orang (46.67%) yang mengatakan sangat setuju bahwa Audit ketaatan manajerial meninjau kesesuaian pelaksanaan program terhadap program yang direncanakan

6. Pada pernyataan 6 “Kepuasan menyeluruh dengan perusahaan” dari 60 responden terdapat 29 orang (48.33%) yang mengatakan sangat setuju, 16 orang (26.67%) yang mengatakan setuju, 8 orang (13.33%) yang mengatakan Netral, 7 orang (11,67%) yang mengatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut bahwa 29 orang (48.33%) responden yang mengatakan sangat setuju, pernyataan Audit ketaatan manajerial telah memastikan rekomendasi yang diberikan ditindak lanjuti oleh pimpinan organisasi.

d. Frekuensi jawaban responden Efektivitas Audit SDM (Y1)

Tabel 4.7. Distribusi jawaban responden terhadap Efektivitas Audit SDM

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33.33	15	25	20	33.33	5	8.33	0	0	60	100
2	15	25	27	45	10	16,67	8	13.33	0	0	60	100
3	16	26.67	13	21.67	20	33.33	7	11.67	4	6.67	60	100
4	21	35	10	16,67	9	15	7	11,67	3	5	60	100
5	16	26.67	14	23.33	17	28.33	7	11.67	6	10	60	100
6	20	33.33	13	21.67	17	28.33	5	8.33	5	8.33	60	100

Sumber: data tabulasi penulis, 2023

Pada tabel 4.7. diatas terlihat bahwa:

1. Pada pernyataan 1 “Efektivitas dalam rekrutmen SDM”, dari 60 responden terdapat 20 orang (33.33%) yang mengatakan sangat setuju, 15 orang (25%) yang mengatakan setuju, 20 orang (33.33%) yang mengatakan Netral, 5 orang (8.33%) yang mengatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa pernyataan Efektivitas dalam rekrutmen SDM dapat dilihat responden sangat setuju dan netral memiliki nilai yang sama yakni 20 orang (33.33%).
2. Pada pernyataan 2 “Pelatihan dan pengembangan SDM sesuai SOP”, dari 60 responden terdapat 15 orang (25%) yang mengatakan sangat setuju, 27 orang (45%) yang mengatakan setuju, 10 orang (16.67%) yang mengatakan Netral, 8 orang (13.33%) yang mengatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 27 orang (45%) yang mengatakan setuju Pelatihan dan pengembangan SDM sesuai SOP”.
3. Pada pernyataan 3 “Penetapan posisi karir sesuai dengan prestasi” dari 60 responden terdapat 16 orang (26.67%) yang mengatakan sangat setuju, 13 orang (21.67%) yang mengatakan setuju, 20 orang (33.33%) yang mengatakan Netral, 7 orang (11.67%) yang mengatakan tidak setuju, dan 4 orang (6.67%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa , 20 orang (33.33%) yang mengatakan Netral bahwa Penetapan posisi karir sesuai dengan prestasi.

4. Pada pernyataan 4 “Tindakan Monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan operasional SDM” dari 60 responden terdapat 21 orang (35%) yang mengatakan sangat setuju, 10 orang (16.67%) yang mengatakan setuju, 9 orang (15%) yang mengatakan Netral, 7 orang (11.67%) yang mengatakan tidak setuju, dan 4 orang (6.67%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 21 orang (35%) yang mengatakan sangat setuju bahwa Tindakan Monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan operasional SDM.
5. Pada pernyataan 5 “Kompensasi dan balas jasa sesuai” dari 60 responden terdapat 16 orang (26.67%) yang mengatakan sangat setuju, 14 orang (23.33%) yang mengatakan setuju, 17 orang (28.33%) yang mengatakan Netral, 7 orang (11.67%) yang mengatakan tidak setuju, dan 6 orang (10%) sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 17 orang (28.33%) yang mengatakan Netral bahwa Kompensasi dan balas jasa sesuai.
6. Pada pernyataan 6 “Fungsi operasional Perlindungan kerja sesuai peraturan dinas ketenaga kerjaan” dari 60 responden terdapat 20 orang (33.33%) yang mengatakan sangat setuju, 13 orang (21.67%) yang mengatakan setuju, 17 orang (28.33%) yang mengatakan Netral, 5 orang (8.33%) yang mengatakan tidak setuju, dan 5 orang (8.33%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa 20 orang (33.33%) yang mengatakan sangat setuju Fungsi operasional Perlindungan kerja sesuai peraturan dinas ketenaga

kerjaan.

C. Hasil Uji Metode Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah penulis buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r kritis yang bernilai 0,3 sehingga:

- 1) Jika $r\text{-hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Jika $r\text{-hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r-hitung dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian validitas dengan bantuan aplikasi SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r-hitung dengan r-kritis untuk menentukan validitas atau

kelayakan pada setiap butir pertanyaan untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Audit Manajemen (X₁)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary				
		N	%	
Cases	Valid	60	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
	Total	60	100.0	

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	21.3000	8.824	.442	.606
Item 2	21.9000	5.278	.603	.428
Item 3	21.8000	5.112	.652	.395
Item 4	21.2333	9.334	.516	.613
Item 5	21.5667	8.792	.618	.614
Item 6	21.2833	9.291	.556	.629

Sumber: spss, 19

Berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* menyatakan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Audit Manajemen (X₁) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari 0.3 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Audit Kepuasan Karyawan (X₂)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary				
		N	%	
Cases	Valid	60	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
	Total	60	100.0	

Item-Total Statistics				
-----------------------	--	--	--	--

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	21.2000	4.875	.443	.398
Item 2	21.4667	4.050	.534	.308
Item 3	21.1500	4.740	.501	.374
Item 4	21.2500	4.665	.595	.348
Item 5	21.2167	4.579	.469	.370
Item 6	21.9667	5.931	.411	.843

Sumber: spss 19

Berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* menyatakan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Audit Kepuasan Karyawan (X_2) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari 0.3 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Audit Ketaatan Manajerial (X_3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	21.0333	8.134	.513	.588
Item 2	21.1167	8.545	.378	.620
Item 3	21.3833	7.868	.490	.642
Item 4	21.5167	5.779	.539	.539
Item 5	21.7333	5.995	.471	.576
Item 6	21.0500	8.760	.424	.655

Sumber: spss 19

Berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* menyatakan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Audit Ketaatan Manajerial (X_3) memiliki nilai r-hitung

lebih besar dari 0.3 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Efektivitas Fungsi SDM (Y₁)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	21.8833	4.952	.522	.689
Item 2	21.8500	5.079	.613	.671
Item 3	21.7667	5.097	.700	.658
Item 4	22.1333	4.592	.465	.713
Item 5	21.9167	4.349	.708	.628
Item 6	21.7833	6.376	.433	.817

Sumber: spss 19

Berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* menyatakan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Efektivitas Fungsi SDM (Y₁) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari 0.3 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung dari setiap butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk setiap variabel lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga

data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal (Rusiadi, 2016). Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Audit Manajemen (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.614	6

Sumber: Spss, 19

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Audit Manajemen (X₁) dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan reliabel.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Audit Kepuasan karyawan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.646	6

Sumber:Spss, 19

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Audit Kepuasan Karyawan (X₂) dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan reliabel.

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Audit Ketaatan Manajerial (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.651	6

Sumber:Spss, 19

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Audit Ketaatan Manajerial (X₃) dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan reliabel.

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Fungsi SDM (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	6

Sumber:Spss, 19

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Efektivitas Fungsi SDM (Y₁) dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan reliabel.

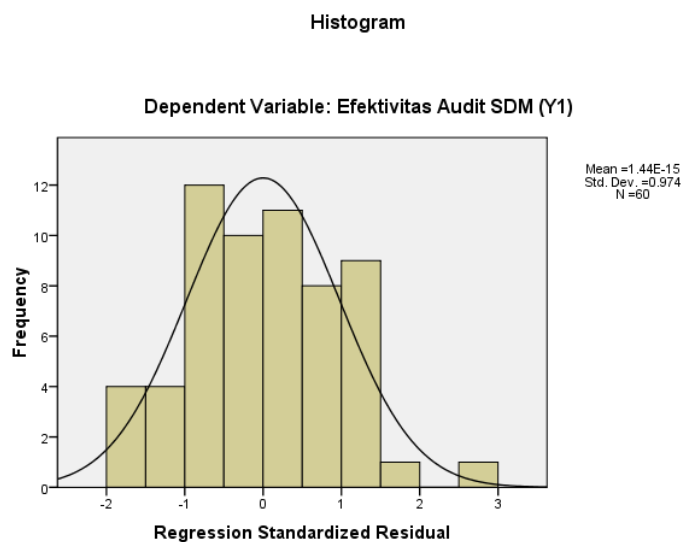
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki residual data yang berdistribusi secara normal. Terdapat beberapa teknik pengujian normalitas yang dapat dilakukan. Pada penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan pendekatan grafik yang terdiri dari grafik Histogram dan P-P Plot.

1. Pendekatan Grafik

Normalitas data dari hubungan Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), dan Audit Ketaatan manajerial (X_3) terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1) dapat dilihat pada histogram berikut:

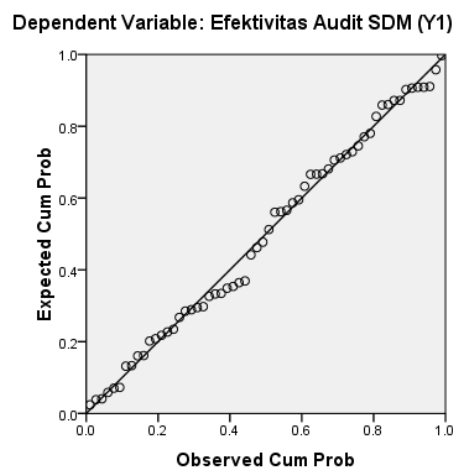


Gambar 4.1. Grafik Histogram dari X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1
Sumber: *diolah penulis, 2023*

Histogram hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa histogram memiliki grafik yang memiliki kecembungan ditengah. Selain

itu, grafik juga memiliki bentuk seperti lonceng dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal. Sedangkan normalitas data dari hubungan Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), dan Audit Ketaatan manajerial (X_3) terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1) dapat dilihat pada grafik P-P Plot berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2. Grafik P-P Plot dari X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1
 Sumber: *diolah penulis, 2023*

Gambar P-P Plot di atas menunjukkan bahwa penyebaran data yang berjumlah 60 titik data menyebar di sekitar sumbu diagonal Efektivitas Fungsi SDM (Y_1), data menyebar dan mengikuti sumbu diagonal secara konstan serta sebagian besar titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan menyentuh garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tahap selanjutnya setelah uji normalitas adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hubungan Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), dan Audit Ketaatan manajerial (X_3) terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas dari X_1 , X_2 , dan X_3 , Terhadap Y_1

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Audit Manajemen (X_1)	.820	1.219
Audit Kepuasan Karyawan (X_2)	.846	1.182
Audit Ketaatan Manajerial (X_3)	.716	1.397

a. Dependent Variable: Efektivitas Audit SDM (Y_1)

Sumber: *diolah penulis, 2023*

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa:

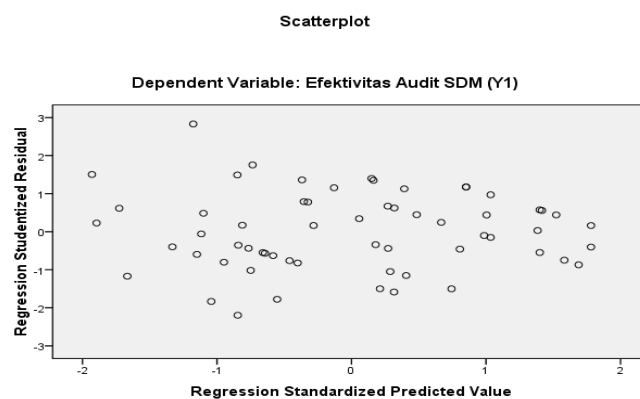
- 1) Variabel Audit Manajemen (X_1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,820 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.219 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Audit manajemen (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Audit Kepuasan Karyawan (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,846 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.182 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Audit Kepuasan Karyawan (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel audit ketaatan manajerial (X_3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,716 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.397 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel audit ketaatan manajerial (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik scatterplot. Apabila data yang berbentuk titik-titik tidak membentuk suatu pola dan menyebar secara acak di atas dan di

bawah garis nol, maka model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas hubungan dari hubungan Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), dan Audit Ketaatan manajerial (X_3) terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1) dengan gambar scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Hasil Uji heteroskedastisitas dari X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1
Sumber: *diolah penulis, 2023*

Gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 60 buah titik data menyebar secara acak di atas maupun dibawah garis 0 pada sumbu Y, selain itu titik-titik data juga tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dari hubungan Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), dan Audit Ketaatan manajerial (X_3) terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1).

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17 Hasil Model Summary

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.734 _a	.539	.515	1.83566	.539	21.865	3	56	.000	1.781

stant), Audit Ketaatan Manajerial (X₃), Audit Kepuasan Karyawan (X₂), Audit Manajemen (X₁)

b. Dependent Variable: Efektivitas Audit SDM (Y₁)

Sumber: Spss, 19

Berdasarkan hasil uji auto korelasi dapat diketahui bahwa hasil R sebesar 0.882 sebagai nilai korelasi berganda artinya Audit Manajemen (X₁), Audit Kepuasan Karyawan (X₂), Audit Ketaatan manajerial (X₃) dan Efektivitas Fungsi SDM (Y₁). memiliki keterikatan hubungan yang sedang. Nilai R square dan adjusted R mewakili nilai koefisien determinasi, namun dalam regresi berganda lebih tepat menggunakan nilai adjusted R square sebesar 0.515 atau 51,5 %. Artinya variasi dari Efektivitas Fungsi SDM (Y₁). mampu dijelaskan sebesar 51,5% oleh Audit Manajemen (X₁), Audit Kepuasan Karyawan (X₂), Audit Ketaatan manajerial (X₃) sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti.

Kemudian berdasarkan hasil durbun Watson sebesar 1,781 berada diantara 1-3 maka data dinyatakan bebas dari masalah autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), dan Audit Ketaatan manajerial (X_3) terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1). Analisis linear berganda menentukan hubungan di antara 3 variabel apakah hubungannya positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel terikatnya apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut rumus persamaan dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.18. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	3.501	2.924		1.197	.236					
Audit Manajemen (X1)	.385	.082	.470	4.698	.000	.604	.532	.426	.820	1.219
Audit Kepuasan Karyawan (X2)	.353	.104	.337	3.413	.001	.488	.415	.310	.846	1.182
Audit Ketaatan Manajerial (X3)	.148	.089	.178	1.661	.002	.510	.217	.151	.716	1.397

a. Dependent Variable:
Efektivitas Audit SDM (Y1)

Sumber: Spss 19

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 3.501 + 0.385 x_1 + 0.353 x_2 + 0.148 x_3 + e$$

$$\text{Efektivitas Audit SDM (Y1)} = 3.501 + 0.385 x_1 + 0.353 x_2 + 0.148 x_3 + e$$

Artinya :

1. Jika Audit Manajemen (X1) tetap atau tidak ditingkatkan maka Efektivitas Audit SDM sebesar 0.385 satuan (ceteris paribus)
2. Jika Audit Kepuasan Karyawan (X2) naik satu-satuan maka Efektivitas Audit SDM naik sebesar 0.353 satuan (ceteris paribus)
3. Jika Audit Ketaatan Manajerial (X3) satu satuan maka Efektivitas Audit SDM naik sebesar 0.148 satuan (ceteris paribus).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur yang akan menentukan keputusan menerima atau menolak hipotesis yang telah diasumsikan di awal. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 4.19. Hasil Uji Coefficients

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.734 _a	.539	.515	1.83566	.539	21.865	3	56	.000	1.781

stant), Audit Ketaatan Manajerial (X3), Audit Kepuasan Karyawan (X2), Audit Manajemen (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Audit SDM (Y1)

Sumber: Spss, 19

Nilai adjusted R square sebesar 0. 515 atau 51,5 %. Artinya variasi dari Efektivitas Fungsi SDM (Y_1). mampu dijelaskan sebesar 51,5% oleh Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), Audit Ketaatan manajerial (X_3) sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.20. Hasil Uji Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.032	3	73.677	21.865	.000 ^a
	Residual	188.701	56	3.370		
	Total	409.733	59			

a. Predictors: (Constant), Audit Ketaatan Manajerial (X_3), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), Audit Manajemen (X_1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Audit SDM (Y_1)

Sumber: Spss, 19

$F_h (21.865) > F_t (2.35)$ dan nilai sig $0.00 < 0.05$ maka H_a diterima artinya Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), Audit Ketaatan manajerial (X_3) signifikan terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1).

c. Uji t (hipótesis parsial)

**Tabel 4.21. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	3.501	2.924		1.197	.236					
Audit Manajemen (X1)	.385	.082	.470	4.698	.000	.604	.532	.426	.820	1.219
Audit Kepuasan Karyawan (X2)	.353	.104	.337	3.413	.001	.488	.415	.310	.846	1.182
Audit Ketaatan Manajerial (X3)	.148	.089	.178	1.661	.002	.510	.217	.151	.716	1.397

a. Dependent Variable:
Efektivitas Audit SDM (Y1)

Sumber: Spss, 19

- Audit Manajemen (X1) → $T_h(4.698) < T_t(4.703)$ dan nilai sig 0.000 < 0.05 maka H_a diterima artinya Audit Manajemen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Audit SDM (Y1)
- Audit Kepuasan Karyawan (X2) → $T_h(3.413) < T_t(4.703)$ dan nilai sig 0.000 > 0.05 maka H_a diterima artinya Audit Kepuasan Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Audit SDM (Y1)
- Audit Ketaatan Manajerial (X3) → $T_h(1.661) < T_t(4.703)$ dan nilai sig 0.000 > 0.05 maka H_a diterima artinya Audit Ketaatan Manajerial (X3) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Audit SDM (Y1).

D. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Efektivitas Fungsi SDM

Pada penelitian ini, dinyatakan bahwa Audit Manajemen mampu mempengaruhi Efektivitas Fungsi SDM secara positif dan secara signifikan. Dengan interaksi review yang dilakukan oleh pembuatnya, dipercaya dapat membantu pengurus dalam membina kemungkinan yang ada di dalam organisasi, khususnya mengenai SDM-nya. Proses audit manajemen yang harus dilakukan adalah dengan cara tahap survei pendahuluan, tahap review dan pengujian terhadap pengendalian manajemen, tahap pemeriksaan terinci (kriteria, penyebab, akibat), tahap pelaporan dan tahap tindak lanjut (Simamora, 2014). Audit sumber daya manusia ialah tindakan untuk menilai latihan aset manusia di dalam suatu asosiasi yang ditentukan untuk memperbaiki latihan ini. Mengingat pemahaman para ahli di atas, sangat baik dapat disimpulkan bahwa tinjauan aset manusia adalah suatu rangkaian penyelidikan kapasitas aset manusia untuk mensurvei kelayakan untuk memperbaiki latihan dalam kapasitas itu.

2. Pengaruh Audit Kepuasan Karyawan Terhadap Efektivitas Fungsi SDM

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan karyawan rendah. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan

karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan rendah. Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasannya relatif rendah.

3. Pengaruh Audit Ketaatan Manajerial Terhadap Efektivitas Fungsi SDM

Efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Kesimpulannya adalah efektivitas merupakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi dan dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variasi dari Efektivitas Fungsi SDM (Y_1). mampu dijelaskan sebesar 51,5% oleh Audit Manajemen (X_1), Audit Kepuasan Karyawan (X_2), Audit Ketaatan manajerial (X_3) sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti.
2. Audit Manajemen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1) yang dapat dikatakan bahwa Proses audit manajemen yang harus dilakukan adalah dengan cara tahap survei pendahuluan, tahap review dan pengujian terhadap pengendalian manajemen, tahap pemeriksaan terinci (kriteria, penyebab, akibat), tahap pelaporan dan tahap tindak lanjut
3. Audit Kepuasan Karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1) oleh karena itu Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.
4. Audit Ketaatan manajerial (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Fungsi SDM (Y_1) ketaatan manajerial mampu menciptakan efektivitas merupakan tercapainya tujuan yang telah

ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi dan dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saransaran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, Kemungkinan masih terdapat faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu disarankan penelitian selanjutnya untuk melibatkan faktor lainnya serta meneliti ditempat yang berbeda.
2. Untuk perusahaan perlu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap efektivitas fungsi sdm dari beberapa asek dengan tujuan agar visi dan misi perusahaan terwujud dengan baik. Selain itu agar adanya keseimbangan dalam penerapan SOP pekerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Dalam hal ini terlihat bahwa audit ketaatan manajerial merupakan aspek yang sangat rendah yang diperhatikan di perusahaan ini. Oleh karena itu perlu diperhatikan kesesuaian pelaksanaan program terhadap program yang direncanakan, pencatatan keuangan internal dan pengawasan kerja serta sistem pengendalian operasional organisasi jika diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Bayangkara. (2016). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Dharma, M., Pematangsiantar, T. B. K. C., & Enggana, J. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial*, 6(1), 97–111.
- Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*.
- Hayuning, F. R. (2019). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo. <https://media.neliti.com/>.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Lestari, I. S. (2014). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia(Studi Kasus pada CV Rimba Sentosa, Sukoharjo). <http://eprints.ums.ac.id/>.
- Mardiana. (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo .

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyut, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkyut, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyut, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyut, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sumule, P. K. (2016). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Pt (Persero) Surveyor Indonesia Surabaya Area. *Jurnal Reformasi*.

- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Tiffani, B. (2018). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Fakultas X).
- Udayana, E. A. U. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 21(3), 2539–2566.
- Wijayanto, A., Hubeis, H. M., Program, M., Manajemen, D., Pascasarjana, S., Manajemen, D., Manajemen, F. E., Studi, P., Profesional, M., Kecil, I., Pascasarjana, S., Doktor, P., Bisnis, M., Pascasarjana, S., Doktor, P., Bisnis, M., & Pascasarjana, S. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 6(2), 1–9.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yusup, M. (2014). Audit ManaJemen. *Majalah Bisnis dan Iptek*.