

## **PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR PUSAT PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR**

**Muh Syahrur**

(Dosen Tetap STIEM Bongaya)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia pada kantor pusat PT. Bank Sulselbar Makassar. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah pegawai yang berada di divisi audit internal, divisi audit kepatuhan, dan divisi sumber daya manusia pada Kantor Pusat Bank Sulselbar, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 33 responden. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh (sensus). Pengujian hipotesis menggunakan regresi sederhana dengan bantuan software statistical package for the social science (SPSS) Versi 20. Angket yang didistribusikan memanfaatkan Skala ordinal melalui Skala Likert 5 poin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel audit manajemen sebesar 0,847 dengan nilai t sebesar sebesar 3,611 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,040 sehingga dapat dinyatakan bahwa Audit manajemen berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,01$ ), dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik audit manajemen berkontribusi, semakin baik fungsi sumber daya manusia.

**Kata kunci : Audit Manajemen, Fungsi Sumber Daya Manusia**

### **PENDAHULUAN**

#### **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Menurut Samsuddin (2007 : 21) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2010 : 14) pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan tidak hanya meliputi bagaimana merekrut calon karyawan dan penempatannya, tetapi bagaimana bagian atau divisi sumber daya manusia dapat mempertahankan mereka agar merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Ketidakmampuan mempertahankan karyawan dari organisasi akan memicu tingginya tingkat *turnover* karyawan. Pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik

dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan memanfaatkan peluang.

Menurut Tiffany dan Rustam (2012) pihak manajemen dituntut untuk dapat lebih memperhatikan kenyamanan dari sumber daya manusia dengan meningkatkan pengawasan terhadap setiap kegiatan divisi sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Bayangkara (2008:16) Dalam ruang lingkup audit manajemen pada fungsi manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan, Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, pengembangan karier, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dan untuk mengawasi itu menurut Febriana (2010) Audit manajemen merupakan alat untuk memberikan keyakinan bahwa performa manajemen segala divisi dikhususkan pada divisi sumber daya manusia telah sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada sehingga mampu melaksanakan perbaikan yang tepat sasaran secara terus menerus pada performa manajerialnya, sehingga dapat diketahui apakah pengaturan aktivitas dan program yang ada telah diatur secara efektif, efisien dan ekonomis.

Menurut Bayangkara (2008 : 60) Audit manajemen menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis , efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa audit manajemen mempunyai kontribusi yang besar terhadap efektivitas fungsi sumber daya manusia yang dilakukan Brenda Tiffani dan Akie Rusaktiva Rustam (2012) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa audit manajemen melakukan penilaian terhadap 9 fungsi sumber daya manusia dan secara garis besar fungsi tersebut telah berjalan secara efektif namun terdapat 2 fungsi yang tidak berjalan secara efektif yaitu fungsi perekrutan tenaga kerja dan kompensasi, ini menunjukkan bahwa penilaian atau evaluasi ini digunakan untuk mengukur apakah fungsi sudah bekerja secara efektif dan apa saja kontribusi fungsi sumber daya manusia didalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

“Apakah audit manajemen berpengaruh terhadap fungsi sumber daya manusia pada kantor pusat PT.Bank Sulselbar Makassar”?

## **Tinjauan Teoritis**

### **1. Audit**

### **a. Pengertian audit**

Audit adalah proses sistematis mengenai mendapatkan dan mengevaluasi secara objektif bukti yang berkaitan dengan penilaian mengenai berbagai kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penilaian-penilaian tersebut dan membentuk kriteria serta menyampaikan hasilnya kepada pengguna yang berkepentingan (Hall, 2007 : 3).

### **b. Ruang lingkup dan tujuan audit**

Menurut Bayangkara (2008 : 4) Ada 3 elemen pokok dalam tujuan audit :

1. Kriteria (*criteria*)
2. Penyebab (*cause*), dan
3. Akibat (*effect*)

## **2. Audit Manajemen**

### **a. Pengertian audit manajemen**

Audit manajemen adalah pengevaluasian terhadap efisien dan efektivitas operasional perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggung jawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi (Bayangkara, 2008 : 2)

Audit manajemen disebut juga *operational audit*, *functional audit*, *systems audit*, adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi perusahaan suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis (Agoes, 2013 : 172).

Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan 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 bisa 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 perusahaan.

Audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut. Berkaitan dengan tujuan ini titik berat audit diarahkan terutama pada berbagai objek audit yang diperkirakan dapat diperbaiki di masa yang akan datang, disamping juga mencegah kemungkinan terjadinya berbagai kerugian (Bayangkara, 2008 : 2-3).

### **b. Ruang lingkup audit manajemen**

Sesuai dengan tujuannya, audit manajemen dilaksanakan untuk meningkatkan ekonomisasi, efisiensi, pengelolaan sumber daya, serta efektivitas pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, audit manajemen di arahkan untuk menilai secara keseluruhan pengelolaan operasional objek audit, baik fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian) maupun fungsi-fungsi bisnis perusahaan yang secara keseluruhan ditunjukkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Bayangkara, 2008 : 15).

### **c. Prinsip Dasar Audit Manajemen**

Ada tujuh prinsip dasar yang harus diperhatikan auditor agar audit manajemen dapat mencapai tujuan dengan baik, yang meliputi :

1. Audit dititikberatkan pada objek audit yang mempunyai peluang untuk diperbaiki  
Prinsip audit ini mengarahkan audit pada berbagai kelemahan manajemen baik dalam bentuk operasional yang berjalan tidak efisien dan pencapaian tujuan yang tidak efektif maupun kegagalan perusahaan dalam menerapkan berbagai ketentuan dan peraturan serta kebijakan yang telah ditetapkan.
2. Prasyarat penilaian terhadap kegiatan objek audit  
Dari hasil audit yang dilakukan akan diketahui apakah program yang ditetapkan, metode pelaksanaan operasi , atau kebijakan yang ditetapkan manajemen secara efektif dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Jadi dengan demikian audit merupakan prasyarat yang harus dilakukan sebelum penilaian dilakukan.
3. Pengungkapan dalam laporan tentang adanya temuan-temuan yang bersifat positif  
Hal ini dilakukan untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap objek yang diaudit.
4. Identifikasi individu yang bertanggungjawab terhadap kekurangan-kekurangan yang terjadi.  
Hal ini penting karena dengan mengetahui individu-individu tersebut, akan lebih dalam dapat digali permasalahannya dan penyebab terjadinya kelemahan tersebut, sehingga tindakan koreksi yang akan dilakukan menjadi lebih cepat dan lebih tepat.
5. Penentuan tindakan terhadap petugas yang seharusnya bertanggung jawab.  
Auditor dapat memberikan berbagai pertimbangan dalam menentukan sanksi yang akan diberikan oleh pihak yang lebih tinggi dari petugas yang bersangkutan.
6. Pelanggaran hukum  
Pelanggaran dapat berupa penipuan, penggelapan asset-aset perusahaan maupun berbagai kegiatan yang secara sengaja merugikan perusahaan untuk kepentingan pribadi maupun kelompok..
7. Penyelidikan dan pencegahan kecurangan

Jika terjadi indikasi terjadi kecurangan (*fraud*) pada objek audit, auditor harus memberikan perhatian khusus dan melakukan penyelidikan yang lebih dalam terhadap hal tersebut, sehingga diharapkan kecurangan tersebut tidak terjadi (Bayangkara, 2008 : 4).

**d. Standar Audit Manajemen**

Menurut Bayangkara (2008 : 25) Standar yang digunakan dalam audit manajemen adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang (peraturan) yang berlaku
2. Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan dalam objek audit
3. Norma (standar) yang sudah mendapat pengakuan (diterima) secara umum.
4. Kriteria yang digunakan pada objek audit sejenis
5. Pengalaman auditor dalam tugas-tugas audit sebelumnya pada objek audit sejenis.

**e. Tujuan audit manajemen**

Menurut Bayangkara (2008 : 22), beberapa alasan yang mendasari diperlukannya audit manajemen termasuk diantaranya :

1. Terjadinya pemborosan dan ketidakefisienan penggunaan sumber daya perusahaan.
2. Tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai.
3. Adanya alternatif yang lebih baik dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan.
4. Terjadinya penyimpangan dalam penggunaan sumber daya manusia.
5. Adanya penyimpangan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan.
6. Sistem informasi dan pelaporan yang kurang baik.

**f. Tahap-tahap audit manajemen**

Menurut Bayangkara (2008 : 9-13), ada beberapa yang harus dilakukan dalam audit manajemen. Secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi 5 yaitu :

1. Audit pendahuluan

Audit pendahuluan dilakukan untuk mendapatkan informasi latar belakang terhadap objek yang diaudit. Dari informasi latar belakang ini, auditor dapat menentukan beberapa tujuan audit sementara (*tentative audit objective*) dalam tahap audit ini auditor dapat menentukan beberapa tujuan audit sementara.

2. Review dan pengujian pengendalian manajemen

Dari hasil pengujian ini, auditor dapat lebih memahami pengendalian yang berlaku pada objek audit sehingga dengan lebih mudah dapat diketahui potensi-potensi terjadinya kelemahan pada berbagai aktivitas yang dilakukan. Jika dihubungkan dengan tujuan audit sementara yang telah di buat pada audit pendahuluan, hasil pengujian pengendalian manajemen ini dapat mendukung tujuan audit sementara tersebut menjadi tujuan audit yang sesungguhnya (*definitive audit objective*, atau mungkin ada beberapa tujuan audit

sementara yang gugur, karena tidak cukup (sulit memperoleh) bukti-bukti untuk mendukung tujuan audit tersebut.

3. Audit terinci

Pada tahap ini juga dilakukan pengembangan temuan untuk mencari keterkaitan antara satu temuan dengan 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.

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. Rekomendasi yang disajikan dalam laporan audit seharusnya sudah merupakan hasil diskusi dengan berbagai pihak yang berkepentingan dengan tindakan perbaikan tersebut.

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut.

**g. Perbedaan audit manajemen dan audit keuangan**

Audit manajemen dirancang untuk menemukan penyebab dari kelemahan-kelemahan yang terjadi pada pengelolaan program/aktivitas perusahaan, menganalisis akibat yang ditimbulkan oleh kelemahan tersebut dan menentukan tindakan perbaikan (rekomendasi) yang berkaitan dengan kelemahan tersebut agar dicapai perbaikan pengelolaan dimasa yang akan datang. Berbeda dengan audit keuangan yang menekankan auditnya pada data-data transaksi, proses pencatat, dan laporan akuntansi yang dibuat perusahaan, audit manajemen dilakukan dengan lingkup yang lebih luas yaitu keseluruhan aspek manajemen dari objek yang diaudit. Berbagai program/aktivitas yang dilakukan dalam mencapai tujuan perusahaan baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, dapat menjadi tujuan audit manajemen (bayangkara, 2008 : 6).

**3. Efektivitas, efisiensi, dan ekonomisasi**

Menurut bayangkara (2008:11-15) Secara singkat efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Efisiensi berhubungan dengan bagaimana perusahaan melakukan operasinya, sehingga dicapai optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimiliki. Efisiensi berhubungan dengan metode kerja (operasi). Dalam hubungannya dengan konsep *input-proses-output*, efisiensi adalah rasio antara output dan input. Seberapa besar output yang dihasilkan dengan menggunakan sejumlah tertentu input yang dimiliki perusahaan. Metode kerja yang baik akan dapat memandu proses operasi berjalan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Jadi, efisiensi merupakan ukuran proses yang menghubungkan antara input dan output dalam operasional perusahaan. Pengelolaan program-program tersebut harus berjalan secara efisien.

Ekonomisasi merupakan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola. Artinya, jika perusahaan mampu memperoleh sumber daya yang akan digunakan dalam operasi dengan pengorbanan yang paling kecil, ini berarti perusahaan telah mampu memperoleh sumber daya tersebut dengan cara yang ekonomis. Dengan demikian harga pokok perunit input yang digunakan dalam operasi juga menjadi rendah, yang memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan produk dengan harga pokok yang relative rendah dibandingkan para pesaingnya.

#### **4. Sumber daya manusia dan manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **a. Pengertian Sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia**

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya manusia (*resources*) merefleksikan *appraisal* manusia (samsuddin, 2009 : 20).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (panggabean, 2004 : 15).

##### **b. Peranan manajemen sumber daya manusia**

Menurut Hasibuan (2006:14-15) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalakan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

**c. Fungsi manajemen sumber daya manusia**

Menurut Hasibuan (2006 : 21) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Perencanaan adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.
- b. Pengorganisasian adalah sebuah aktivitas penataan sumber daya manusia yang tepat dan bermanfaat bagi manajemen, dan menghasilkan penataan dari karyawan.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah pengendalian adalah sebuah usahastematik dari manajemen untuk mencapai tujuan dengan membandingkankinerja dengan rencana awal kemudian melakukan langkah perbaikan terhadap perbedaan-perbedaan penting dari keduanya.
- e. Pengadaan adalah upaya proses untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi.
- f. Pengembangan adalah upaya peningkatan kemampuan karyawan yang dalam penelitian ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.
- g. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerja sama yang memberikan kepuasan.

- i. Pemeliharaan adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- j. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- k. pemberhentian adalah berhentinya kegiatan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi perusahaan.

#### **5. Audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia**

Menurut Bayangkara (2008 : 60-108) Ruang lingkup pada audit ini mencakup keseluruhan dari proses sumber daya manusia yang meliputi :

##### **1. Perencanaan sumber daya manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi tentang kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia untuk menyelesaikan berbagai bidang tugas dan tanggungjawab yang harus dikelola perusahaan dalam mencapai tujuannya.

##### **2. Penerimaan (rekrutmen) karyawan**

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.

##### **3. Seleksi**

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

##### **4. Orientasi dan penempatan**

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan akan dipegangnya.

##### **5. Pelatihan dan pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, baik saat ini maupun dimasa yang akan datang.

##### **6. Penilaian kerja**

Penilaian kerja karyawan pada dasarnya adalah menghubungkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan standar (ukuran) keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk tugas dan tanggungjawab tersebut.

##### **7. Pengembangan karier**

Pengembangan karir seseorang karyawan menunjukkan semakin meningkatnya kemampuan karyawan tersebut dalam memegang tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang lebih besar dalam pekerjaannya.

##### **8. Sistem imbalan dan kompensasi**

kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

9. Perlindungan karyawan

keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi fisiologis – fisik dan psikologis karyawan yang mengakibatkan oleh lingkungan dari fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Perusahaan yang melaksanakan dengan baik program keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan dapat mencegah berbagai kecelakaan kerja atau menderita penyakit tertentu pada karyawannya.

10. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pengurangan tenaga kerja merupakan keputusan yang tidak berdiri sendiri. Berbagai kepentingan perusahaan harus diselamatkan agar perusahaan bisa bertahan hidup (*survive*) dan ikut bermain dalam persaingan yang sangat tinggi intensitasnya.

### **Penelitian Terdahulu**

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan hasil penelitian terdahulu yang menganalisis aspek-aspek yang mempengaruhi fungsi sumber daya manusia, maka digunakan diantaranya adalah :

Brenda Tiffani dan Akie Rusaktiva Rustam (2012) melakukan penelitian dengan hasil penelitian adalah dari 9 fungsi sumber daya manusia yang diteliti bahwa secara garis besar fungsi-fungsi tersebut telah berjalan secara efektif namun dari 9 fungsi tersebut ada 2 diantaranya yang tidak berjalan efektif yaitu fungsi perekrutan dan kompensasi.

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan juga menggunakan jenis penelitian deskriptif.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat PT.Bank Sulselbar Makassar yaitu bank pemerintah daerah di sulawesi selatan dan sulawesi barat dan dilakukan selama 5 bulan

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor pusat PT. Bank sulsebar makassar pada bagian audit internal, bagian audit kepatuhan dan bagian sumber daya manusia pada kantor tersebut. dengan jumlah 33 populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bertanggungjawab atas pemeriksaan audit manajemen yaitu divisi audit internal, divisi audit kepatuhan dan divisi sumber daya manusia pada bank tersebut. Alasan peneliti melakukan sampel tersebut karena bagian tersebut dapat memberikan data-data informasi yang diperlukan untuk penelitian ini.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel sensus (sampel jenuh), yang termasuk dalam *Non Probability Sampling*

#### D. Metode Pengumpulan Data

##### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif

##### 2. Sumber Data

Data diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Dengan menggunakan angket kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan informasi pada kantor pusat PT. Bank Sulselbar makassar.

##### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

###### a. Penelitian Lapangan (*Field Research*),

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan :

1. Kuesioner
2. Wawancara

###### b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

#### Hasil Dan Pembahasan

##### 1. Hasil

##### a. Audit Manajemen

#### Distribusi Jawaban Responden Pada Instrumen Variabel Audit manajemen

INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN	SANGAT SETUJU (SS)		SETUJU (S)		NETRAL (N)		TIDAK SETUJU (TS)		SANGAT T.SETUJU (STS)		TOTAL
		TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
AUDIT PENDAHULUAN (X11)	X111	10	30.30	14	42.42	7	21.21	2	6.06	0	0.00	3.97
	X112	8	24.24	22	66.67	3	9.09	0	0.00	0	0.00	4.15
RERATA INDIKATOR												4.06
REVIEW DAN PENGUJIAN (X12)	X121	7	21.21	20	60.61	6	18.18	0	0.00	0	0.00	4.03
	X122	6	18.18	20	60.61	7	21.21	0	0.00	0	0.00	3.97
RERATA INDIKATOR												4.00
AUDIT TERINCI (X13)	X131	10	30.30	19	57.58	4	12.12	0	0.00	0	0.00	4.18
	X132	12	36.36	19	57.58	2	6.06	0	0.00	0	0.00	4.30
RERATA INDIKATOR												4.24
PELAPORAN (X14)	X141	16	48.48	14	42.42	3	9.09	0	0.00	0	0.00	4.39
	X142	13	39.39	14	42.42	6	18.18	0	0.00	0	0.00	4.21
RERATA INDIKATOR												4.30
TINDAK LANJUT (X15)	X151	7	21.21	15	45.45	7	21.21	4	12.12	0	0.00	3.76
	X152	10	30.30	17	51.52	5	15.15	0	0.00	1	3.03	4.06
RERATA INDIKATOR												3.91

Berdasarkan table 4.1 dapat dijelaskan bahwa indikator pelaporan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar (4,30) kemudian diikuti oleh indikator audit terinci dimana bahwa pengumpulan bukti sangat perlu dilakukan dalam melaksanakan audit dengan nilai rata-rata sebesar (4,24), kemudian audit pendahuluan memiliki nilai rata-rata sebesar (4,06), kemudian diikuti oleh indikator review dan pengujian dengan nilai rata-rata (4,00), dan pada indikator terakhir yaitu tindak lanjut dimana pihak yang diaudit sebaiknya mengikuti rekomendasi dari pihak audit manajemen dengan nilai rata-

rata (3,91). Untuk melihat rata-rata nilai dari setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Audit Pendahuluan

Nilai rata-rata tertinggi pada indikator audit pendahuluan yaitu (4,15) dimana auditor berhak menentukan tujuan audit manajemen bahwa tujuan audit ini adalah untuk menilai kinerja dari divisi yang akan diaudit, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah pada indikator audit pendahuluan yaitu (3,97) disebabkan karena audit harus didiskusikan terlebih dahulu dengan divisi sumber daya manusia.

2. Review dan pengujian

Untuk indikator review dan pengujian memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar (4,03) disebabkan karena auditor perlu melakukan review terdahulu terhadap prosedur-prosedur yang dilakukan oleh divisi sumber daya manusia, sedangkan nilai rata-rata terendah untuk indikator review dan pengujian adalah (3,97) disebabkan bahwa auditor melakukan review dan pengujian untuk melihat bahwa SDM digunakan secara efektif dan efisien.

3. Audit terinci

Untuk indikator audit terinci memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah (4,30) disebabkan karena auditor mengumpulkan bukti-bukti yang kompeten, material dan relevan dalam aktivitas auditnya, sedangkan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah (4,18) disebabkan karena auditor menentukan ruang lingkup audit manajemen dengan akibat dari pelaksanaan aktivitas dari divisi SDM.

4. Pelaporan

Untuk indikator pelaporan memiliki rata-rata nilai tertinggi adalah (4,39) disebabkan karena auditor membuat laporan audit yang singkat, jelas, wajar dan dapat dimengerti sehingga membantu dalam mengambil keputusan, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah (4,21) disebabkan karena auditor menyampaikan laporan audit pada pihak divisi sumber daya manusia dan direktur utama.

5. Tindak Lanjut

Untuk indikator tindak lanjut memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah (4,06) disebabkan karena auditor melakukan monitoring terhadap tindak lanjut untuk memastikan bahwa temuan yang dilaporkan telah diantisipasi dengan baik, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah (3,76) disebabkan karena auditor mendiskusikan dahulu rekomendasi dengan divisi SDM untuk segala perbaikan yang dilakukan.

**b. Fungsi Sumber Daya Manusia**  
**Distribusi Jawaban Responden Pada Instrumen Variabel**  
**Fungsi sumber daya manusia**

INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN	SANGAT SETUJU (SS)		SETUJU (S)		NETRAL (N)		TIDAK SETUJU (TS)		SANGAT T.SETUJU (STS)		TOTAL
		TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
PERENCANAAN SDM (Y11)	Y111	9	27.27	18	54.55	5	15.15	1	3.03	0	0.00	4.06
	RERATA INDIKATOR											
REKRUITMEN (Y12)	Y121	10	30.30	14	42.42	9	27.27	0	0.00	0	0.00	4.03
	RERATA INDIKATOR											
SELEKSI (Y13)	Y131	10	30.30	9	27.27	13	39.39	1	3.03	0	0.00	3.85
	RERATA INDIKATOR											
ORIENTASI DAN PENEMPATAN (Y14)	Y141	10	30.30	13	39.39	10	30.30	0	0.00	0	0.00	4.00
	RERATA INDIKATOR											
PELATIHAN & PENGEMBANGAN (Y15)	Y151	8	24.24	21	63.64	4	12.12	0	0.00	0	0.00	4.12
	RERATA INDIKATOR											
PENILAIAN KERJA (Y16)	Y161	9	27.27	16	48.48	6	18.18	2	6.06	0	0.00	3.97
	RERATA INDIKATOR											
PENGEMBANGAN KARIR (Y17)	Y171	7	21.21	16	48.48	10	30.30	0	0.00	0	0.00	3.91
	RERATA INDIKATOR											
SISITEM IMBALAN DAN KOMPENSASI (Y18)	Y181	13	39.39	13	39.39	6	18.18	1	3.03	0	0.00	4.15
	RERATA INDIKATOR											
PERLINDUNGAN KARYAWAN (Y19)	Y191	11	33.33	13	39.39	8	24.24	1	3.03	0	0.00	4.03
	RERATA INDIKATOR											
PHK (Y110)	Y1110	9	27.27	19	57.58	5	15.15	0	0.00	0	0.00	4.12
	RERATA INDIKATOR											

Berdasarkan table 4.2 dapat dijelaskan bahwa indikator system imbalan dan kompensasi memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar (4,15) kemudian diikuti oleh indikator pemutusan hubungan karyawan dan pelatihan dan pengembangan dimana dengan nilai rata-rata kedua indikator sebesar (4,12), kemudian perencanaan sumber daya manusia memiliki nilai rata-rata sebesar (4,06), kemudian diikuti oleh indikator rekrutmen dan indikator perlindungan karyawan dengan nilai rata-rata (4,03), kemudian indikator orientasi dan penempatan memiliki nilai rata-rata (4,00), pada indikator penilaian kerja memiliki nilai rata-rata sebesar (3,97) diikuti dengan indikator pengembangan karier dengan nilai rata-rata sebesar (3,91), dan pada indikator terakhir yaitu seleksi dengan nilai rata-rata (3,85). Untuk melihat rata-rata nilai dari setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia

Untuk indikator perencanaan sumber daya manusia memiliki nilai rata-rata sebesar (4,06) disebabkan karena sebaiknya perencanaan SDM terencana dan terdokumentasi dengan jelas.

2. Rekrutmen

Untuk indikator rekrutmen memiliki nilai rata-rata sebesar (4,03) disebabkan karena sebaiknya rekrutmen karyawan secara tegas menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Seleksi

Untuk indikator seleksi memiliki nilai rata-rata sebesar (3,85) disebabkan karena sebaiknya proses seleksi karyawan memberikan kesempatan kepada setiap pelamar.

4. Orientasi dan penempatan

Untuk indikator orientasi dan penempatan memiliki nilai rata-rata sebesar (4,00) disebabkan karena sebaiknya orientasi dan penempatan karyawan sesuai dengan minat dan latar belakang setiap karyawan

5. Pelatihan dan pengembangan

Untuk indikator pelatihan dan pengembangan memiliki nilai rata-rata sebesar (4,12) disebabkan karena seharusnya pelatihan dan pengembangan dilaksanakan agar berhasil melakukan transfer keahlian, ilmu, dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

6. Penilaian kerja

Untuk indikator penilaian kerja memiliki nilai rata-rata sebesar (3,97) disebabkan karena metode penilaian kerja menekankan pada kinerja daripada sifat individu

7. Pengembangan karier

Untuk indikator pengembangan karier memiliki nilai rata-rata sebesar (3,91) disebabkan karena sebaiknya pengembangan karier memiliki perencanaan program yang baik dan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan.

8. Sistem imbalan dan kompensasi

Untuk indikator sistem imbalan dan kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar (4,15) disebabkan karena seharusnya sistem imbalan dan kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

9. Perlindungan karyawan

Untuk indikator perlindungan karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar (4,03) disebabkan karena perlindungan karyawan memiliki program keselamatan dan kesehatan kerja yang seharusnya memadai.

10. PHK

Untuk indikator pemutusan hubungan karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar (4,12) disebabkan karena diharuskannya pemutusan hubungan karyawan dilaksanakan dengan memberikan hak kepada setiap karyawan yang akan diberhentikan.

## Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* dan perhitungan menggunakan *SPSS 20.0 for windows*. Syarat minimum yang digunakan untuk dianggap memenuhi syarat adalah  $r_{hitung} \geq 0,3$ .

Dalam penelitian ini, terdapat 10 item pernyataan, dimana seluruh item pernyataan dikatakan valid jika telah memenuhi syarat  $r_{hitung} \geq 0.3$ .

Berdasarkan tabel di bawah, menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan, terdapat 1 (satu) pernyataan instrumen yang tidak valid, yaitu pernyataan dalam indikator terakhir dengan nilai dibawah dari ketentuan untuk memenuhi syarat *pearson product moment* yaitu  $r_{hitung} \geq 0,3$ . Hasil yang didapatkan oleh pernyataan yang tidak valid sebesar 0,254. Dengan demikian kedua instrument tersebut tidak dapat di analisis dan hanya 9 (sembilan) pernyataan yang dinyatakan valid. Rincian pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Uji Validitas  
 Audit Manajemen**

No. Butir Instrumen	Koefesien Korelasi (r)	Tingkat Signifikan	Keterangan
1	0,602	0,3	Valid
2	0,557	0,3	Valid
3	0,652	0,3	Valid
4	0,723	0,3	Valid
5	0,493	0,3	Valid
6	0,537	0,3	Valid
7	0,622	0,3	Valid
8	0,420	0,3	Valid
9	0,410	0,3	Valid
10	0,254	0,3	Tidak Valid

Sumber : data diolah dari hasil penelitian

**Uji Validitas  
 Fungsi Sumber Daya Manusia**

No. Butir Instrumen	Koefesien Korelasi (r)	Tingkat Signifikan	Keterangan
1	0,477	0,3	Valid
2	0,737	0,3	Valid
3	0,775	0,3	Valid
4	0,646	0,3	Valid
5	0,513	0,3	Valid
6	0,712	0,3	Valid
7	0,595	0,3	Valid
8	0,485	0,3	Valid
9	0,593	0,3	Valid
10	0,604	0,3	Valid

Sumber : data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan tingkat validitas dan instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai  $r_{hitung}$  semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian seluruh item pernyataan atau sebanyak 10 pernyataan dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian validitas terdapat 19 pernyataan yang valid, maka pernyataan tersebut dapat diuji reliabilitasnya.

Keandalan (*reliability*) pengukuran dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas.

Hasil dari pengujian reliabel data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini yakni audit manajemen dan fungsi sumber daya manusia dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Hasil Pengujian Reliabelitas Data untuk Variabel X dan Y**

Variabel	Koefisien Reliabilitas ( $\alpha$ )	Nilai batas Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
Audit manajemen (X)	0,733	0,60	Reliabel
Fungsi sumber daya manusia (Y)	0,817	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan data pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *alpha cronbach's* pada variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan keandalan dalam mengukur variable -variabel dalam model penelitian.

## 2. Pembahasan

### 1. Analisis statistik deskriptif data

Berikut hasil rekapitulasi data.

**Statistic deskriptif variable penelitian**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AUDIT MANAJEMEN	33	28,00	40,00	33,2121	3,06958
FUNGSI SDM	33	31,00	50,00	40,2424	4,77644
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Output SPSS 20.0 For windows berdasarkan hasil penelitian

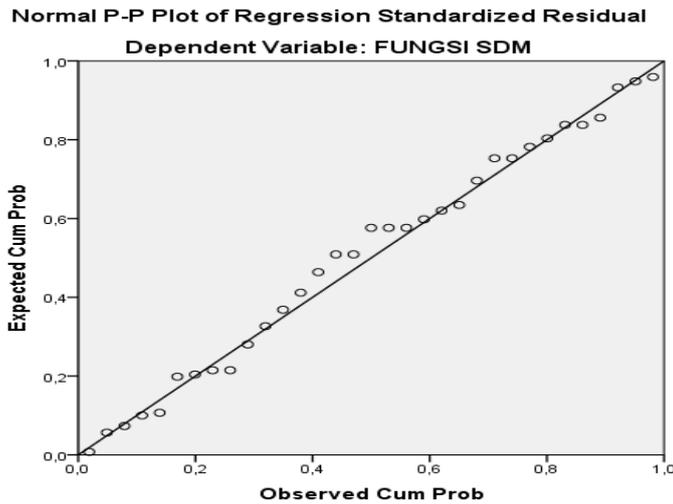
Berdasarkan data pada table diatas untuk pengukuran instrument audit manajemen dengan rata-rata sebesar 33,2121 lebih besar dari standar deviasi sebesar 3,06958 ini menunjukkan data yang disebar baik. Hal yang sama juga pada instrument fungsi sumber daya manusia dengan rata-rata 40,2424 lebih besar dari standar deviasi sebesar 4,77644. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada instrument audit manajemen dan fungsi sumber daya manusia dalam penelitian ini dikatakan baik dikarenakan rata-rata dari setiap instrument lebih besar dari standar deviasinya.

### 2. Pengujian Asumsi Klasik

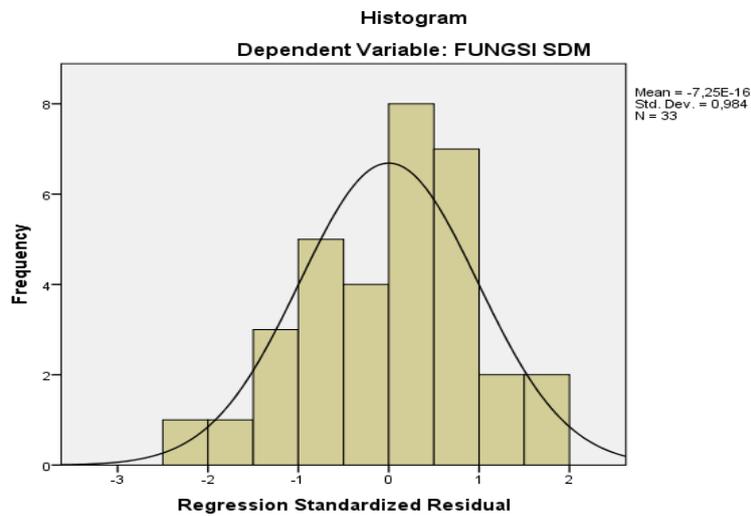
**a. Asumsi Normalitas**

Pengujian Asumsi Normalitas dapat dilihat melalui *normal P-P Plot* sebagai berikut :

**Hasil Uji Asumsi Normalitas melalui *Normal P-P Plot* dan Histogram**



Sumber : Output SPSS 20.0 For windows berdasarkan hasil penelitian



Sumber : Output SPSS 20.0 For windows berdasarkan hasil peneliti

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *Normal P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik (dot) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, ini menunjukkan bahwa model tersebut telah memenuhi syarat asumsi normalitas. Dengan demikian pengujian regresi untuk pengaruh audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia dapat dilanjutkan.

Dan juga, uji yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai probabilitas (*Asym Sign*) lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05).

**Hasil Uji Normalitas melalui *Kolmogorov-Smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,00736406
	Absolute	,093
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,533
Asymp. Sig. (2-tailed)		,939

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

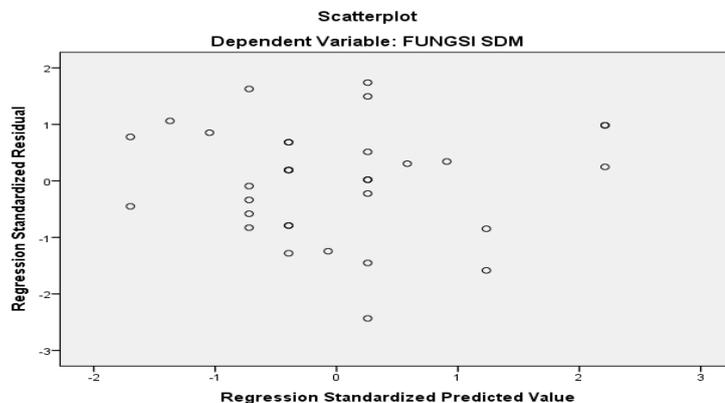
Sumber : Output SPSS 20.0 For windows berdasarkan hasil penelitian

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen memiliki data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai propabilitas (*asym.sign*) *Kolmogorov-Smirnov Test* yang diperoleh sebesar 0.939, nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian pengujian regresi untuk pengaruh audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia dapat dilanjutkan.

**a. Asumsi Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut:

**Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas melalui *Regression Standardized Predicted Value* dengan *Regression studentized Residual***



Sumber : Output SPSS 20.0 For windows berdasarkan hasil penelitian

Dengan pola menyebar secara acak pada posisi di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil ini dipertegas dengan uji statistik berupa uji Glejser. Hasil uji yang ditampilkan pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi semua variabel independen di atas tingkat kepercayaan 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan pada model regresi ini variasi data homogen, terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3. Perhitungan Koefisien Regresi dan Persamaan Regresi

Pada penelitian ini, digunakan persamaan regresi sederhana. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat (kausal) satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Persamaan regresi sederhana adalah :

Dengan rumus :

$$Y = a + bX + e$$

Di mana :

Y = Fungsi sumber daya manusia

a = Konstan

b = koefensien regresi

X = Audit manajemen

e = Error

Untuk persamaan regresi sederhana, dapat dilihat pada tabel berikut :

#### Pengujian Persamaan Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,121	7,820		1,550	,131
AUDIT MANAJEMEN	,847	,234	,544	3,611	,001

a. Dependent Variable: FUNGSI SDM

Sumber : Output SPSS 20.0 For windows berdasarkan hasil penelitian

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.8 diatas, dapat dibuat persamaan regresi sederhana penelitian ini sebagai berikut :

$Y = 12,121 + 0,847X + e$
---------------------------

Berdasarkan data pada pengujian regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa ketika audit manajemen meningkat 1% maka fungsi sumber daya manusia mengalami peningkatan sebesar 0,847%.

Dari penjelasan koefisien variabel bebas (X) dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel audit manajemen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel fungsi sumber daya manusia (Y).

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji-f)

Dalam uji ini koefisien regresi semua variabel independen diuji secara simultan (bersama-sama), sehingga bisa diketahui apakah model regresi yang dihasilkan bisa digunakan untuk melakukan prediksi atau tidak. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ .

Dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2). (n - k)}$$

Nilai F table diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha$  dan derajat kebebasan (df) yaitu  $V_1 = K$  dan  $V_2 = n-k-1$ . Keputusan pengujian menggunakan criteria uji sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### Pengujian koefisien regresi secara sederhana

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,174	1	216,174	13,041	,001 <sup>b</sup>
	Residual	513,887	31	16,577		
	Total	730,061	32			

a. Dependent Variable: FUNGSI SDM

b. Predictors: (Constant), AUDIT MANAJEMEN

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,041 sedangkan  $F_{tabel}$  bernilai 4,16. Dengan mengambil taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

##### b. Uji Hipotesis (Uji-t)

###### Kriteria Pengujian Hipotesis :

- $H_a : \beta \neq 0$  : Terdapat pengaruh audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia.

- $H_0 : \beta = 0$  : Tidak terdapat pengaruh audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia.

**Kriteria Pengujian dalam uji t :**

- Jika Statistik,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak
- Jika Statistik,  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikan adalah sebagai berikut :

**Output  $t_{hitung}$  pada coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,121	7,820		1,550	,131
	AUDIT MANAJEMEN	,847	,234	,544	3,611	,001

a. Dependent Variable: FUNGSI SDM

Sumber: Output SPSS 20.0 for Windows berdasarkan hasil penelitian

Uji t dapat dilihat pada tabel diatas yaitu pada nilai t dengan nilai  $df = n - k - 1 = 33 - 1 - 1 = 31$  maka  $t_{tabel}$  diperoleh yaitu 2,040. Pada tabel 4.8 nilai Audit Manajemen pada kolom t sebesar 3,611. Berdasarkan data tersebut maka diketahui  $3,611 > 2,040$ . Artinya Audit manajemen berpengaruh terhadap Fungsi sumber daya manusia.

Dari hasil perhitungan ini, dapat pula diperoleh bahwa antara Audit manajemen dan Fungsi sumber daya manusia terdapat pengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai signifikan diperoleh sebesar 0,01.

Penentuan hasil perhitungan regresi ini dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia. Pengaruh yang diperoleh adalah secara positif dan signifikan. Artinya semakin bagus audit manajemen semakin meningkat pula fungsi sumber daya manusia.

**5. Analisis Determinasi**

Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kofisien ini dicari untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari fungsi sumber daya manusia yang dapat dijelaskan dari audit manajemen. Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,544 <sup>a</sup>	,296	,273	4,07149	,296	13,041	1	31	,001

a. Predictors: (Constant), AUDIT MANAJEMEN

a. Dependent Variable: FUNGSI SDM

Sumber: Output SPSS 20.0 for Windows berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui *R Square* sebesar 0.296. Berdasarkan nilai *R Square* ini dapat dikatakan bahwa sebesar 29,6% variabel fungsi sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh audit manajemen, sedangkan fungsi sumber daya manusia yang tidak dapat dijelaskan oleh audit manajemen di jelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikuti sertakan oleh peneliti adalah sebesar 70,4% (100% - 29,6%).

## 6. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian secara statistik memberikan bukti bahwa audit manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap fungsi sumber daya manusia. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel audit manajemen dan fungsi sumber daya manusia yang ada pada kantor pusat PT. Bank sulsebar Makassar.

Analisis data dan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil regresi sederhana dari penelitian ini bahwa audit manajemen berpengaruh terhadap fungsi sumber daya manusia. Pengaruh yang timbul adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa peningkatan audit manajemen, akan diikuti dengan peningkatan fungsi sumber daya manusia, sebaliknya penurunan audit manajemen akan diikuti dengan penurunan fungsi sumber daya manusia. Dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya fungsi sumber daya manusia yang dianggap konstan. Dari hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < \text{tingkat kepercayaan } (0,05)$  atau 5% dan variabel audit manajemen berpengaruh positif terlihat dari angka koefisien regresi sebesar 0,847 yang menunjukkan bahwa semakin baik audit manajemen berkontribusi, maka semakin tinggi fungsi sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitasnya.

Berdasarkan tanggapan responden bahwa indikator pelaporan memiliki nilai rata-rata tertinggi dibanding indikator yang lain yaitu sebesar (4,30) kemudian indikator audit terinci dimana bahwa pengumpulan bukti sangat perlu dilakukan dalam melaksanakan audit dengan nilai rata-rata sebesar (4,24), kemudian audit pendahuluan memiliki nilai rata-rata

sebesar (4,06), kemudian indikator review dan pengujian dengan nilai rata-rata (4,00), dan pada indikator terakhir yaitu tindak lanjut dimana pihak yang diaudit sebaiknya mengikuti rekomendasi dari pihak audit manajemen dengan nilai rata-rata (3,91), dan nilai rata-rata indikator diatas (4,00) menunjukkan bahwa audit manajemen dalam pelaksanaannya merupakan hal yang penting didalam perusahaan, penilaian dan kontribusi audit manajemen dalam mengawasi dan memberikan rekomendasi dapat membantu meningkatkan aktivitas dikhususkan pada aktivitas fungsi sumber daya manusia untuk mencapai efektivitas, efisien dan ekonomis.

indikator sistem imbalan dan kompensasi memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar (4,15) kemudian diikuti oleh indikator pemutusan hubungan karyawan dan pelatihan dan pengembangan dimana dengan nilai rata-rata kedua indikator sebesar (4,12), kemudian perencanaan sumber daya manusia memiliki nilai rata-rata sebesar (4,06), kemudian diikuti oleh indikator rekrutmen dan indikator perlindungan karyawan dengan nilai rata-rata (4,03), kemudian indikator orientasi dan penempatan memiliki nilai rata-rata (4,00), pada indikator penilaian kerja memiliki nilai rata-rata sebesar (3,97) diikuti dengan indikator pengembangan karier dengan nilai rata-rata sebesar (3,91), dan pada indikator terakhir yaitu seleksi dengan nilai rata-rata (3,85), dari hasil rata-rata tiap indikator dapat diketahui bahwa setiap responden memberikan jawaban baik dalam tiap pernyataan, aktivitas yang dilakukan divisi sumber daya manusia dari aktivitas perencanaan, seleksi, rekrutmen, penempatan, pelatihan, penilaian kerja, pengembangan, sistem imbalan, perlindungan karyawan hingga pemutusan hubungan karyawan telah berjalan secara efektif, efisien dan ekonomis dikarenakan kontribusi audit manajemen dalam menilai dan mengawasi segala aktivitas divisi sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori bayangkara (2008 : 60) Audit manajemen menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis , efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian Brenda tiffani dan akie rusaktiva rustam (2012) yaitu audit manajemen dapat meningkatkan efektivitas fungsi sumber daya manusia dengan hasil bahwa secara garis besar fungsi sumber daya manusia telah berjalan secara efektif dikarenakan audit manajemen memberikan kontribusi dalam segala aktivitas fungsi tersebut.

## **Kesimpulan**

1. Audit manajemen berpengaruh terhadap fungsi sumber daya manusia. Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya Setelah melakukan pengujian data menggunakan analisis regresi sederhana dapat dijelaskan bahwa ketika audit manajemen meningkat 1% maka fungsi sumber daya manusia mengalami peningkatan sebesar 0,847%. Dan dari hasil perhitungan melalui uji-t, dapat pula diperoleh bahwa antara Audit manajemen dan Fungsi sumber daya manusia terdapat pengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan mendapatkan tingkat signifikan 0.001. Audit manajemen memberikan pengaruh terhadap fungsi sumber daya manusia pada Kantor Pusat PT. Bank SulSelBar Makassar sebesar 29,6% sedangkan 70,4% variabel fungsi sumber daya manusia dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti.
2. Audit manajemen yang baik dan berkontribusi besar sangat diharapkan untuk dapat memberikan penilaian dan pengawasan dari segala aktivitas yang terjadi didalam perusahaan dikhususkan pada akitivitas fungsi sumber daya manusia.
3. Fungsi sumber daya manusia diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan tentunya untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agoes, Sukrisno. 2013. *Auditing*, Salemba empat, Jakarta
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen*, Salemba empat, Jakarta
- Bungin, Burhan. 2005. *Metedologi Penelitian Kuantitatif* , Kencana, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka cipta, Jakarta
- Febriana, Rezky. 2010. *Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia*.JurnalpenelitianpadauniversitasWidyatama.
- Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Undip
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta
- Kasmir, 2012. *Dasar-Dasar Perbankan*, PT. Rajagrafindopersada, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta
- Mathias, Robert dan Jackson, John. 2006 *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Salemba empat, Jakarta
- Rachmawati, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2010. *Credit Management Handbook*, bukabuku.com. Jakarta
- Rusaktiva, Akie. 2012. *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya.Jurnal Akuntansi Bisnis .

- Samsuddin, Sadili, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung
- Singleton, Hall. 2007. *Audit Teknologi Informasi Dan Assurance*, Salemba empat, Jakarta
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung
- Supangat, Andi. 2008. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensial, Dan Nonparametrik*, Kencana, Jakarta