

# **PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo)**

<sup>1</sup>Agustin Rizkya Anggraini  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[ara30499@gmail.com](mailto:ara30499@gmail.com)

<sup>2</sup>Tri Ratnawati  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[triratnawati@untag-sby.ac.id](mailto:triratnawati@untag-sby.ac.id)

## *Abstract*

*This study aims to test empirically the effect of human resource auditing and internal control on employee performance. The variables used in this research are human resource audit and internal control as independent variables, and employee performance as the dependent variable. This research was conducted to assess whether the human resource audit and internal control at PT. Pusat Grosir Sidoarjo has an influence on employee performance. This research in collecting the data it self using primary data where the method of data collection using the questionnaire method is distributed in the company PT. Pusat Grosir Sidoarjo. The number of samples whose data was successfully processed was 30 out of 65 targeted. The results of hypothesis testing in this study indicate that the human resource audit has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, internal control has a positive and significant effect on employee performance. Thus the human resource audit and internal control have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pusat Grosir Sidoarjo.<sup>1</sup>*

**Keywords: human resource audit, internal control, employee performance.**

## **I PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Kinerja dipengaruhi faktor internal, seperti kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Ketidakterpenuhan harapan dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan,<sup>1</sup>

Ada beberapa fenomena yang menarik di PT. Pusat Grosir Sidoarjo saat ini, antara lain, semakin bertambahnya perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mempertahankan tenaga kerjanya. Fenomena kedua yaitu audit sumber daya manusia belum dilakukan padahal sebagai aset terpenting perusahaan, sumber daya manusia dapat dikembangkan semaksimal mungkin. Hal ini dapat menghambat usaha peningkatan produktivitas, karena kurangnya penguasaan karyawan dalam bidang ilmu yang melatar belakangi pekerjaannya.<sup>2</sup>

Pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo terdapat audit sumber daya manusia yang belum terlaksana dengan baik dimana perencanaan tenaga kerja yang ada belum dipersiapkan dengan matang. Sedangkan untuk kinerja karyawan, masih terdapat keterlambatan waktu dalam hal pelaporan laporan keuangan sehingga akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan dimasa yang akan datang. Audit sumber daya manusia sangat penting untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi keseluruhan fungsi sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan. Fungsi sumber daya manusia ini dapat ditingkatkan jika di tunjang oleh suatu pengendalian intern yang baik untuk menekan kemungkinan terjadinya kesalahan.

## **II TINJAUAN PUSTAKA**

---

## **1. Audit**

Menurut Sugiharto (2020;1) mendefinisikan audit sebagai suatu pemeriksaan, pertanggungjawaban, apakah proses pengoperasionalan perusahaan telah berjalan sesuai rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Agoes (2017:4) audit merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang disusun manajemen, beserta catatan, pembukuan, dan bukti, pendukungnya, dengan tujuan dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan.

### **Jenis-Jenis Audit**

Mulyadi (2014:30-32) menyatakan auditing umumnya digolongkan menjadi tiga yaitu:

#### **1. Audit Laporan Keuangan**

Audit laporan keuangan merupakan audit yang dilakukan auditor independen terhadap laporan keuangan disajikan untuk menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan.

#### **2. Audit Kepatuhan**

Audit kepatuhan merupakan audit bertujuan menentukan apakah yang diaudit sesuai dengan peraturan tertentu. Hasil audit kepatuhan dilaporkan ke pihak yang berwenang yang membuat kriteria. Audit kepatuhan banyak ditemui dalam pemerintahan.

#### **3. Audit Operasional**

Audit operasional adalah review yang dilakukan secara sistematis tentang kegiatan organisasi, yang hubungannya dengan tujuan tertentu. Pihak yang memerlukan audit operasional yaitu manajemen atau pihak ketiga. Hasil audit operasional diserahkan kepada pihak yang meminta dilakukannya audit.

### **Tujuan Audit**

Menurut Arens dkk (2015:168) : Tujuan audit adalah menyediakan pemakai laporan keuangan yang diberikan auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar, sesuai kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku.

Pendapat auditor bisa menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan.

Sedangkan menurut Bayangkara (2019;8) tujuan audit dibagi menjadi dua yaitu tujuan audit keuang dan juga tujuan audit manajemen:

1. Audit keuangan dilakukan untuk didapatkannya keyakinan bahwa laporan keuangan yang telah disiapkan oleh manajemen telah disusun melalui proses akuntansi yang berlaku umum dan menyajikan dengan kondisi keuangan perusahaan pada tanggal pelaporan dan kinerja manajemen pada periode tersebut dengan sebenarnya.
2. Audit manajemen dilakukan untuk mencapai perbaikan atas berbagai program atau aktivitas dalam pengelolaan perusahaan yang masih perlu perbaikan. Oleh karena itu, audit manajemen dirancang untuk menemukan berbagai kelemahan dalam operasional perusahaan, menentukan penyebab terjadinya, penganalisaan akibat dari yang ditimbulkan, dan mencari jalan perbaikan dari kelemahan tersebut.

### **Audit Manajemen**

Menurut Bayangkara (2019;2) menyatakan bahwa audit manajemen adalah sebuah evaluasi terhadap efisiensi dan efektifitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak-pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

### **Audit Sumber Daya Manusia**

Menurut Bhayangkara (2008: 60), audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap beberapa aktivitas sumber daya manusia yang terjadi di perusahaan untuk memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas Sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut. Selain itu, audit memberikan perspektif yang komprehensif terhadap praktik yang berlaku sekarang, sumber daya, dan kebijakan manajemen mengenai

pengelolaan sumber daya manusia serta menemukan peluang dan strategi untuk mengarahkan ulang peluang dan strategi tersebut. Intinya, melalui audit bisa menemukan permasalahan dan memastikan kepatuhan terhadap berbagai peraturan perundang - undangan dan rencana-rencana strategis perusahaan.

## **2. Pengendalian Internal**

Pengendalian internal adalah suatu kegiatan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian dunia usaha mempunyai perhatian meningkat terhadap pengendalian internal. Pengendalian internal adalah sistem pengendalian intern, sistem pengawasan intern, dan struktur pengendalian intern. (Agoes, 2011 : 100).

IAPI (2011 : 319) mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain yang didesain sebagai suatu kegiatan memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian 3 golongan tujuan berikut ini:

- a. Keandalan pelaporan keuangan
- b. Efektivitas dan efisiensi operasi
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Menurut Hery (2011: 87) sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang patut bagi manajemen, bahwasannya perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Manajemen mempunyai tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif, yaitu keandalan pelaporan keuangan, efisiensi, dan efektivitas operasi serta ketaatan pada hukum dan peraturan.

Sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2006:167) antara lain yaitu, struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian internal pada hakikatnya yaitu suatu mekanisme yang didesain untuk

menjaga (preventif), mendeteksi (detektif), dan memberikan mekanisme pembetulan (korektif) terhadap potensi terjadinya kesalahan (kekeliruan, kelalaian, error) maupun penyalahgunaan (kecurangan, fraud).

### **Model Pengendalian Internal COSO**

Committee Of Sponsoring Organizations of The Tretway Comission (COSO) memperkenalkan adanya 5 Komponen internal control yang meliputi :

#### **a. Lingkungan pengendalian control (control Environment)**

Mencakup sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian yang ada diorganisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan pengendalian yaitu filosofi manajemen ( manajemen tunggal dalam persekutuan atau manajemen bersama dalam perseroan) dan gaya operasi manajemen ( manajemen yang progresif atau konservatif), struktur organisasi (terpusat atau terdesentralisasi) serta praktik kepersonaliaian. Lingkungan pengendalian ini amat penting karena menjadi dasar keefektifan unsur-unsur pengendalian yang lain.

#### **b. Penilaian Resiko (Risk Assesment)**

Semua Organisasi memiliki resiko dalam melakukan aktivitas baik aktivitas yang berkaitan dengan bisnis maupun non bisnis. Suatu resiko yang telah diidentifikasi dapat dianalisis sehingga bisa diperkirakan intensitas dan tindakan yang dapat meminimalkannya. Resiko dapat mincul dan berubah berdasarkan berbagai kondisi, seperti :

- a) Perubahan di lingkungan operasional yang bisa membebankan tekanan baru atau perubahan tekanan atas perusahaan.
- b) Personel baru yang mempunyai pemahaman berbeda atau tidak memadai atas penendalian internal.

- c) Sistem informasi baru atau yang baru saja direkayasa ulang yang mempengaruhi pemrosesan transaksi.
- d) Pertumbuhan signifikan dan cepat yang bisa menghambat pengendalian internal yang ada.
- e) Implementasi teknologi baru kedalam proses produksi atau sistem informasi yang berdampak terhadap pemrosesan transaksi.
- f) Pengenalan lini produk atau aktivitas baru sampai pihak manajemen hanya memiliki sedikit pengalaman tentangnya.
- g) Restrukturisasi organisasional yang menghasilkan pengurangan atau realokasi personel sedemikian rupa sampai operasi bisnis dan pemrosesan transaksi terpengaruh.
- h) Memasuki pasar asing yang berakibat pada operasional (contohnya, risiko yang berhubungan dengan transaksi mata uang asing).
- i) Adopsi suatu prinsip akuntansi baru yang berakibat pada pembuatan laporan keuangan.

### **c. Informasi dan Komunikasi (Information and Communication)**

Merupakan elemen penting dari pengendalian internal perusahaan. Informasi tentang lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian dan monitoring diperlukan oleh manajemen sebagai suatu pedoman operasional dan menjamin ketaatan dengan pelaporan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Informasi juga diperlukan dari pihak luar perusahaan. Manajemen dapat menggunakan informasi jenis ini untuk menilai standar eksternal. Hukum, peristiwa dan kondisi yang berpengaruh pada suatu pengambilan keputusan dan pelaporan eksternal.

### **d. Pemantauan (Monitoring)**

Pihak manajemen harus memastikan bahwa pengendalian internal berfungsi seperti yang dimaksud. Pemantauan (Monitoring) merupakan proses yang

memungkinkan kualitas desain pengendalian internal serta operasinya berjalan lancar. Pemantauan terhadap sistem pengendalian internal serta operasinya berjalan. Pemantauan terhadap suatu sistem pengendalian internal akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektifitas pengendalian. Pengendalian internal bisa juga di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati atau meneliti perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi.

#### **e. Aktivitas Pengendalian (Control Activities)**

Aktivitas pengendalian (Control Activities) adalah berbagai kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk memastikan bahwa tindakan yang tepat telah diambil untuk mengatasi berbagai risiko perusahaan yang telah diidentifikasi. Aktivitas pengendalian ditetapkan untuk menstandarisasi proses kerja sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan dan kesalahan.

### **3. Kinerja Karyawan**

Anwar Prabu Mangkunegara, A.A (2011: 67), menyatakan: “Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkuprawira dan Vitayala Hubeis (2007: 153) menyatakan: Faktor - faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal/individual) atau sumber daya manusia dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim dan situasional), yaitu:

##### **a) Faktor Kepemimpinan**

Faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

#### b) Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

#### c) Faktor Sistem

Faktor ini meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

#### d) Faktor Situasional

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **III METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Pergudangan . Rancangan penelitian yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai “ Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan” adalah tipe penelitian penjelasan (explanatory/confirmatory research), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dalam menguji hipotesis, menggunakan kuesioner yang menjadi dasar dalam menarik kesimpulan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui survei dengan proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

#### **Tempat dan Waktu**

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Pusat Grosir Sidoarjo. Dalam penelitian mendatangi langsung perusahaan. Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan Maret - April 2021.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono ( 2014 ). Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono ( 2014 ). Sampel dalam penelitian ini jumlah karyawan yang bekerja di PT. Pusat Grosir Sidoarjo sebanyak 30 karyawan.<sup>2</sup>

### **Teknik Sampling dan Besarnya Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling, yaitu metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana anggota sampel akan dipilih sedemikian rupa sehingga sampel yang dibentuk tersebut dapat mewakili sifat-sifat populasi, Sugiyono ( 2014 ). Dan jumlah anggota sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 karyawan yang bekerja di PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

Adapun karakteristik anggota populasi yang akan dijadikan sampel sebagai berikut :

1. Karyawan yang bekerja di PT. Pusat Grosir Sidoarjo.
2. Memiliki pengalaman bekerja minimal selama 3 tahun.

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan penulis adalah Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa tanggapan (responden) tertulis sebagai tanggapan dari pernyataan tertulis (kuesioner).

---

## **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

Kuesioner disebarkan langsung ke responden, demikian pula pengembaliannya dijemput sendiri oleh peneliti sesuai dengan kesepakatan pengembalian yang telah disepakati responden. Adapun bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner dimana pertanyaan-pertanyaan yang dituliskan telah disediakan jawaban pilihan, sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban dengan variabel audit sumber daya manusia dan pengendalian internal.

## **Proses Pengolahan Data**

Proses pengolahan data melalui program SPSS (Statistical Product and Service Solution) yang terdiri dari editing, coding, tabulating, analyzing, dan verificating.

# **IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **Gambaran Umum Objek**

PT. Pusat Grosir Sidoarjo (PGS) merupakan perusahaan importir, distributor peralatan rumah tangga, supplier barang unik produk china dan beberapa *brand* ternama seperti produk merek Supra, Suggo, Jagoo, Advance, Niko, Asta,

Progas, Maspion, Van Star dan Yong Ma. Kami menyediakan beberapa produk peralatan rumah tangga yang berkualitas.

PT. Pusat Grosir Sidoarjo dengan member yang telah mendownload aplikasi kami berjumlah 3.000 member di seluruh Indonesia, ratusan reseller serta ribuan pelanggan kami. Maka kami bisa dikatakan pusat grosir peralatan rumah tangga terbesar di Jawa Timur. Dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, mengutamakan kepuasan pelanggan, pelayanan yang cepat dan ramah.

### Pembahasan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dihitung dan diolah menggunakan program Statistical Package for The Social Sciences (SPSS). Berikut adalah hasil analisisnya :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.386	7.710		2.255	.032
	Audit_SDM	.774	.328	.379	2.361	.026
	Pengendalian_Interna 1	.733	.316	.372	2.321	.028

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$= 17,386 + 0,774 + 0,733 + \epsilon$$

Dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai  $\alpha$  ( nilai konstanta ) sebesar 17,386 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Audit Sumber Daya Manusia (X1) dan variabel Pengendalian Internal (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
2.  $\beta_1$  ( nilai koefisien regresi x1) sebesar 0,774 , menunjukkan bahwa variabel Audit Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Audit Sumber Daya Manusia maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,774 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian lain.
3.  $\beta_2$  ( nilai koefisien regresi x2) sebesar 0,733 , menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Pengendalian Internal maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,733 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian lain.

### **1. Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis variabel Audit Sumber Daya Manusia (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa Audit Sumber Daya Manusia (X1) yang dilakukan di PT. Pusat Grosir Sidoarjo menunjukkan adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,315 atau (3,15 %) memberikan arti bahwa Audit Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh sebanyak 3,15 % sedangkan 6,85 % dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dan ditunjukkan dari hasil nilai t hitung 2,461 > nilai t tabel 1,96 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **2. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis variabel Pengendalian Internal (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal (X2) yang

dilakukan di PT. Pusat Grosir Sidoarjo menunjukkan adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,355 atau (3,15 %) memberikan arti bahwa Pengendalian Internal (X2) memberikan pengaruh sebanyak 3,15 % sedangkan 6,85 % dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dan ditunjukkan dari hasil nilai t hitung  $2,421 >$  nilai t tabel 1,96 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sesuai dengan tabel 4.10 yaitu hasil uji T ( parsial ) menunjukkan bahwa Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan.
2. Sesuai dengan tabel 4.11 yaitu hasil uji T ( parsial ) menunjukkan bahwa Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Y) juga berpengaruh signifikan.

### **Saran**

Saran yang dapat penulis berikan adalah :

1. Dalam hubungannya dengan audit sumber daya manusia, Perusahaan dalam hal ini PT. Pusat Grosir Sidoarjo sebaiknya harus lebih mempersiapkan perencanaan tenaga kerja dimasa yang akan datang, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai bidang atau jabatan yang dibutuhkan sesuai dengan ketersediaan sumber daya manusia.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja sumber daya manusia, perusahaan dalam hal ini PT. Pusat Grosir Sidoarjo harus lebih meningkatkan

perhatiannya dalam hal kejelasan tentang jenjang karier bagi setiap karyawan, keamanan karyawan dalam bekerja, suasana lingkungan kerja, dan berkesempatan untuk memunculkan ide-ide atau kreativitas baru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, cetakan ketiga, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agoes Sukrisno. 2011, **Auditing 1**, Salemba Empat, Jakarta.
- Arisanti Widyaningsih, 2010. **Pengaruh Audit Internal terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Biaya Produksi**. Fokus Ekonomi, Vol. 5 No. 1
- Bayangkara, IBK. 2008. **Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Eftin Ula Kurnia, Dwiatmanto, Devi Farah Azizah, 2015. **Audit Manajemen Bagian Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada PG. Kebon Agung**.Universitas Brawijaya. Malang. Jurnal Ilmu Akuntansi Vol 26 No. 2.
- Hadari Hanawi, H. 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Gajah Mada University Press , Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kedua Edisi Revisi, BumiAksara, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2013. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen Edisi Pertama**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- MarihotTuaEfendiHariharja,2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan ketiga, PT.Grasindo, Jakarta.

Muliana. 2012. **Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia**. *Skripsi*.  
Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Mutaqin, Hadi. (2015). **Peranan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Bandung)**. *Skripsi*. Universitas Widyatama.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.  
Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Ratih, Diajeng S. (2011). **Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk**. *Skripsi*. Universitas Pembangunan.

Reni Rosari,. 2005. **Audit Sumber Daya Manusia**, FE UGM.Siagian Sondang, P.  
1999. **Audit Manajemen**. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.