

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BATARA INDAH

Syahrum Agung.^a, Ecin Kuraesin.^b, Nyai Marlina.^c

^a Fakultas Ekonomi Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

^b Fakultas Ekonomi Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

^c Fakultas Ekonomi Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Abstrak

Audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi menunjukkan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batara Indah, hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,748 yang berada pada interval 0,60– 0,799 yang berarti tingkat hubungan antara variable audit manajemen sumber daya manusia (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah Kuat dan positif. Sehingga, apabila audit manajemen sumber daya manusia (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama naik, maka kinerja karyawan naik. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,547 atau (54,7%) memberikan arti bahwa audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebanyak 54,7% sedangkan 45,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Karena $F_{hitung}=45,766 > F_{tabel}=3,120$ maka H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Shows that HR Management and motivation influenced productivity at PT Batara Indah. This is proved by the result of correlation at 0,748 which is plotted at 0,60 to 0,799 interval. This means the relationship level of HR Management audit variable (X1) and motivation of employee (X2) are both at the employees' productivity (Y) and the value is strong and positive, so that, if X1 variable and X2 variable reach the same value. The adjusted Determination value is at 0,547 or 54,7%. It defines that X1 and X2 influence about 54,7%, whereas 45,3% from it is influenced by other variables which are not available in the research. Because $F_{count}=45,766 > F_{table}=3,120$ then H_a is accepted (H_0 is declined) in order to get a summary that there is an influence between X1 and X2 towards productivity.

Keywords: Human Resource Management Audit, Motivation and Productivity

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengawasan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia bisa dilakukan dengan cara audit manajemen sumber daya manusia atau bisa disingkat menjadi audit MSDM. Audit MSDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM dalam rangka memastikan apakah program tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuan serta memberikan rekomendasi perbaikan sehingga meningkatkan kinerja dari program tersebut.

Untuk menciptakan kinerja dibutuhkan kemampuan dan motivasi. Kemampuan karyawan didalam bekerja berkaitan erat dengan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut. Untuk memperoleh karyawan yang

mempunyai keahlian diperlukan adanya perencanaan mulai dari proses perolehan, pengelolaan sampai pada pengurangan karyawan. Itu semua adalah fungsi dari operasional manajemen sumber daya manusia. Selain kemampuan dibutuhkan adanya motivasi pada diri karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang menjadi dasar seseorang dalam melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu. Pada umumnya, motivasi karyawan dalam bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Jadi perlu diadakan penelitian yang mendalam apakah ada pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Batara Indah?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batara Indah?
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan PT Batara Indah ?.
4. Apakah ada pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batara Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu kepada rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Batara Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batara Indah.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Batara Indah.
4. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batara Indah.

1.4 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran (V.Wiratna Sujarweni 2014:39).

II. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengertian Manajemen

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Hadari Nawawi 2011:42).

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu dan manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah control secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya

manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. (Ike Kusdyah Rachmawati 2008:2)

2.2. Definisi Audit Manajemen

Sumber Daya Manusia

Audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen SDM, tetapi tidak terbatas pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit termasuk pada fungsi manajemen SDM pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan oleh manajer dan supervisor. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai

aktivitas SDM 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 SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja yang diaudit tersebut.

Audit SDM membantu perusahaan meningkatkan kinerja atas pengelolaan SDM dengan cara:

1. Menyediakan umpan balik nilai kontribusi fungsi SDM terhadap strategi bisnis dan tujuan perusahaan.
2. Menilai kualitas praktik, kebijakan, dan pengelolaan SDM.
3. Melaporkann keberadaan SDM saat ini dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.
4. Menilai biaya dan manfaat praktik-praktik SDM.
5. Menilai hubungan SDM dengan manajemen lini dan cara-cara meningkatkannya.
6. Merancang panduan untuk menentukan standar kinerja SDM.
7. Mengidentifikasi area yang perlu diubah dan ditingkatkan dengan rekomendasi khusus.

2.3. Pengertian Motivasi

Robbins (2006) (dalam Donni Juni Priansa, 2014:201), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan

ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Robbins dan Couter (2004) (dalam Donni Juni Priansa, 2014:201), menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan

upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2.4. Pengertian Kinerja

Karyawan

Menurut wibowo, (2016:2) kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

3.1 Uji validitas dan reliabilitas

3.1.1. Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi statistika

Tabel 3.1

Uji Validitas Terhadap Variabel Audit Sumber Daya Manusia (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1_1	117,60	91,730	0,566	0,927	Valid
X1_2	117,56	91,385	0,582	0,927	Valid
X1_3	117,73	89,225	0,691	0,926	Valid
X1_4	117,72	92,394	0,517	0,928	Valid
X1_5	117,45	91,467	0,520	0,928	Valid
X1_6	117,59	92,111	0,521	0,928	Valid
X1_7	117,51	92,578	0,472	0,929	Valid
X1_8	117,65	93,473	0,474	0,929	Valid
X1_9	117,59	90,300	0,615	0,927	Valid
X1_10	117,69	93,513	0,505	0,928	Valid
X1_11	117,59	89,165	0,748	0,925	Valid

X1_12	117,59	89,165	0,748	0,925	Valid
X1_13	117,93	91,577	0,527	0,928	Valid
X1_14	117,59	89,165	0,748	0,925	Valid
X1_15	118,01	91,419	0,442	0,929	Valid
X1_16	117,59	89,165	0,748	0,925	Valid
X1_17	117,48	90,983	0,489	0,929	Valid
X1_18	117,61	91,348	0,509	0,928	Valid
X1_19	117,48	91,307	0,539	0,928	Valid
X1_20	117,65	92,878	0,373	0,930	Valid
X1_21	117,60	92,135	0,420	0,929	Valid
X1_22	117,59	89,165	0,748	0,925	Valid
X1_23	117,25	93,516	0,395	0,929	Valid
X1_24	118,05	91,321	0,481	0,929	Valid
X1_25	117,96	90,579	0,534	0,928	Valid
X1_26	118,01	92,581	0,448	0,929	Valid
X1_27	117,96	90,579	0,534	0,928	Valid
X1_28	118,01	91,419	0,442	0,929	Valid
X1_29	117,21	93,278	0,457	0,929	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel 3.1 di atas, seluruh *nilai Corrected Item-Total Correlation* (*r* hitung) lebih besar dari nilai *r* tabel dengan $n = 75$ dan taraf signifikansi 95 % ($\alpha = 0,05$) yaitu 0,227. Ini berarti

seluruh butir pernyataan pada variabel audit manajemen sumber daya manusia adalah Valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.2
Uji Validitas Terhadap Variabel Motivasi (X2)

ItemTotalStatistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2_1	41,52	13,307	0,410	0,830	Valid
X2_2	41,87	12,955	0,430	0,830	Valid
X2_3	41,89	12,907	0,510	0,822	Valid
X2_4	41,95	12,565	0,593	0,815	Valid
X2_5	41,40	13,270	0,489	0,824	Valid
X2_6	41,81	13,127	0,476	0,825	Valid
X2_7	41,89	12,745	0,624	0,814	Valid
X2_8	42,01	12,581	0,495	0,824	Valid
X2_9	41,93	12,577	0,576	0,816	Valid
X2_10	41,72	12,772	0,518	0,821	Valid
X2_11	42,00	12,297	0,529	0,821	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel 3.2 di atas, seluruh *nilai Corrected Item-Total Correlation* (*r* hitung) lebih besar dari nilai *r* tabel dengan $n = 75$ dan taraf signifikansi 95 % ($\alpha = 0,05$) yaitu 0,227. Ini

berarti seluruh butir pernyataan pada variabel audit manajemen sumber daya manusia adalah Valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.3
Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y1	41,25	13,273	0,391	0,815	Valid
Y2	41,31	12,567	0,634	0,793	Valid
Y3	41,21	13,386	0,356	0,818	Valid
Y4	41,01	13,148	0,609	0,799	Valid
Y5	41,04	12,174	0,619	0,793	Valid
Y6	41,31	13,513	0,401	0,813	Valid
Y7	40,93	13,604	0,285	0,825	Valid
Y8	40,87	13,306	0,381	0,816	Valid
Y9	41,28	12,529	0,528	0,802	Valid
Y10	41,29	12,021	0,64	0,79	Valid
Y11	41,29	12,183	0,576	0,797	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel 3.3 di atas, seluruh *nilai Corrected Item-Total Correlation* (*r* hitung) lebih besar dari nilai *r* tabel dengan $n = 75$ dan taraf signifikansi 95 % ($\alpha = 0,05$) yaitu 0,227. Ini berarti seluruh butir pernyataan pada variabel audit manajemen sumber daya manusia adalah Valid dan dapat

digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer.

Tabel 3.4
Hasil Uji Coba Reliabilitas Terhadap Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	29

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, berarti pernyataan dalam kuesioner nilai *Cronbach's Alpha* adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia reliabel dan dapat diterima. 0,930 (lebih besar dari 0,60) yang

Tabel 3.5
Hasil Uji Coba Reliabilitas Terhadap Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	11

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, berarti pernyataan dalam kuesioner nilai *Cronbach's Alpha* adalah Motivasi reliabel dan dapat diterima. 0,836 (lebih besar dari 0,60) yang

Tabel 3.6
Hasil Uji Coba Reliabilitas Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	11

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3.6 yang berarti pernyataan dalam diatas, nilai *Cronbach's Alpha* kuesioner Kinerja Karyawan adalah 0,820 (lebih besar dari 0,60) reliabel dan dapat diterima.

Tabel 3.7
Hasil Analisis Korelasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.504	2.756

a. Predictors: (Constant), Total_X1

Pada table 3.7 diketahui nilai R= 0,715, dapat diketahui bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799 yang berarti tingkat hubungan antara variable audit manajemen sumber daya manusia (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah Kuat dan positif. Sehingga, apabila audit

manajemen sumber daya manusia naik, maka kinerja karyawan pun naik.

3.1.2.1. Analisis Regresi

Untuk mengetahui nilai perubahan tersebut, peneliti menggunakan bantuan aplikasi statistika dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Analisis Regresi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.809	3.962		2.728	.008
	Total_X1	.283	.032	.715	8.729	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, diperoleh persamaan regresi

$$Y = 10,809 + 0,283 X1$$

Dimana 10,809 adalah bilangan konstanta, yang berarti apabila variabel independen yaitu X1 (audit manajemen sumber daya manusia) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja karyawan) adalah 10,809. Nilai koefisien X1 sebesar 0,283 artinya jika X1 naik satu satuan maka Y akan naik sebesar 0,283 satuan

3.1.2.2. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui derajat hubungan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), peneliti menggunakan bantuan aplikasi statistika yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Analisis Korelasi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.526	2.693

a. Predictors: (Constant), Total_X2

Pada table 3.9 diketahui nilai R= 0,730, berdasarkan pada table 3.4 dapat diketahui bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799 yang berarti tingkat hubungan antara variable motivasi (X2) terhadap variable Kinerja karyawan (Y) adalah Kuat dan

positif. Sehingga, apabila motivasi naik, maka kinerja karyawan pun naik.

3.1.2.3 Analisis Regresi

Untuk mengetahui nilai perubahan tersebut, peneliti menggunakan bantuan aplikasi statistika dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil Analisis Regresi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.655	3.698		3.152	.002
Total_X2	.731	.080	.730	9.125	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 3.10 diatas, diperoleh persamaan regresi

$$Y = 11,655 + 0,731 X2$$

Dimana 11,655 adalah bilangan konstanta, yang berarti apabila variabel independen yaitu X2 (Motivasi) sama dengan nol, maka besarnya variable Y (kinerja karyawan) adalah 11,655. Nilai koefisien X2 sebesar 0,731 artinya hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah positif, sehingga jika X2 naik satu satuan maka Y akan naik sebesar 0,731 satuan.

3.1.2.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui derajat hubungan audit manajemen sumber daya manusia (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), peneliti menggunakan bantuan aplikasi statistika yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Analisis Korelasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)
dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.547	2.632

a. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2

Berdasarkan table 3.11 diketahui nilai $R=0,748$, dapat diketahui bahwa nilai tersebut berada pada interval $0,60-0,799$ yang berarti tingkat hubungan antara variabel audit manajemen sumber daya manusia (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat dan positif.

Sehingga, apabila audit manajemen sumber daya manusia (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama naik, maka kinerja karyawan pun naik.

3.1.2.5 Analisis Regresi

Untuk mengetahui nilai perubahan tersebut, peneliti menggunakan bantuan aplikasi statistika dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.12
Hasil Analisis Regresi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) dan
Motivasi (X2) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.926	3.842		2.323	.023

Total_X2	.445	.157	.445	2.832	.006
Total_X1	.130	.062	.329	2.096	.040

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 3.12 diatas, diperoleh persamaan regresi

$$Y = 8,926 + 0,130 X1 + 0,445 X2.$$

Dimana 8,926 adalah bilangan konstanta, yang berarti apabila variabel independen yaitu X1 (Audit Manajemen Sumber Daya Manusia) dan X2 (Motivasi) sama dengan nol, maka besarnya variable Y (kinerja karyawan) adalah 8,926.

Nilai koefisien X1 sebesar 0,130 artinya hubungan antara audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan adalah positif, sehingga jika X1 naik satu satuan maka Y akan naik sebesar 0,130 satuan.

Nilai koefisien X2 sebesar 0,445 artinya

hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah positif, sehingga jika X2 naik satu satuan maka Y akan naik sebesar 0,445 satuan.

Nilai t untuk variabel X1=2.096 < nilai t variabel X2=2,832, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X2 (motivasi) lebih dominan daripada pengaruh variable X1 (audit manajemen sumber daya manusia) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

3.1.2.6 Uji Hipotesis

Untuk koefisien korelasi ganda, pengujian signifikasinya menggunakan

uji F. Berikut hasil uji F statistika.
dengan bantuan aplikasi

Tabel 3.13
Hasil Uji F

anova^b

Model		Sum of Squares	Df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	634.228	2	317.114	45.766	.000 ^a
	Residual	498.892	72	6.929		
0	Total	1133.120	74			

a.Predictors:(Constant),Total_X1,Total_X2

b.DependentVariable:Total_Y

Prosedur uji statistik:

a. Formulasi hipotesis

1. Ho = tidak terdapat pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Ha = terdapat pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Taraf nyata (α) dan F tabel

1. Taraf nyata $\alpha=5\%$ atau 0,05

2. F tabel memiliki derajat bebas:

df 1 pembilang= $k=2$

df2 penyebut = $n-k-1 =75-$

$2-1=72$

F tabel = 3,120

c. Kriteria pengujian

1. Ho : diterima (Ha ditolak) apabila F hitung <F tabel

2. Ha: diterima (Ho di tolak) apabila F hitung >F table

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan tabel 3.13

diatas, diperoleh F hitung

sebesar 45,766 e.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis variabel audit manajemen sumber daya manusia terhadap variable kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di PT Batara Indah menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai analisis koefisien korelasi sebesar $R = 0,714$, berdasarkan pada table 3.8 dapat diketahui bahwa nilai tersebut berada pada interval $0,60-0,799$ yang berarti tingkat hubungan antara variable audit manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah Kuat dan positif, sehingga apabila audit manajemen sumber daya

manusia naik, maka kinerja karyawan naik. Hasil koefisien determinasi sebesar $0,511$ atau ($51,1\%$) memberikan arti bahwa audit manajemen sumber daya manusia memberikan pengaruh sebanyak $51,1\%$ sedangkan $48,9\%$ dipengaruhi variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Karena t hitung $= 8,729 >$ dari t tabel $= 1,9930$ maka H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT Batara Indah

menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil analisis korelasi dengan nilai $R=0,730$, berdasarkan pada tabel 3.9 dapat diketahui bahwa nilai tersebut berada pada interval $0,60-0,799$ yang berarti tingkat hubungan antara variable motivasi (X_2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah Kuat dan positif. Sehingga, apabila motivasi naik, maka kinerja karyawanpun naik. Hasil koefisien determinasi sebesar $0,533$ atau $(53,3\%)$ memberikan arti bahwa motivasi memberikan pengaruh sebanyak $53,3\%$ sedangkan $46,7\%$ dipengaruhi variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Karena $t_{hitung} = 9,125 > t_{tabel} = 1,9930$ maka H_0

diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

3. Berdasarkan hasil analisis variable audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap variable kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi yang ada di PT Batara Indah menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil analisis korelasi dengan nilai $R= 0,748$, berdasarkan pada tabel 3.11 dapat diketahui bahwa nilai tersebut berada pada interval $0,60-0,799$ yang berarti tingkat hubungan antara variable audit manajemen sumber daya manusia (X_1) dan

motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat dan positif. Sehingga, apabila audit manajemen sumber daya manusia (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama naik, maka kinerja karyawanpun naik. Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,547 atau (54,7%), sehingga memberikan arti bahwa audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebanyak 54,7 % sedangkan 45,3 % dipengaruhi variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Karena $F_{hitung}=45,766 > \text{dari } F_{tabel}=3,120$ maka H_0 diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara audit

manajemen sumber daya manusia dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

1. Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, peneliti menyarankan agar audit manajemen sumber daya manusia sering dilakukan karena dengan adanya audit manajemen sumberdaya manusia, perusahaan khususnya departemen sumber daya manusia dapat memperbaiki program-program manajemen sumber daya manusia yang kurang efektif dan meningkatkan program yang sudah efektif agar kinerja karyawan meningkat. Hampir seluruh program manajemen sumber daya manusia sudah dirasakan bermanfaat dan mempengaruhi karyawan dalam peningkatan kinerjanya terbukti dengan hasil jawaban kuesioner

yang telah diisi oleh responden dan masuk dalam kategori baik dan sangat baik. Namun, ada beberapa program yang perlu diperhatikan atau dievaluasi meskipun sudah masuk dalam kategori baik.

Adapun program yang mendapatkan nilai paling kecil berdasarkan hasil jawaban kuesioner adalah pernyataan "*Perusahaan sering melakukan rotasi jabatan agar keahlian karyawan bertambah*",.. Karyawan merasakan rotasi yang dilakukan perusahaan tidak sering dan manfaatnya kurang terasa sehingga mereka memberikan nilai yang lebih kecil daripada program lain. Rotasi jabatan masuk kedalam dimensi kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan sebaiknya memperbaiki kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Program manajemen sumber daya manusia yang dirasakan sangat mempengaruhi karyawan dalam peningkatan kinerjanya adalah program jaminan hari tua dengan perolehan nilai tertinggi dan masuk kategori sangat baik. Program jaminan hari tua masuk kedalam dimensi pengurangan SDM (pemutusan hubungan kerja karyawan), sehingga perusahaan harus mempertahankan program tersebut agar kinerja semakin meningkat.

2. Motivasi yang dimiliki karyawan PT Batara Indah sudah baik terbukti dengan jawaban responden terhadap kuesioner yang masuk dalam kategori baik dan sangat baik. Namun diantara jawab kuesioner tersebut ada pernyataan yang mendapatkan respon terkecil daripada pernyataan lainnya yaitu " pimpinan memperlakukan semua karyawan dengan adil". Pernyataan

tersebut masuk kedalam dimensi kebutuhan sosial. Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya memperbaiki strategi agar kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Kinerja karyawan PT Batara Indah sudah baik terbukti dengan jawaban responden terhadap kuesioner yang masuk dalam kategori baik dan sangat baik. Namun diantara jawaban kuesioner tersebut ada pernyataan yang mendapatkan respon terkecil daripada pernyataan lainnya yaitu "*saya mampu meminimalisir*

kesalahan dengan keahlian yang saya miliki". Pernyataan tersebut masuk kedalam dimensi efektivitas dan efisiensi. Selain itu masih ada pernyataan yang mendapatkan respon terkecil daripada pernyataan lainnya yaitu "*Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu*", pernyataan tersebut masuk kedalam dimensi disiplin. Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya memperbaiki strategi agar karyawan menyadari dan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Anggara, Sahya. 2015. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Badriyah, Milah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Bhayangkara, IBK. 2010. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen, Edisi ketujuh Jilid I*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

- Hasibuan, Malayu S.P..Edisi Revisi.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juni Priansa, Donni. 2014.
Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Kusdiah Rachmawati, Ike. 2008.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Matnis, Robert L. and John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Misbahuddin, dan Iqbal Hasan, 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi Ke-2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*.Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*.Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

