

# JURNAL

# R A T R I

**(RISET AKUNTANSI TRIDINANTI)**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

# Jurnal

# RATRI

(Riset Akuntansi Tridinanti)

---

Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

---

## Dewan Redaksi

- Pelindung : Dr. Ir. Hj. Manisah, MP (Rektor)
- Pembina : Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA (Dekan Fakultas Ekonomi)  
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M.
- Pimpinan Umum : Sahila, S.E., M.M.
- Penyunting Ahli : Dr. Yusnaini, S.E., M. Si., Ak. (Universitas Sriwijaya)  
Dr. Anton Arisman, S.E., M.Si. (STIE Multi Data Palembang)  
Dr. Helmi Yazid, S.E., M.Si. (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)  
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M. (UTP)
- Penyunting Pelaksana : Meti Zuliyana, S.E, M.Si., Ak., CA  
Rizal Effendi, S.E., M.Si.  
Yancik Syafitri, S.E., M.Si.  
Dwi Septa Ariyani, S.E., M.Si., Ak., CA.
- Sekretariat : Padriansyah, S.E., M.Si.
- Keuangan : Dimas Pratama Putra, S.E., Ak., M.Si.
- Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang  
Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129  
Telp. 0711-354654 E-mail : [redaksiratri@gmail.com](mailto:redaksiratri@gmail.com)

Jurnal “**RATRI**” adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang Akuntansi. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang Akuntansi kepada masyarakat ilmiah.

# Jurnal RATRI

(Riset Akuntansi Tridinanti)

---

Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon Blambangan Umpu Provinsi Lampung  
**Sugiharto, S.E., M.Si., Ak., CA**

1-14

---

Analisis Siklus Pengeluaran pada CV. Purwa Daya Sejahtera Palembang  
**Rizal Effendi, S.E., M.Si. Lili Syafitri, SE, MSi. Ak. CA**

15-23

---

Pengaruh *Cash Ratio* Dan *Debt Ratio* Terhadap *Return On Assets* Pada Perusahaan Pertambangan Minyak Dan Gas Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019

**Kusminaini Armin, S.E., MM.**

24-41

---

Analisis Pengendalian Intern Terhadap Pengelolaan Persediaan Barang Pada Cv. Borneo Bangun Nusa Palembang

**Titi Suelmi, SE, MM, Ak. CA. Shelly F. Tobing, S.E., M.Si. Ak**

42-50

---

Analisis Perencanaan dan Pengendalian Persediaan Barang Dagang Pada Pt. Electronic City Indonesia, Tbk Cabang Palembang

**Sahila, S.E., MM**

51-62

---

Pengaruh Penerimaan Piutang Terhadap *Service Charge* Karyawan The Alts Hotel Palembang

**Rusmida Hutabarat, SE., M. Si, Ernawati, SE, MM, Ak. CA**

63-79

---

Analisis Pajak Penghasilan Pasal 23 Atas Jasa Sewa Alat Berat Pada Pt. Sumatra Unggul Palembang

**Reni Hardianti, Koefrowi, SE, Ak. MM**

80-88

---

Pengaruh Biaya Lingkungan Dan Kinerja Lingkungan Terhadap Profitabilitas  
Perusahaan Pemenang Kategori Isra Tahun 2018  
**Amanda Oktariyani, S.E., M.Si., Ak.**

89-96

---

Model Pengaruh Anggaran Biaya Era Covid-19 Terhadap Informasi Akuntansi  
Pertanggung Jawaban  
**Lesi Hertati, Rilla Gantino, Lilis Puspitawati, Meifida Ilyas**

97-120

---

Pengaruh Hasil Altman Z-Score, Springate, Dan Zmijewski Sebagai Alat Prediksi  
Kebangkrutan (*Financial Distress*) Terhadap Harga Saham (Studi Empiris Perusahaan  
*Property & Real Estate* dan *Food and Beverages* yang Terdaftar di Bursa Efek  
Indonesia Periode 2014-2018)  
**Dr. Rilla Gantino, SE., CA. MM, Goei Ivan Jonathan**

120-144

---

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN  
(PERSERO) RAYON BLAMBANGAN UMPU PROVINSI LAMPUNG**

**Sugiharto<sup>\*)</sup>**

sugihartoabas05@gmail.com

---

**ABSTRACT**

*PT PLN persero blambangan umpu, Lampung province, is a state-owned company that operates in the electricity sector, from outside operating power plants to transmitting to the public for all Indonesian people, showing a decline in employee performance. This problem have a lot of existence; delay in work, ineffective internal control and the implementation of human resource management audits that are not optimal and its run into the errors in the operation of power plants and transmissions that are not yet optimal. This is partly influenced by the human resource management audits. The population and sample in this study were as many as 40 employees, all of whom were made into the population, with the type and design of the research used exploratory and causality with associative problem formulations. Based on the results of research, human resource management audits have an effect on employee performance, from the results of the t test, the significance is smaller than Alpha 0.05, which means that Ho is rejected and Ha is Accepted. A correlation coefficient which states the closeness of the relationship is strong and positive of 0.536. With a determination coefficient of 28.7%. The conclusion of this study states tell that the hypothesis of human resource management audits affect employee performance is acceptable*

**Keywords : Human Resource Management Audits, Employee Performance**

**A. PENDAHULUAN**

Suatu sistem operasi perusahaan merupakan kunci sukses suatu perusahaan, bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia akan bisa berkembang jika di dukung

oleh budaya dan iklim organisasi yang kondusif melalui habitat belajar yang dapat meningkatkan modal kredibilitas individu dan organisasi.

Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi – misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan

---

<sup>\*)</sup> Dosen Universitas Tridinanti

agar unggul dalam persaingan usaha. Manajemen Sumber daya manusia di perlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Efektivitas dapat dipahami sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi (perusahaan) tersebut (jony setyawan,1998). Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, akan menunjukkan bagaimana perusahaan bisa menunjukkan, mendapatkan, mengembangkan dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan kualifikasi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berjalannya sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan diperlukan pula audit manajemen sumberdaya manusia. Audit manajemen sumberdaya manusia merupakan pengevaluasian terhadap fungsi sumberdaya manusia yang meliputi : perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, fungsi seleksi, fungsi orientasi dan penempatan serta pelatihan dan pengembangan.

Perencanaan tenaga kerja merupakan kebutuhan akan tenaga kerja sesuai dengan tingkat keahlian yang dimiliki pekerja, seleksi

ketenaga kerjaan yang berdampak kepada tenaga kerja yang efektif dan efisien dan tidak membuat pemborosan pekerjaan, dan pelatihan yang diperlukan guna menambah tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan. Audit manajemen sumberdaya manusia juga merupakan suatu kegiatan pemeriksaan dan penilaian yang dilakukan secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi organisasi yang terpengaruh oleh fungsi sumber daya manusia guna memastikan terpenuhinya azas kesesuaian, efektifitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajemen dalam suatu perusahaan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi hal-hal yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen dan fungsinya guna meminimalisir proses internal perusahaan yang berpotensi melanggar hukum. Hal tersebut secara sistematis dapat membantu manajemen perusahaan untuk menemukan kebijakan apa yang harus diambil guna meningkatkan

efektifitas fungsi kerja karyawan. Hal lainnya juga dapat digunakan untuk menilai sistem pengendalian internal yang diterapkan di dalam perusahaan.

Bila audit manajemen yang dilakukan didalam suatu perusahaan ini dapat mengevaluasi indikasi efisiensi dan efektifitas dari hal-hal yang menyimpang dari peraturan yang ditetapkan dan dapat mengevaluasi efisiensi dan efektifitas pelaksanaan sumberdaya manusia maka pada akhirnya akan berdampak kepada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan terutama kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Blambangan Umpu Propivinsi Lampung. yang merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat diseluruh rakyat Indonesia saat ini memperlihatkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Hal ini dilihat dari adanya ; keterlambatan dalam bekerja, pengendalian internal yang belum efektif dan penerapan audit manajemen sumberdaya manusia masih belum optimal hingga memperlihatkan adanya kesalahan dalam pengoperasian pembangkit listrik dan transmisi yang belum optimal. Kondisi ini semua sangat erat kaitannya dengan audit manajemen sumberdaya manusia.

Melihat fenomena ini dan pentingnya audit manajemen sumberdaya manusia yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, penulis tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul : **Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon Blambangan Umpu Provinsi Lampung.**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dihadapi oleh PT PLN (Persero) Rayon Blambangan umpu Provinsi Lampung adalah : Apakah Audit manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon

Blambangan Umpu Provinsi Lampung?.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa ; Pengaruh Audit manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Blambangan Umpu Provinsi Lampung.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1) Terdapat pengaruh Audit manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Blambangan Umpu Provinsi Lampung. 2) Tidak terdapat pengaruh Audit manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Blambangan Umpu Provinsi Lampung.

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Rancangan Penelitian.

Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah eksploratif dan kausalitas. Penelitian eksploratif adalah penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data-data awal tentang sesuatu (Irawan, 2007 : 101). Desain kausalitas adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2011 :30).

### 2. Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Audit Manajemen SDM (X)	Suatu kegiatan pemeriksaan kualitas secara menyeluruh dari aktifitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia pada suatu divisi dan bagaimana kegiatan-kegiatan tersebut dapat mendukung strategi perusahaan (Bayangkara,2011:160 )	1.Tujuan dan ruang lingkup audit 2. Ringkasan dan kesimpulan 3.Temuan-temuan audit 4. Rekomendasi/saran	Ordinal
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dan kualitas pekerja yang diselesaikan oleh kelompok atau perseorangan.Byer dan	1. Kualitas pekerjaan 2. Inisiatif 3. Etika kerja 4. Kerja sama	Ordinal



		Rue, 2004 : 250).	5. Pengetahuan tentang pekerjaan 6. Tanggung jawab 7. Pemanfaatan aktu	
--	--	-------------------	--	--

### 3. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Blambangan Umpu Provinsi Lampung sebanyak 40 Orang karyawan di kantor PT PLN (Persero) Rayon Blambang Umpu Provinsi Lampung

Sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan di kantor PT PLN (Persero) Rayon Blambang Umpu Provinsi Lampung diambil semuanya untuk dijadikan objek penelitian.

### 4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini alat yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data adalah laporan hasil kinerja pegawai yaitu dengan cara meneliti dan mempelajari langsung laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian ini serta melakukan Tanya jawab dengan pegawai PT PLN (Persero) Rayon Blambangan Umpu Provinsi Lampung dan permohonan pengisian kuesioner sesuai dengan kondisi

yang sebenarnya terjadi, sehubungan dengan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Setelah pengisian kuesioner dilakukan penjawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert. Adapun skala likert dengan bobot skala sebagai berikut :

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. Sangat Setuju       | 5 |
| 2. Setuju              | 4 |
| 3. Cukup               | 3 |
| 4. Tidak Setuju        | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | 1 |

#### 4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:49).

Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Corrected Item-Total correlation*. melalui penggunaan SPSS dimana dengan melihasil hasil

olahan spss yang nilai signya lebih kecil dari 0,05.

#### 4.2. Uji Relibilitas

Uji reabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Disini pengukuran hanya dilakukan sekalian kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Suatu variable dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2009:45)

#### 5. Teknik Analisis Data

Terkik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh penelitian untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Menurut Singgih (2014 :43) teknik analisa data dibagi menjadi analisa kualitatif dan kuantitatif.

##### 5.1. Analisis Kualitaitaif

Analisis kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka, namun menunjukkan kelas-kelas atau jenjang-jenjang dari variable itu sendiri. Pada penelitian ini metode yang

digunakan adalah metode deskriptif, tujuannya yaitu suatu metode dalam meneliti sejumlah manusia, objek, kondisi, system, pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang tujuannya adalah untuk membuat deskriptif secara sistematis dan akurat mengenai fakta serta pengaruh antara variable.

##### 5.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu data data bentuk angka-angka, data disini menunjukkan adanya jumlah dari variable itu sendiri. Sebelum data diolah maka dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari :

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogrov-Semirnov Test*, alat uji ini biasa disebut dengan uji K-S dari program SPSS. Interpretasi normalitas data dihitung dengan cara membandingkan nilai *Asymptotic Significance* yang diperoleh dengan nilai  $\alpha=0,05$ . Jika *Asymp.Sig* > 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

##### b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan *Chi-Square Test* pada Program SPSS dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Interpretasi homogenitas data dihitung dengan cara membandingkan nilai *Asymptotic Significance* yang diperoleh dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Jika *Asymp.Sig*  $> 0,05$ , maka data dinyatakan homogen.

### c. Uji Linieritas

Pengujian linieritas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan *One-way Anova* pada program SPSS dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Interpretasi linieritas dilakukan dengan ketentuan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai hubungan yang linear.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Formula Hipotesis

Hipotesis :

1.  $H_0 : b_1 \neq 0$ ,
2.  $H_a : b_1 = 0$ ,

Keterangan :

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara variabel audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Blambangan Umpu

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara variabel bebas audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Blambangan Umpu

### b. Kriteria Pengujian

Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel dengan  $\alpha = 0,05$  (signifikansi 95%).

a. Untuk hipotesis tersebut dipergunakan uji t

1. Probabilitas ( $\text{sig.t}$ )  $\geq 0,05$  ;  
Ho diterima
2. Probabilitas ( $\text{sig.t}$ )  $< 0,05$  ;  
Ha diterima

## 7. Koefisien Korelasi

Nilai r (Koefisien korelasi) ini berkisar antara  $-1 \leq r \leq +1$ , semakin mendekati nilai 1 berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai koorelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel (Y). Koefisien korelasi ini dapat bersifat hubungan yang positif, negatif ataupun tidak berhubungan.

## 8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui koefisien penentuan (koefisien determinasi) dilakukan penghitungan  $R^2$  sehingga dapat ditentukan tingkat kinerja karyawan. Dari koefisien determinasi ini merupakan kuadrat dari koefisien korelasi ( $R^2$ ) bisa memberikan arti besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Pada hasil olahan data menunjukkan hasil uji validitas terhadap populasi 40 karyawan dapat diketahui bahwa audit manajemen sumber daya manusia menunjukkan data yang valid. Valid ini dapat dilihat dari hasil olahan data SPSS versi 24 pada lampiran dimana nilai signya lebih kecil dari alpa (0,05). Terdapat pula data audit manajemen sumber daya manusia yang tidak valid karena nilai signifikansinya lebih besar dari alpa 0,05. Dan data yang tidak valid ini dikeluarkan untuk tidak diolah dalam pengujian pengaruh audit manajemen sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan.

##### b. Uji Reliabilitas

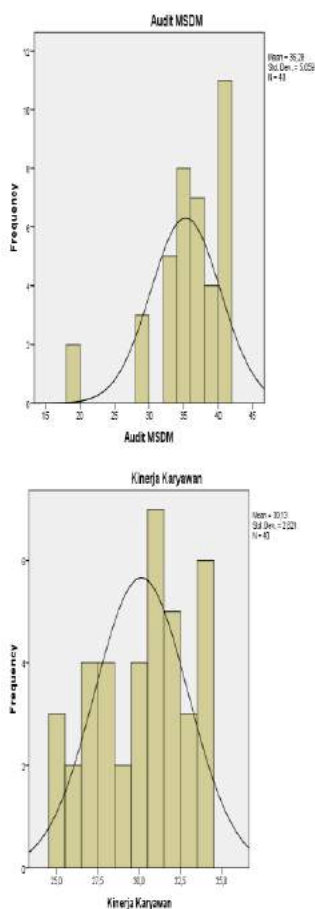
Reliabilitas dilihat dari hasil output SPSS dengan melihat hasil nilai *alpha cronbach*. Nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Audit MSDM (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	N Of Items	Keterangan
Audit MSDM (X)	0,8	8	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,7	7	Reliabel

Sumber : Hasil olahan spss versi 24

#### 2. Analisis Statistik Deskriptif



Dari hasil olahan data dapat dinyatakan bahwa variabel Audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan memiliki sebaran normal, hal ini dilihat dari kurva normal yang membentuk distribusi normal.

### 3. Analisis statistik inferensial

#### 3.1. Uji persyaratan Analisis

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *kolmogrov semirnov*. Dari hasil uji didapatkan kedua variabel tersebut adalah asympsignya

lebih besar dari alpa (0,05) maka dapat dikatakan kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Rangkuman hasil uji normalitas

No	Variabel	Nilai Asym sig (2 tailed)	Alpa =0,05	Kesimpulan
1	Audit Manajemen SDM (X)	0,172	0,05	Normal
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,355	0,05	Normal

Sumber : Hasil olahan data melalui spss versi 24,00.

##### b. Uji homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan menggunakan uji *chi square*. Uji ini dilihat dari asimsig *chi square* . Asimsig *chi square* lebih besar dari alpa (0,05) maka dapat dikatakan homogen.

Tabel 4. Rangkuman hasil uji homogenitas

No	Variabel	Nilai Asym sig (2 tailed)	Alpa =0,05	Kesimpulan
1	Audit Manaje	0,221	0,05	Homogen

\*) Dosen Universitas Tridinanti

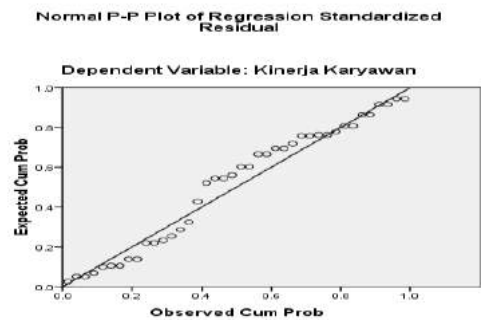
	men SDM (X)			
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,740	0,05	Homogen

Sumber : Hasil olahan data melalui spss versi 24,00

**c. Uji Linearitas**

Uji linearitas garis regresi dan simpulannya berdasarkan tingkat alfa menggunakan harga koefisien signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang digunakan untuk menolak atau menerima Ho, maka nilai koefisien harus dibandingkan dengan tingkat alfa=0.05. Kesimpulan yang harus diambil yaitu model regresi berbentuk linear, diterima jika signifikansi dari deviation from linierity > dari alfa = 0,05 sebaliknya tidak linier jika kurang dari alfa. Untuk lineairty

variabel tersebut adalah 0, 349 lebih besar dari alfa (0,05). Maka dapat dikatakan linier. Dan bila digambarkan kedalam grafik linierity seperti berikut ini:



**4. Analisis Regresi linier sederhana**

**1. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Blambangan Umpu Provinsi Lampung.**

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.865	11.286		4.848	.000
	Audit MSDM	.394	.117	.536	3.356	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari table di atas persamaan regresi linear untuk pengaruh audit

manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah :  $Y = 54.865 + 0,394 X + e$ . Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa

konstanta sebesar 54.865 akan memberi pengertian bahwa jika pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Blambangan Umpu Provinsi Lampung adalah konstanta sama dengan nol (0), maka besarnya kemampuan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Blambangan Umpu sebesar 54.865 satuan. Hal ini menginformasikan bahwa audit manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari ; tujuan dan ruang lingkup audit, ringkasan dan kesimpulan, temuan-temuan audit, dan rekomendasi atau saran memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi perbaikan peningkatan audit

manajemen sumber daya manusia maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan.

Hal lainnya yaitu X, merupakan koefisien regresi dari variabel audit manajemen sumber daya manusia sebesar 0,394 mempunyai arti bahwa bila terjadi perbaikan audit manajemen sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Blambangan Umpu Provinsi Lampung sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

**5. Koefisien korelasi**

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	.287	.261	2.796

a. Predictors: (Constant), Audit MSDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar

0,536. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan (Korelasi) audit manajemen SDM terhadap kinerja karyawan adalah positif dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat.

### 6. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil uji t Statistik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.865	11.286		4.848	.000
	Audit MSDM	.394	.117	.536	3.356	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.356. Dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 dan derajat kebebasan  $n-2$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1,68 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak karena berdasarkan perhitungan uji t di peroleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,356 > 1,68$ . Hal tersebut merupakan kriteria

penerimaan  $H_a$  atau nilai signifikansi  $\alpha \leq 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan Audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Blambangan Umpu Provinsi Lampung.

### 7. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	.287	.261	2.796

a. Predictors: (Constant), Audit MSDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 8 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$

Sebesar  $0,287 = 28,7\%$ . Artinya besarnya pengaruh Variabel Audit manajemen sumber daya manusia



(X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 28,7% sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

## D. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

- 1) Audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil olahan data SPSS dimana nilai t signifikansi lebih kecil dari alpa yaitu dibawah 0,05. Audit manajemen sumberdaya manusia juga mempunyai korelasi /keeratan hubungan yang kuat dan memiliki kontribusi yang cukup tinggi.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal tersebut merupakan kriteria penerimaan  $H_a$ . Yaitu Audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Saran

- 1) Pelatihan dan pengembangan telah dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Blambangan Umpu untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi belum secara rutin, dengan pelatihan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
- 2) Sebaiknya pihak perusahaan menerapkan secara rutin audit manajemen sumber daya manusia dalam evaluasi terhadap karyawan sehingga dapat tercipta kinerja karyawan yang baik
- 3) 3. Pelatihan dengan optimal terhadap perubahan teknologi mutahir yang terbaru sehingga dapat menimbulkan kinerja yang optimal
- 4) 4. Diberikan *reward dan punishment* sehingga dapat menciptakan kinerja karyan yang optimal.

## E. DAFTAR RUJUKAN

Arrens. Alvin A, And James K.Loebbecke, 2010, *Auditing an Integrated Approach*, New jersey, Prentice Hall, Inc

- Agoes, Sukrisno, 2004, *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi)*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Abdul, Halim. 2008. *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Al haryono jusup. 2014. *Auditing (Pengauditan Berbasis ISA)*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.
- Bacal Robert, 2002, *Performance Management* (Alih Bahasa Dharma & Irawan), PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Byar and Rue, 2004, *Human Resources Management ; A. Practical Approach*. Harcourt Brace New York
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* BPFE Yogyakarta.
- Irawan, Prasetya, 2007. *Penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, DIA FISIP UI, Jakarta.
- IBK, Bhayangkara, 2008, *Audit Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.
- Keputusan Menteri Keuangan. 2011. *Keputusan Menteri Keuanga*
- Nomor  
454/KMK.01/2011.Jakarta.
- Kanaka, 2014, *Auditing*, Penerbit LPFE Yogyakarta
- Mulyadi. 2010. *Auditing*.Buku 1 Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sukrisno, 2010, *Audit Manajemen*, Penerbit STM YKPN, Yogyakarta
- Siagian, ,2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga Jakarta
- Siswanto Sutojo, 2014, *Manajemen Audit*, Penerbit Salemba Yogyakarta
- Suswinarno, 2012. *Aman dari Risiko dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. Jakarta:Visimedia.
- Susilo, Willy, 2002, *Audit Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Susilo, 2002, *Manfaat Audit Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiono, 2004, *Pedoman Penelitian*, Alfabeta, Bandung

**PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL ILMIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI UTP**

1. **Artikel dapat diangkat dari hasil penelitian atau kajian analitis kritis** di bidang ilmu Ekonomi yang berhubungan dengan bidang Perbankan, Manajemen dan Akuntansi yang dianggap perlu didesimanisasikan.
2. **Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris**, minimal 10 halaman dan maksimal 15 halaman termasuk daftar pustaka dan lampiran; ukuran kertas A4, spasi 1,5; margin kiri 4 cm, margin kanan, atas dan bawah masing-masing 3 cm, menggunakan Times New Roman *font* 12
3. **Artikel diketik dengan komputer program MS. Word**  
Penulis dimohon mengirimkan satu print out dan satu CD yang berisi artikel.  
Cantumkan alamat, email dan nomor telepon/HP penulis untuk keperluan konfirmasi tentang tulisan yang dikirimkan ke redaksi.
4. **Artikel dilengkapi :**  
Abstrak maksimum 150 kata, dan kata-kata kunci  
Biodata singkat penulis dan identitas penelitian dicantumkan sebagai catatan kaki pada halaman pertama artikel.
5. **Penulisan Daftar Rujukan** mengikuti urutan:
  - a) *Last name, first name, middle name*
  - b) Tahun penerbitan
  - c) Judul buku (huruf miring),
  - d) Kota penerbitan dan
  - e) Nama penerbit (bila buku) atau judul artikel, judul jurnal, beserta volume, nomor edisi dan halaman (bila artikel).

**Contoh :**  
Brigham & Houston, 2006, *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Jakarta, Salemba Empat.  
Mikial, Msy, 2010, *Evaluasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah pada Lembaga Amil Zakat Daerah (Lazda) Sumsel Dompot Sosail Insani Mulia (DSIM) Palembang*, Palembang, Majalah UTP, No. 64,2010, 92-101.
6. **Artikel hasil penelitian** memuat :
  - Judul** (maks 14 kata)
  - Nama penulis** (tanpa gelar)
  - Alamat email** yang dapat dihubungi
  - Abstrak** (Bhs Inggris, satu paragraf)
  - Kata-kata kunci**
    - A. Pendahuluan** (memuat latar belakang masalah, dan sedikit tinjauan pustak, serta masalah dan tujuan penelitian)
    - B. Metode penelitian**
    - C. Hasil dan pembahasan**
    - D. Simpulan dan Saran**
    - E. Daftar rujukan** (berisi pustaka yang betul-betul dirujuk dalam naskah)
  - Lampiran** (bila perlu)
7. **Artikel Kajian Analisis Kritis** di bidang Ilmu Ekonomi yang dianggap perlu didesimanisasikan memuat: **Judul, Nama penulis** dan **alamat email** yang dapat dihubungi

