

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang semakin berkembang ditandai dengan pesatnya kemajuan teknologi dan informasi. Inilah salah satu pendorong perubahan tatanan ekonomi global (domestik dan internasional) perubahan ini berdampak pada bisnis. Dalam dunia bisnis, itu seperti mencoba mencapai tujuan bisnis perusahaan menggunakan sumber daya yang ada. Sumber daya ini termasuk orang, uang mesin, dan informasi. Perusahaan mengevaluasi pelaksanaan program audit sumber daya manusia yang dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan, menjalankan fungsi audit sumber daya manusia, dan memberikan kontribusi yang cukup bagi keberhasilan perusahaan perlu mengkonfirmasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan adanya audit sumber daya manusia untuk memastikan bahwa program dan kegiatan konsisten dengan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peranan PAM sebagai usaha pengabdian kepada masyarakat memegang peranan yang sangat penting, yang diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada pelanggan yang memenuhi kebutuhan air setempat. Tentu saja, untuk memberikan pelayanan yang baik, perusahaan memerlukan adanya peran audit sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan ketika ada potensi masalah yang dapat diatasi. Kinerja karyawan dapat menjadi tidak efisien dan dapat menimbulkan berbagai konflik di kalangan masyarakat umum yang tidak puas dengan kinerja perusahaan. Audit sumber daya manusia dilakukan

untuk mencapai tujuan organisasi secara luas dengan menilai aktivitas sumber daya manusia di perusahaan. Audit sumber daya manusia juga memberikan umpan balik tentang fungsi sumber daya manusia kepada manajer operasi dan profesional sumber daya manusia, memberikan masukan untuk audit sumber daya manusia. Ferdinand (2011) menyatakan bahwa research gap adalah celah yang dapat dimasuki peneliti berdasarkan celah penelitian atau pengalaman atau wawasan dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka research gap penelitian dalam penelitian ini adalah apabila perusahaan menemukan keluarga yang tidak baik dalam pekerjaannya, maka proses tersebut belum dilakukan secara optimal dalam pelaksanaannya karena rencana tersebut tidak secara konsisten dilaksanakan secara prosedural. Oleh karena itu audit sumber daya manusia sangat penting dilakukan sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas.

Istilah sumber daya manusia mengacu pada orang-orang dalam suatu organisasi. Ketika terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaan, manajer berusaha untuk memfasilitasi kontribusi orang untuk realisasi berbagai rencana dan strategi organisasi. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lain bekerja. Faktor tunggal dalam operasi bisnis tidak memiliki dampak yang lebih langsung pada kesejahteraan perusahaan daripada sumber daya manusia. Bahkan dengan manfaat lain bagi perusahaan, perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktivitas dan keuntungan tanpa karyawan yang kompeten yang didedikasikan untuk aspirasi masa depan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam menentukan

kemajuan atau perkembangan suatu usaha. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia perusahaan maka semakin tinggi pula kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Kinerja telah menjadi masalah di dunia saat ini dan memanifestasikan dirinya sebagai tuntutan masyarakat atau tuntutan layanan berkualitas tinggi. Hasil perusahaan atau pelayanan prima seiring dengan persaingan yang semakin kompetitif saat ini, sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas secara kualitatif dan kuantitatif.

Audit sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan dapat menjadi alat transformasi perusahaan untuk menilai sistem pengendalian internal perusahaan. Menurut Febriana (2010) Audit sumber daya manusia adalah alat untuk memastikan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan telah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan untuk memungkinkan peningkatan berkelanjutan, dapat memeriksa apakah peraturan dan kegiatan diatur secara ekonomis, efisien dan efektif. Audit sumber daya manusia ditujukan untuk mendukung target fungsional seluruh organisasi. Pelaksanaan audit sumber daya manusia menjadikan sumber daya manusia lebih efektif dan efisien. Pada akhirnya, seiring perkembangan departemen ini, kinerja karyawan diharapkan meningkat. Audit sumber daya manusia adalah tinjauan dan evaluasi yang sistematis, Menurut Martoyo (2010) mengungkapkan audit sumber daya manusia ini merupakan suatu langkah-langkah untuk menyelidiki atau mengonfirmasi apakah orang-orang dalam organisasi/perusahaan bertindak

dengan benar dan sesuai dengan prinsip peraturan dan pengembangan yang berlaku dapat membangun sumber daya secara kesesuaian yang benar dengan kesepakatan bersama. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh umpan balik perusahaan dengan melakukan audit sumber daya manusia di suatu perusahaan, dan menggunakannya untuk mengukur tingkat kinerja setiap sumber daya manusia serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Efektivitas kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut Sari Velista (2017) mengemukakan definisi efektivitas adalah suatu kondisi. Dalam memilih tujuan yang ingin dicapai dan sarana yang digunakan, keterampilan yang tersedia cukup untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan hasil yang memuaskan. Efektivitas kinerja karyawan merupakan salah satu konsep kunci karena dapat memberikan gambaran tentang pencapaian suatu organisasi dengan tujuan tertentu. Menurut Edy Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa Efektivitas kinerja karyawan adalah pencapaian tujuan atau tujuan yang direncanakan sebelumnya, yang berarti karyawan melakukan pekerjaan mereka tepat waktu dan tepat sasaran serta penggunaan biaya tenaga kerja yang efisien.

PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan perusahaan milik daerah yang bergerak pada jasa penyediaan air bersih. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan perusahaan yang salah satu misinya adalah “ *to make profit*” dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat di pungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga

memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata “ memberi pelayanan”. Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan akan lebih muda untuk bekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaannya. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang terkait dengan audit sumber daya manusia penelitian dilakukan oleh Diajeng Ratih (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sabrina Magdalena Jaziabe (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh antara audit sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kapan audit sumber daya manusia yang dilakukan dengan benar dan efektif akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja staf yang bekerja, secara sinergis akan membentuk hasil kerja yang maksimal dan terwujudnya produktivitas bisnis yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Dilihat dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan, penelitian ini akan menjadi tambahan bahan teori mengenai Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas kinerja karyawan sebagai referensi pada penelitian yang mendatang yang berhubungan dengan Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas kinerja karyawan selain itu juga sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas audit sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap audit sumber daya manusia yang ada dilingkungan pada perusahaan tersebut.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperoleh penambahan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh dari “Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas dan Efisiensi pada kinerja karyawan”.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan kepada penulis yang akan datang dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Bab ini menjelaskan uraian mengenai tinjauan pustaka dari hasil efektivitas kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta variabel independen terdiri dari audit sumber daya manusia. Selain itu juga akan diuraikan tentang penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

2.2 Audit Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Audit Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan audit sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan potensial tercakup secara kuantitas dan kualitas, ekonomis, efektif dan efisien. Audit sumber daya manusia perlu mengelola tidak hanya aset perusahaan, tetapi juga orang-orangnya. Audit sumber daya manusia ditujukan untuk membantu mencapai tujuan fungsional dan organisasi secara keseluruhan. Singkatnya, audit sumber daya manusia memiliki tugas mendukung orang yang bertanggung jawab atas fungsi organisasi dan manajemen perusahaan dengan memberikan informasi penting tentang hasil penilaian auditor untuk mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan. Audit sumber daya manusia menekankan pada efisiensi, efektivitas, dan profitabilitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Audit sumber daya manusia adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan Bayangkara (2015). Untuk audit sumber daya manusia mencakup semua bagian dari operasi internal yang bertanggung jawab atas berbagai pihak dengan otoritas yang lebih tinggi. Audit sumber daya manusia

adalah suatu kegiatan dan program yang dilaksanakan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efisien, mencapai tujuan program kegiatan yang direncanakan, dan mematuhi aturan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan yang disusun secara sistematis untuk melaporkan apakah melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Audit sumber daya manusia pada perusahaan dapat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Dilakukannya audit sumber daya manusia, maka dapat memberikan departemen sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien. Pada akhirnya semakin baik departemen, semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki diharapkan meningkat.

2.2.2 Tujuan Audit Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa tujuan audit sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Untuk memastikan pekerjaan karyawan sesuai dengan yang direncanakan.
- b. Untuk mengetahui apakah semua karyawan dapat bekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan bagus.
- c. Sebagai pedoman untuk menentukan tingkat kompensasi bagi setiap karyawan.
- d. Sebagai dasar untuk mempertimbangkan pujian atau hukuman untuk semua karyawan.
- e. Sebagai dasar untuk mempertimbangkan implementasi untuk vertikal dan horizontal memberikan tugas kepada karyawan.
- f. Motivasi untuk semangat kerja, prestasi kerja, dan disiplin karyawan.

- g. Untuk hindari kesalahan sesegera mungkin dan ambil tindakan perbaikan dapat dilakukan secepat mungkin.
- h. Sebagai dasar pemikiran tentang partisipasi karyawan pengembangan (pelatihan dan pengembangan).
- i. Untuk memenuhi ego dan kepuasan dengan memperhatikan nilai-nilai tersebut.
- j. Sebagai panduan yang efektif untuk seleksi masuk karyawan masa depan.
- k. Sebagai dasar untuk menilai kembali rencana sumber daya manusia baik atau buruk, atau perlu perbaikan.

2.2.3 Indikator Audit Sumber Daya Manusia

Menurut Genga (2014) melaporkan indikator dalam audit sumber daya manusia antara lain :

- a. Proses rekrutmen dan seleksi
- b. Sistem manajemen kinerja
- c. Program pelatihan dan pengembangan
- d. Kesehatan dan keselamatan kerja
- e. Manajemen kompensasi
- f. Hubungan karyawan dan pekerja
- g. Layanan pengelolaan sumber daya manusia

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Audit Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (2010) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi saat melakukan audit sumber daya manusia yang meliputi:

a. Menentukan kebutuhan karyawan

Kebutuhan tenaga kerja dilakukan oleh perusahaan untuk menjalankan bisnis mereka atau kembangkan bisnis mereka dimasa depan. Perusahaan memiliki persyaratan kepatuhan khusus kebutuhan tersebut juga mencakup tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan menentukan pekerjaan yang nantinya akan karyawan tempati. Perusahaan harus dapat menentukan ini dalam audit sumber daya manusia syarat apa saja yang harus dimiliki seorang karyawan sebelum dilakukannya rekrutmen.

b. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan (kandidat). Anda bisa melamar sebagai karyawan. Mempekerjakan karyawan baru untuk sumber internal (iklan, penerusan), dengan memproses sumber yang berbeda (*Quests* dan *transfer teritorial*) telah benar-benar habis. Dengan melakukan audit sumber daya manusia pemimpin perusahaan, dan manajer dapat melihat lebih banyak sejak awal apakah perekrutan sebelumnya benar itu menggunakan aktivitas perusahaan.

c. Penempatan

Merekrut karyawan baru berarti mengubah status kandidat karyawan akan menjadi karyawan tetap. Ditetapkan posisi, fungsi, tanggung jawab tanggung jawab yang jelas dan posisinya dalam hierarki perusahaan orang tua berarti kenaikan pangkat, pemindahan tugas, pemindahan atau penurunan pangkat. Penerapan tinjauan personel juga dapat membantu menentukan ini misalnya, saat merekrut karyawan, anda dapat menentukan karyawan mana yang diizinkan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kinerja aktual berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan. Pengaturan awal kuota penjualan, standar kualitas, tingkat produksi. Pemeriksaan sumber daya untuk menemukan kontradiksi antara ambil tindakan korektif yang tepat setelah perbandingan perlu memastikan bahwa kinerja perusahaan tidak terganggu.

e. Pelatihan

Pelatihan menyediakan karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk bekerja. uji sumber daya manusia dijalankan untuk melihat apakah karyawan saat ini kompeten mencerminkan syarat dan ketentuan saat ini dan yang akan datang. Selain itu, kegiatan audit sumber daya manusia dilakukan oleh program. Pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan individu.

f. Kesejahteraan Karyawan

Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, mereka harus dibayar dengan adil dan pantas. Bentuk kompensasi untuk peningkatan kesejahteraan karyawan berbakat ini mencakup upah dan gaji, serta berbagai bentuk kompensasi tambahan seperti asuransi, asuransi kesehatan, dan penciptaan kondisi kerja yang aman dan sehat. Hal ini karena perusahaan dan manajer dapat menggunakan pengembangan sumber daya manusia untuk menentukan bentuk kepedulian sesuai dengan niat karyawan dan meningkatkan kinerja bisnis mereka.

2.3 Efektivitas Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Efektivitas Kinerja Karyawan

Efektivitas merupakan ukuran organisasi untuk mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu tugas. Efektivitas kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai yang artinya, efektivitas kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang menghasilkan hasil yang baik, diukur dengan ukuran kesesuaian antara tujuan dan harapan yang dicapai di tempat kerja. Jelasnya jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya dapat disebut efektif.

Menurut Admosoeprpto (2016) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Abdul dan Iqbal (2019), efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat pertanggung jawaban dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapainya. Menurut Hidayat, (2011) mengemukakan bahwa ukuran perusahaan, yang menunjukkan seberapa besar tujuannya kualitas dan waktu berapa banyak yang dicapai ketika persentasenya tinggi ujuan yang dicapai akan lebih tinggi efektivitasnya. Menurut Schemerhon John.Jr., (2018) mengemukakan bahwa efektivitas adalah pencapaian tujuan keluaran dapat diukur dengan membandingkan keluaran anggaran Atau OA (harus) atau OS (benar-benar) dengan masalah yang disadari disebut efektif jika $OA > OS$. Berdasarkan konsep efektivitas Dari beberapa ahli di atas, konsep efektivitas adalah pada dasarnya itu

adalah suatu kondisi yang menunjukkan seberapa baik tujuan telah dicapai, dicapai melalui pengelolaan target kualitas, kuantitas, dan waktu.

Efektivitas kinerja pegawai merupakan konsep yang penting karena dapat memberikan gambaran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Edy Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa Efektivitas kinerja karyawan mencapai tujuan atau tujuan seperti yang direncanakan sebelumnya, prestasi kerja pekerja sasaran, penggunaan biaya yang tepat waktu dan efisien kerja. Efektivitas kinerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan yang diamati tepat waktu, suatu tugas diimplementasikan dengan baik atau buruk tergantung pada kapan tugas tersebut diselesaikan, dan khususnya, ini menjawab pertanyaan tentang bagaimana tugas tersebut dilakukan dan biaya pelaksanaan dan penyelesaian item pekerjaan tersebut.

2.3.2 Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan

Menurut Admosoeprapto (2016) menyebutkan tolak ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kinerja karyawan adalah :

a. Pencapaian Tujuan

Kemampuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara peningkatan keuntungan pelayanan, kualitas dan kuantitas. Masing-masing harus bisa melakukannya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diberikan Efisiensi kerja yang optimal tercapai.

b. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/atasan. Perilaku karyawan dalam bentuk kerja terwujud dalam bentuk kebersihan, ketelitian dan minat pada hasil tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan sedang berlangsung.

c. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah tenaga kerja yang diproduksi dalam kondisi tertentu (normal). Ini adalah jumlah beban kerja dan kondisi, atau Pengalaman tempat kerja.

d. Tepat Waktu

Bekerja tepat waktu dan mencapai tujuan yang ditetapkan tercapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang terkait. Semua pegawai harus bisa menghabiskan waktu seefisien mungkin dengan menyelesaikan tugas tepat waktu dan sebanyak mungkin sesuai kebijakan perusahaan.

e. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan sumbernya sumber daya manusia sebagai karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan pekerjaan adalah tingkat ketidaksetaraan yang dirasakan seseorang tentang suatu peran atau bekerja di sebuah organisasi. Kepuasan pribadi yang mereka dapat upah yang adil dengan mempertimbangkan berbagai aspek kondisi dan organisasi perburuhan mereka.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan menurut Steers (2015) ada empat faktor yaitu :

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi organisasi. Struktur organisasi berarti bahwa hubungan secara inheren relatif tetap. Seperti yang terlihat pada organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Struktur mencakup bagaimana sebuah organisasi mengatur orang-orang untuk menyelesaikan pekerjaan di samping itu teknologi yang dimaksud adalah mekanisme perubahan perusahaan mulai dari bahan mentah hingga produk jadi.

b. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi juga mempengaruhi efektivitas diketahui bahwa lingkungan eksternal dan internal mempengaruhi efektivitas. Lingkungan eksternal yang dimaksud adalah di luar perusahaan, Dengan tetap menjaga lingkungan dalam kerangka perusahaan, dengan masyarakat sekitar misalnya seorang karyawan sebuah perusahaan.

c. Karakteristik Pekerja

Faktanya, karyawan perusahaan berpengaruh perilaku merekalah yang penting dalam jangka panjang, jadi itu yang paling penting untuk efektivitas. Mempromosikan atau mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Pekerja adalah sumber data yang berhubungan langsung dengan manajemen semua sumber daya yang ada dan memengaruhi organisasi mencapai tujuan organisasi.

d. Kebijaksanaan dan Praktik Manajemen

Semakin kompleks proses teknisnya, semakin kompleks dan kejam jadinya. Peran manajemen dalam mengkoordinasikan lingkungan dan orang-orang dan proses keberhasilan organisasi menjadi semakin sulit. Kebijakan dan praktik manajemen ini dapat mempengaruhi atau menghambat pencapaian tujuan Anda. Kebijakan dan praktik manajemen.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan audit sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan yang digunakan untuk melandasi penelitian ini, dan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alsela Apriani Durahman, Tahun 2019.	Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Survey Pada PT Pindad Persero, PT Inti Persero dan PT Kereta Api Indonesia Persero.	Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode deskriptif dan metode verikatif.	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Audit Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.
2	Sari Velista Julistia, Tahun 2017.	Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.	Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode deskriptif dan metode verikatif.	Hasil pada penelitian telah dilakukan dapat dilihat bahwa hasil ini berarti bahwa ada kontribusi sebesar 53,8% dari Audit Sumber Daya Manusia dalam mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan di PTPN VIII Jawa

				Barat.
3	Monica, Tahun 2020.	Pengaruh Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera.	Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode Sampling jenuh.	Hasil pada penelitian telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit manajemen terhadap kinerja karyawan.
4	Difia Caniago, Tahun 2019	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kecamatan Rokan IV Kota I Kabupaten Rokan Hulu.	Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan dokumen.	Hasil pada penelitian telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Audit Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan
5	Susilawati Tati, Tahun 2018.	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Waskita Karya Pekanbaru.	Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode deskriptif dan analisis.	Hasil pada penelitian telah dilakukan bahwa varibael audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
6	Lusi Anawati, Tahun 2016.	Audit Manajemen Untuk	Data penelitian	Hasil pada penelitian telah

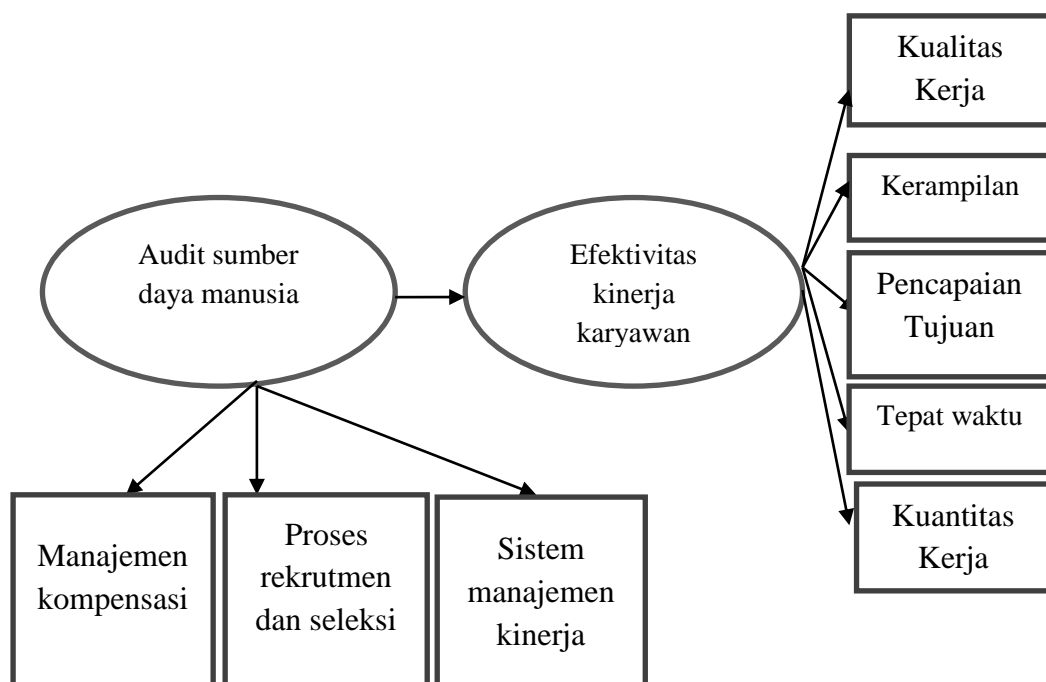
		Mengevaluasi Efektivitas dan Efisiensi Rekrutmen Sumber Daya Manusia.	dikumpulkan dengan metode deskriptif	dilakukan Ditunjukkan oleh PT Prima Persada masih nusantara memiliki rencana sumber manusia dokumentasi Jelas dan jelas Pada tahap akhir Bukan sekedar pilihan sumber daya manusia mereka punya otoritas
7	Rizky Anggraini Agustin, Tahun 2021.	Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo	Data penelitian dikumpulkan dengan metode menggunakan metode kuesioner	Hasil pada penelitian telah dilakukan menunjukkan bahwa audit sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Ilham Rachdiansyah, Tahun 2021.	Pengaruh audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit	Data penelitian dikumpulkan dengan metode	Hasil pada penelitian telah dilakukan menunjukkan bahwa Adanya

		Umum Daerah Kota Bekasi.	Cluster Random Sampling.	Efek positif Dan penting Audit manajemen sumber Manusia vs manusia Kinerja karyawan Ke rumah sakit Daerah pada umumnya Kota Bekashi Diindikasikan Dengan nilai r^2 Dari 0,518 Nilai penting
9	Ekromi Fraida Tsalasah, Armanu Thoyib, Tahun 2014.	Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia	Data penelitian dikumpulkan dengan metodenon <i>probability sampling</i>	Hasil pada penelitian telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Audit SDM yaitu perencanaan Audit SDM, PelaksanaanAudit SDM, Pengelolaan dan tindak lanjut Audit SDM berpengaruh terhadap Efektivitas Fungsi SDM.

10	Kevin Coaster, Tahun 2019.	Pengaruh sumber manusia kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan	audit daya dan kinerja	Data penelitian dikumpulkan dengan metode kuantitatif	Hasil pada penelitian telah dilakukan menunjukkan bahwa audit sumber daya manusia dan kompetensi karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
----	----------------------------	---	------------------------	---	---

2.5 Kerangka Konseptual

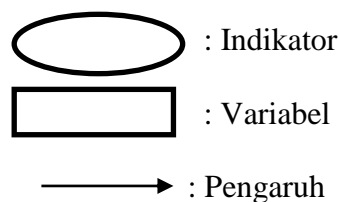
Kerangka penelitian yaitu konsep suatu penelitian yang menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya, kerangka penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Sumber : Genga (2014) dan Admosoeprpto (2016)

Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Keterangan gambar :



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban awal dari rumusan masalah penelitian. Jika masalah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, maka dikatakan jawaban yang diberikan bersifat sementara karena hanya berdasarkan fakta data empiris diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesisnya juga terlihat seperti ini belum dirumuskan sebagai jawaban teoritis atas suatu masalah penelitian jawaban empiris dengan data. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Sugiyono (2017:63) menyatakan penelitian kuantitatif menggunakan hipotesis sebagai komponen penting. “Hipotesis dapat dilihat sebagai jawaban sementara sampai data terkumpul”. Berdasarkan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka konseptual, maka disusun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Ha : Audit sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Ho : Audit sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis Penelitian asosiatif kausal dilakukan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016), Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dimungkinkan untuk membangun teori yang menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan gejala dengan penelitian ini. Hubungan sebab-akibat adalah hubungan dimana satu variabel (independen) mempengaruhi variabel lainnya (dependen). Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang beralamat di Jl. Pongsimpin No. 14 Kelurahan Murante Kecamatan Mungkajang Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 2 (dua) bulan yang dimulai pada bulan April-Mei tahun 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah generalisasi dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 316 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Metode pengambilan sampel menggunakan metode *Convenience Sampling*. Menurut Sugiyono (2015), *Convenience Sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang diambil berdasarkan yang menyenangkan saja, atau berdasarkan faktor spontanitas. Dengan kata lain, siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan responden yang dibutuhkan maka bisa saja orang tersebut dapat dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 34 karyawan yang ada di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner yang dibagikan di lokasi penelitian. Skala pengukuran dalam definisi operasional variabel penelitian ini dilakukan dengan interval poin 1-5 dengan menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2013:134), *skala likert* adalah

skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan. *Skala likert* yaitu untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun dimana setiap pilihan jawaban responden terhadap pernyataan diberikan nilai skor, 1, 2, 3, 4, dan 5, dengan penafsiran : 5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Kurang Setuju, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Data yang diperoleh peneliti melalui penyebaran kuisisioner pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 34 sampel dan diberikan kepada karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Sebanyak 34 Karyawan yang bekerja pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo berhasil dikumpulkan sebagai responden dalam penelitian ini. Demografi responden dapat diklasifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 3.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Perempuan	9	26%
2	Laki-laki	25	74%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Data pada tabel 3.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 9 orang atau sekitar 26% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau sekitar 74% dari seluruh jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki menempati proporsi terbanyak sebagai proporsi yang lebih dibandingkan responden perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu : usia 20-30 tahun, 31-35 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 3.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase(%)
1	20-30 tahun	25	74%
2	31-38 tahun	9	26%
Jumlah		34	100%

Sumber : data diolah (2022)

Data pada tabel 3.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 74% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-38 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sekitar 26% dari seluruh jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini tergolong usia dewasa.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, S1 dan S2. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
1	SMA	14	41%
2	S1	17	50%
3	S2	3	9%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Data pada tabel 3.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar 41% dari seluruh jumlah responden, jumlah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang atau sekitar 71% dari seluruh jumlah responden, dan jumlah responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang atau sekitar 9% dari seluruh jumlah

responden. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini disebut penelitian lapangan (*Field Research*) dan kepustakaan (*Library Research*). Penulis menggunakan sejumlah teknik untuk mengumpulkan data yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

a. Kuesioner, penulis menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden atau mereka yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dengan harapan mereka dapat memberikan responden atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran *skala likert*.

b. Wawancara, dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti informasi terkait bagaimana strategi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kinerja perusahaan.

2. Kepustakaan (*Library Research*) penelitian dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji dan menganalisis literatur berupa buku, jurnal, peraturanperundang-undangan, majalah, surat kabar, dan penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan masalah yang diteliti. Tujuan dari studi literatur adalah untuk mendapatkan teori sebanyak mungkin yang akan mendukung data yang dikumpulkan dan diolah lebih lanjut.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian adalah atribut atau nilai sifat seseorang, objek atau kegiatan yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah konsep yang berbentuk konkrit atau konsep operasional, penjelasan semacam ini tergantung pada jenis penelitian yang dilakukan. Variabel dikatakan sebagai fenomena yang berubah. Supaya variabel dapat diukur maka variabel harus dijelaskan dalam konsep operasional variabel, dalam variabel tidak mungkin hanya terkait satu variabel saja melainkan selalu dipengaruhi dengan variabel lain, yaitu adanya struktur yang digunakan sebagai alat ukur tentang karakteristik pengetahuan antara pemenuhan pengendalian dengan hal yang bersangkutan bagi perusahaan. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempunyai akibat terhadap variabel lain, yang biasanya urutan waktu kemunculannya lebih dulu. Adapun Penelitian ini memiliki variabel bebas adalah Pengaruh audit sumber daya manusia.
2. Variabel terikat (dependen) Variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas, Efektivitas kinerja karyawan dimaksudkan adalah sebagai variabel terikat.

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel perlu dipahami dan diukur dalam bentuk perumusan yang didasarkan pada sifat-sifat tertentu yang dapat diamati. Dengan demikian

dapat digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.4 : Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Audit sumber daya manusia (X)	Audit sumber daya manusia adalah seluruh upaya penelitian yang dilakukan terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk mencari, menemukan, dan mengevaluasi fakta tentang sejauh mana manajemen berhasil memberikan dukungan kepada berbagai satuan kerja pelaksana tugas pokok perusahaan.	1. Proses rekrutmen dan seleksi 2. Sistem manajemen kinerja 3. Manajemen kompensasi (Genga 2014)
2.	Efektivitas kinerja karyawan (Y)	Efektivitas Kinerja Karyawan adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.	1. Pencapaian tujuan 2. Kualitas kerja 3. Keterampilan 4. Tepat waktu 5. Kuantitas kerja (Admosoeparto 2016)

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah: “Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan instrumen yang biasa digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan dan kuesioner yang diajukan dan diberikan kepada setiap responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi dan wawancara.

3.7.1 Uji Validasi Data

Tujuan uji validasi adalah untuk mengukur sejauh mana keakuratan alat ukur penelitian. Jika pengukuran mengukur tujuan dengan cara yang benar maka dinyatakan valid. Uji validitas data dilakukan dengan uji validitas isi karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Korelasi antara uji validitas dan uji sebenarnya dihitung. Nilai koefisien korelasi antar setiap evaluasi skor total item dihitung dengan analisis korelasi total item yang dimodifikasi. Jika koefisien korelasi yang dihitung besar, maka instrumen tersebut akan divalidasi dibandingkan dengan tabel koefisien korelasi pada taraf signifikan 5% atau 10%.

3.7.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Sebuah kuesioner dikatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang untuk pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Metode yang digunakan untuk menguji

reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha 0,60. Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan, tes reliabilitas kuesioner akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Variabel dependen dan variabel independen keduanya dapat memiliki distribusi normal dalam model regresi. Penelitian ini menggunakan metode grafik dan statistik untuk melakukan uji normalitas.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji asumsi linieritas adalah salah satu asumsi yang ada dalam analisis regresi linear sederhana. Asumsi ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier. Asumsi ini akan menentukan jenis persamaan estimasi yang digunakan, apakah persamaan logaritma, persamaan kubik, kuadrat atau inverse. Untuk melihat linieritas dapat dilihat pada grafik hubungan antara variabel dependen atau variabel independen

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah model regresi memiliki ketidaksamaan variabel yang konstan dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas adalah ketika varians berbeda, maka ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot pada sektor nilai residual dapat digunakan untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas. Jika terdapat pola tertentu maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017) Analisis Regresi Linier Sederhana memperkirakan besarnya koefisien yang dihasilkan dari suatu persamaan linier, yang melibatkan satu variabel bebas sebagai prediktor. Persamaan regresi linier sederhana digunakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Audit Sumber Daya Manusia

e = Error (tingkat kesalahan)

3.9.2 Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terdapat jumlah variabel independen yang masuk kedalam model.

3.9.3 Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2015) yang dimana Uji T merupakan inspeksi sebagian faktor, tes ini dilakukan untuk menentukan pentingnya peran parsial antara

variabel bebas dengan variabel terikat diasumsikan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian

a. Kota Palopo

Kota Palopo, terletak di belahan Utara Sulawesi Selatan dengan jarak 380 km dari Kota Makassar, ibu kota Propinsi Sulawesi Selatan. Berada pada 2053'15"–3004'08" Lintang Selatan dan 120003'10" – 120014'34" Bujur Timur. Wilayahnya secara geostrategis baik, merupakan simpul dari beberapa kegiatan pembangunan ekonomi bagi wilayah hinterland. Berpeluang besar dalam pengembangan wilayahnya dan sinergitas antar wilayah. Merupakan pertemuan arus lalu lintas darat yang menghubungkan Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara. Luas wilayah Kota Palopo mencapai 258,7 km² yang berbatasan dengan beberapa kabupaten di antaranya Kabupaten Luwu disebelah utara dan selatan, Kabupaten Toraja Utara di sebelah barat dan Teluk Bone di sebelah Timur.

Lanskap Kota Palopo terdiri dari daerah pesisir di bagian Timur, pegunungan di bagian barat dan dataran rendah memanjang dari utara sampai selatan. Dengan lanskap yang demikian, pengembangan Kota Palopo di masa depan sangat terbatas pada wilayah tengah (dataran) yang memanjang dari selatan ke utara, dengan luas spasial k.l. 35% dari total luas wilayah Kota Palopo.

Penduduk Kota Palopo telah mencapai lebih dari 250 ribu jiwa. Laju pertumbuhan penduduk dalam waktu tiga tahun terakhir rata-rata di atas 3% (tiga

persen) per tahun. Sebaran penduduk meskipun tidak merata dan cukup bervariasi, namun terdapat 3 (tiga) kecamatan yang berada di pusat pertumbuhan kota dengan kepadatan penduduk terbilang tinggi. Ketiga kecamatan dimaksud adalah Kecamatan Wara dengan angka kepadatan 2.697 jiwa per km², Kecamatan Wara Timur dengan angka kepadatan sebanyak 2.566 jiwa per km² dan Kecamatan Wara Utara dengan angka kepadatan sebesar 1.796 per km². Pada tahun 2022, kepadatan penduduk untuk ketiga kecamatan di atas diproyeksikan masing-masing: Wara = 3.624 per km², Wara Timur 3.448 per km², dan Wara Utara 2.414 per km².

Selama periode 2009 - 2013 pertumbuhan ekonomi Kota Palopo relatif baik, rata-rata pertumbuhannya sebesar 8,20 persen. Angka pertumbuhan ini sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi Sulawesi Selatan yang mencapai 7,62 persen. Pertumbuhan ini dipicu oleh kinerja positif semua sektor, kecuali sektor pertambangan dan penggalian yang berkontraksi (tumbuh negatif) sebesar 10,57 persen. Kinerja terbaik pada sektor keuangan, persewaan, dan jasa perusahaan yang tumbuh hingga 16,14 persen. Perekonomian Kota Palopo semakin menunjukkan perkembangan pesat, seiring dengan jumlah penduduk dan pemukiman ikut bertambah.

b. Sejarah PAM Tirta Mangkaluku Palopo

PAM Tirta Mangkaluku pada awalnya didirikan oleh bangsa Belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu pada tahun 1941 dengan nama “**Water Leideng Afdeling**”, diperuntukkan memenuhi kebutuhan air bersih komunitas Belanda di tanah Luwu. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor :

12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

1) Water Leiding Afdeling

Bangsa Belanda yang tinggal dan bermukin di tanah luwu sadar akan pentingnya nilai dari air bersih. maka pada tahun 1941 di dirikan pengolahan air sederhana sebagai pemenuhan kebutuhan akan air bersih yang dikelola oleh Pemerintah Hindia Belanda yang dengan nama “Water Leideng Afdeling” , di mana daerah yang menjadi sumber air baku adalah sungai mangkaluku di desa murante kecamatan mungkajang.

2) BPAM (Badan Pengelola Air Minum)

Pada tahun 1977 – 1980 dilaksanakan Rehabilitasi pada instalasi tersebut melalui Proyek Peningkatan Prasarana Air Bersih (PPSAB) Sulawesi Selatan (sekarang P3P). Sesuai surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 128/KPTS/CK/XII/1980 tanggal 12 Desember 1980, Unit Pelayanan Air Minum beralih status menjadi Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu yang mana secara efektif beroperasi pada tahun 1981.

3) PDAM Kab. Luwu

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

4) PDAM Kota Palopo

Dengan diberlakukannya UU Nomor 11 tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Propinsi Sulawesi Selatan maka PDAM Kabupaten Luwu berubah status menjadi PDAM Kota Palopo. Perubahan ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 tahun 2005 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

a. Visi “Menjadi Salah Satu PDAM Terkemuka di Indonesia”

- 1) Menjadi salah satu yang terkemuka, mengandung makna motivasi yang kuat untuk melakukan sebuah proses perubahan yang berkesinambungan dan terencana dalam rangka mengangkat PDAM Kota Palopo sejajar dengan PDAM PDAM yang lebih dahulu maju, dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki.

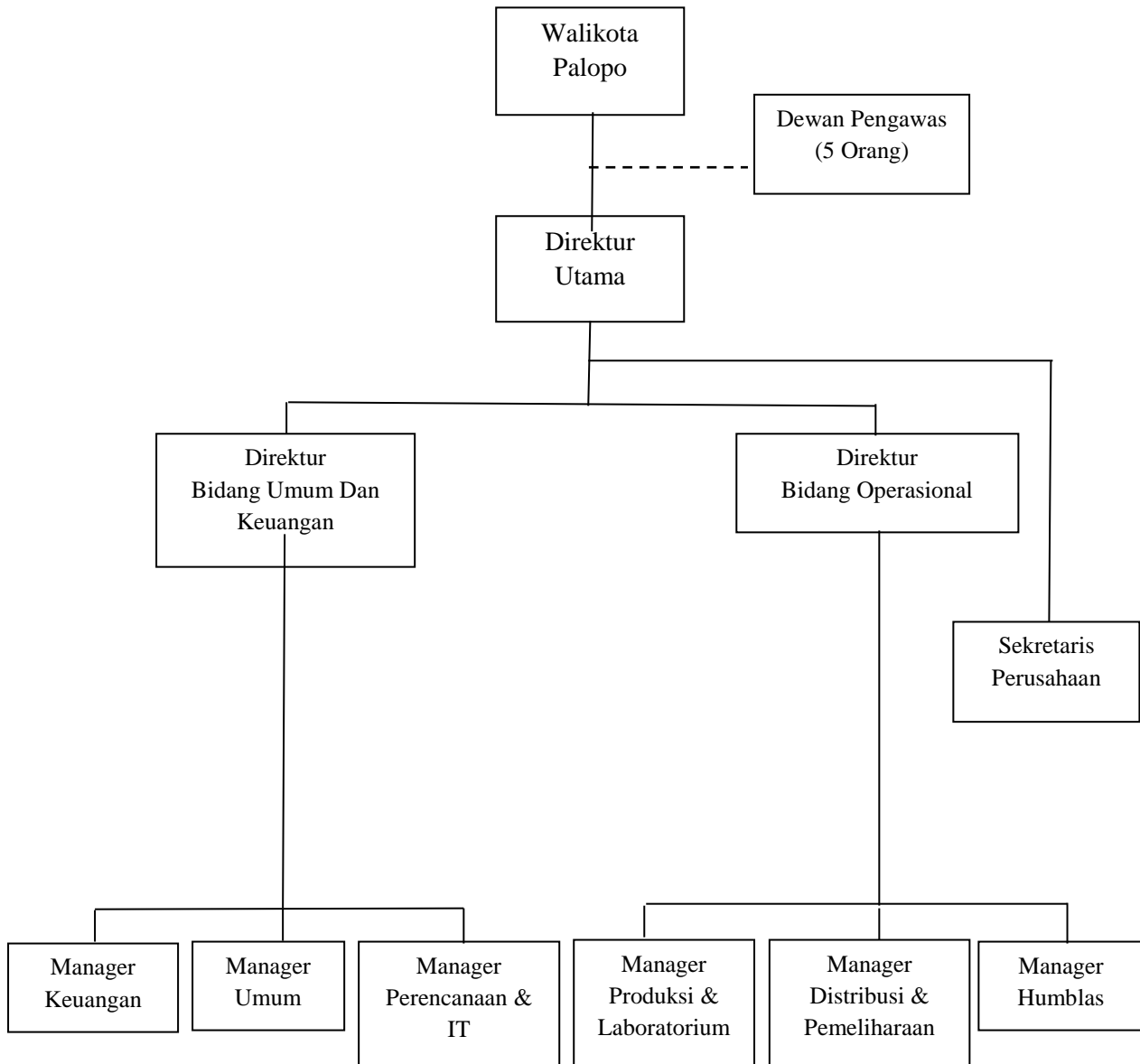
2) Rumusan ini dapat pula diartikan sebagai suatu proses yang kompetitif melalui berbagai upaya untuk mencapai posisi relatif diantara PDAM-PDAM lainnya di Indonesia.

b. Misi perusahaan meliputi :

- 1) Meningkatkan Kemampuan SDM, Meningkatkan Mutu Informasi, Perkuatan Organisasi.
- 2) Meningkatkan keandalan sistem produksi, distribusi, menekan tingkat kehilangan air, meningkatkan kuantitas, kontinuitas dan kualitas.
- 3) Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- 4) Meningkatkan pencapaian keseimbangan arus kas dan keuntungan.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Job Deskripsi PAM Tirta Mangkaluku Kota

Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

1. Susunan organisasi manajemen SDM

- a) Direktur alam melakukan tugas dibantu oleh perangkat organisasi yang terdiri dari:

- Jabatan Struktural

- Jabatan fungsional setara manager
- Jabatan fungsional setara asisten manager

2. Jabatan structural terdiri dari :

- a) Manager Keuangan membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:
 - 1) Sub Devisi Perencanaan Keuangan dan Aset
 - 2) Sub Devisi Pengelolaan Kas Dan Pajak
 - 3) Sub Devisi Akuntansi
 - 4) Sub Devisi Piutang Dan Penagihan
- b) Manager Hubungan Langgan membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri dari:
 - 1) Sub Devinisi Marketing
 - 2) Sub Devisi Meter Dan Rekening Air
 - 3) Sub Devinisi Pengaduan
- c) Manager umum membawahi langsung beberapa sub deviinisi yang terdiri dari:
 - 1) Sub Devisi Personalia
 - 2) Sub Devisi Pengadaan
 - 3) Sub Devisi Logistic
- d) Manager Operasional membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri dari:
 - 1) Sub Devisi Produksi

Sub Devisi Produksi atas :

- Area IPAM 1
- Area IPAM 2
- Area IPAM 3

2) Sub Devisi Distribusi dan Pemeliharaan

3) Sub Devisi Penurunan Kehilangan Air

4) Area Pendataan

5) Area Tindak Lanjut

e) Manager perencanaan dan teknologi informatika membawahi langsung beberapa sub terdiri dari :

1) Sub Devisi Perencanaan

2) Sub Devisi Teknologi Informatika

3) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah satuan pengawasan internal

4) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c adalah sekretaris

5) Bagian struktural organisasi PAM sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan direktur ini.

3. Uraian Tugas PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Job deskripsi adalah uraian tugas dan fungsi dari struktur organisasi yang ditetapkan agar visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai dengan arah kerja yang jelas dan tepat. Berdasarkan struktur organisasi yang ditetapkan, maka job

deskripsi atau uraian tugas diatas pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo sesuai peraturan Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo No.48 Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

- 1) Devisi keuangan dipimpin oleh seorang manager keuangan yang dalam melaksanakan tugasnya yang bertanggung jawab kepada direktur manager keuangan bertugas:
 - a) Mengendalikan kebijakan umum didevisi keuangan
 - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan perencanaan keuangan dan asset
 - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan pengelolaan kas dan pajak
 - d) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan akuntansi
 - e) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan piutang dan penagihan
- 2) Devisi umum dipimpin oleh seorang manager umum yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur
 - a) Mengendalikan kebijakan umum di devisi umum
 - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan personalia dan rumah tangga
 - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan pengadaan

- d) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan logistic
 - e) Menata, membina, mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
- 3) Devisi operasional dipimpin oleh manager operasional yang telah melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur
- a) Mengendalikan kebijakan umum di devisi operasional
 - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan produksi
 - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan distribusi dan pemeliharaan
 - d) Merencanakan mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan penurunan keputusan air
 - e) Menata, membina, mengevaluasi dan menilai pada kinerja bawahan langsung
- 4) Devisi perencanaan dan teknologi informatika dipimpin oleh seorang manager perencanaan dan teknologi informatika yang dalam melaksanakan tugasnya yang bertanggungjawab kepada direktur
- a) Mengendalikan kebijakan umum di devisi perencanaan dan teknologi informatika
 - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan perencanaan

- c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan distribusi dan perencanaan
- d) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan teknologi
- e) Menata, membina, mengevaluasi dan menilai pada kinerja bawahan langsung

4.2 Deskripsi Statistik

4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Uji signifikan ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r hitung $>$ r tabel) maka instrument tersebut dikatakan valid dan jika (r hitung $<$ r tabel) maka instrument tersebut dikatakan tidak valid. Berikut hasil dari uji validitas yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

No	Variabel dan item pernyataan	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
	Audit sumber daya manusia (X)			
1	P1	0,363	0,338	Valid
2	P2	0,428	0,338	Valid
3	P3	0,591	0,338	Valid
4	P4	0,594	0,338	Valid
5	P5	0,693	0,338	Valid
6	P6	0,345	0,338	Valid
7	P7	0,712	0,338	Valid
8	P8	0,639	0,338	Valid

9	P9	0,629	0,338	Valid
10	P10	0,550	0,338	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2022

No	Variabel dan item pernyataan	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
	Efektivitas kinerja karyawan			
1	P1	0,475	0,338	Valid
2	P2	0,622	0,338	Valid
3	P3	0,548	0,338	Valid
4	P4	0,424	0,338	Valid
5	P5	0,540	0,338	Valid
6	P6	0,550	0,338	Valid
7	P7	0,569	0,338	Valid
8	P8	0,552	0,338	Valid
9	P9	0,473	0,338	Valid
10	P10	0,550	0,338	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil output diatas menunjukkan Audit sumber daya manusia (X) dan Efektivitas kinerja karyawan (Y) diatas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan untuk masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrument penelitian. Hal ini dilihat dari r hitung > r tabel, maka pernyataan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap poin pernyataan dalam kusioner yang diberikan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Berikut hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	r Alpha	Nilai reabilitas	Keterangan
1	Audit sumber daya manusia (X)	0,738	0,60	Reliabel

2	Efektivitas kinerja karyawan (Y)	0,725	0,60	Reliabel
---	----------------------------------	-------	------	----------

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil output diatas menunjukkan hasil perhitungan nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa audit sumber daya manusia (X) dan efektivitas kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Tabel 4.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49989091
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.077
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, output diketahui bahwa nilai signifikan pada kolom kolmogrov-sminov 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan 2 variabel.

Pengujian linieritas untuk melihat apakah titik data tersebut membentuk pola linier atau tidak, hasil pengujian linieritas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4 Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
X + Y	Between Groups	(Combined)	155.746	11	14.159	2.400	.039
		Linearity	79.297	1	79.297	13.442	.001
		Deviation from Linearity	76.449	10	7.645	1.296	.292
Within Groups			129.783	22	5.889		
Total			285.529	33			

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas diketahui nilai *sig. Deviation from linearity* sebesar $0,292 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Dalam tabel dibawah ini pendekatan pengujian yang digunakan untuk mengetahui terjadinya heterokedasitas yaitu dengan pengujian Glejser

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.058	5.668		4.068	.000
	Audit SDM	.474	.135	.527	3.508	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan output pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel internal control tidak terjadi heteroskedastisitas karena variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Variabel audit sumber daya manusia dengan tingkat signifikansinya $0,001 > 0,05$.

4.2.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil output SPSS berikut ini :

Tabel 4.6 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,058	5,668		4,068	,000
	audit sdm	,474	,135	,527	3,508	,001

a. Dependent Variable: Efektivitas kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 23,058 + 0,474X + e$$

Dengan pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana :

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 23,058 artinya apabila variabel X sama dengan 0 maka efektivitas kinerja karyawan sebesar 23,058 satuan
- b. Nilai b (koefisien) audit sumber daya manusia sebesar 0,474. Artinya, setiap ada kenaikan variabel audit sumber daya manusia (X) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel efektivitas kinerja karyawan (Y) sebesar 0,474 satuan.

4.2.4 Hasil Uji Parsial (Uji T)

- a. Variabel Audit Sumber Daya Manusia (X)

Uji signifikansi parsial (Uji T) digunakan untuk menguji pengaruh pengaruh secara parsial. Rumus hipotesisnya. Tingkat signifikansinya menggunakan $\alpha=0,05$ atau 5% dengan kriteria.

(1) Jika nilai r hitung lebih besar $>$ dari t tabel maka Audit sumber daya manusia berpengaruh terhadap Efektivitas kinerja karyawan.

(2) Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil $<$ dari t tabel maka Audit sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Tabel 4.7 Uji t ($=0,05$)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,058	5,668		4,068	,000
	audit sdm	,474	,135	,527	3,508	,001

a. Dependent Variable: Efektivitas kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan tabel diatas dasar pengambilan keputusan untuk uji t adalah nilai signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 dan t hitung harus lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dari hasil perhitungan nilai signifikansi (0,00) lebih $<$ (0,05) sedangkan nilai t hitung lebih $>$ (3,508) dibandingkan dengan t tabel yaitu (0,338) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

4.3 Tabel Determinasi (R²)

Tabel determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terdapat jumlah variabel independen yang masuk ke dalam model. Tabel determinasi (R²)

4.4 Diskusi dan Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian ini, audit sumber daya manusia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dengan kata lain, Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan audit sumber daya manusia yang dianalisis masih diikuti dengan peningkatan efektivitas kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini disebabkan oleh pemenuhan standar kebutuhan ruang lingkup internal perusahaan pada lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pantauan yang dilakukan secara terstruktur dari para karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Hal ini sesuai dengan teori keagenan berkaitan dengan hubungan kontraktual antara prinsipal dan agen. Teori keagenan berbicara tentang hubungan antara pihak tertentu dengan pihak lain yang melakukan pekerjaan. Berdasarkan

teori keagenan, audit sumber daya manusia harus diawasi untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan kepatuhan penuh terhadap berbagai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku (Puspitasari, 2013). Peningkatan audit sumber daya manusia dalam pelayanan yang diterima masyarakat menjadi lebih seimbang terhadap perusahaan, yang berarti asimetri informasi yang terjadi dapat dikurangi. Dimana kemungkinan membuat kesalahan lebih kecil karena berkurangnya asimetri informasi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaerina Maulida (2021) dan Widya (2019) menunjukkan bahwa pengaruh audit sumber daya manusia dan efesiensi berpengaruh terhadap kecurangan dalam laporan aktivitas karyawan, yang menunjukkan untuk memenuhi komponen audit sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan dibutuhkan unsur-unsur utama dalam ruang lingkup audit sumber daya manusia seperti lingkungan pengendalian yang baik akan menunjang praktek-praktek sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan. Penelitian Chandrayatna dan Sari (2019) menyatakan bahwa Pengaruh audit sumber daya manusia untuk membantu anggota organisasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dalam menjalankan tugas dengan memberikan informasi yang dihasilkan, dimana kebijakan yang terkait sumber daya manusia beserta praktiknya merupakan hal penting untuk audit sumber daya manusia yang efektif. Kebijakan perekrutan, pelatihan, evaluasi kerja, serta tindakan perbaikan yang berkaitan dengan sumber daya manusia tersebut dilakukan cukup baik.

Penelitian yang dilakukan oleh R. Nana Hadiana (2020) dan Nurul Mutmainnah (2016), menunjukkan bahwa pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kualitas kinerja karyawan yang diberikan, dan bila lingkungan pengendalian tidak baik, maka akan terlihat dari sikap dan tindakan yang diambil dalam pengelolaan organisasi perusahaan serangkaian kebijakan dan prosedur yang diciptakan untuk memberikan bantuan dan jaminan bagi pencapaian tujuan organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Natalia (2018), tidak terdapat pengaruh audit sumber daya manusia kualitas pelayanan. Penelitian Ridwan (2020), menyimpulkan bahwa efektivitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan kepada masyarakat. Kebijakan yang ditetapkan langkah-langkah untuk melindungi aset atau aset perusahaan dari segala bentuk menyalahgunakan dan memastikan ketersediaan informasi manajemen memastikan informasi perusahaan yang akurat dan semua peraturan (*regulations*) kepatuhan atau penegakan hukum dan pedoman manajemen oleh semua karyawan perusahaan, jika perlu.

Melihat dari pentingnya audit sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka secara sederhana audit sumber daya manusia didefinisikan sebagai serangkaian kebijakan dan prosedur yang diciptakan untuk memberikan bantuan jaminan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi perusahaan yang mengaplikasikan audit sumber daya manusia memiliki komponen yang jelas seperti, penetapan kebijakan-kebijakan dalam semua aspek organisasi dimana penetapan prosedur-prosedur untuk menjamin pelaksanaan dan dipatuhinya kebijakan yang telah diterapkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

- a. Audit sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
- b. Audit sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- c. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Audit sumber daya manusia berpengaruh terhadap Efektivitas kinerja karyawan.

5.2 Saran

Penelitian ini telah disusun semaksimal mungkin namun terdapat beberapa keterbatasan yang masih perlu dikembangkan dalam penelitian selanjutnya beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi beban pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan beberapa hal yakni memperluas obyek penelitian, dan menambahkan variabel lain yang diperkirakan mempengaruhi audit sumber daya manusia seperti penentuan kebutuhan karyawan, penempatan, rekrutmen, pengendalian, pelatihan dan kesejahteraan karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bahwa pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PAM

Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang artinya perusahaan mampu memberikan layanan yang baik kepada masyarakat jika audit sumber daya manusia sejalan dengan aturan yang ditetapkan dengan pengawasan yang baik oleh setiap karyawan dalam upaya meningkatkan audit sumber daya manusia yang lebih memperhatikan aspek-aspek pendukung di dalamnya, supaya tercipta perusahaan yang lebih tertata dan terstruktur sehingga layanan kepada masyarakat yang diberikan juga menjadi lebih baik.

3. Diharapkan penelitian selanjutnya menjadikan penelitian ini sebagai salah satu sumber informasi untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo agar diperoleh hasil atau gambaran yang lebih lengkap sehingga penelitian selanjutnya lebih sempurna dari hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustin, R. A. (2021). *Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Ajala. Emmanuel Majekodunmi. 2012. *Persepsi Karyawan Atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 8.3
- Anawati, L., & Ngumar, S. 2016. *Audit Manajemen Untuk Mengevaluasi Efektivitas Dan Efisiensi Rekrutmen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA), 5(1).
- Anwar, Putri Listia ., Sontje M. Sumayku & Riane Johnly Pio 2016. *Pengaruh Review personel untuk kinerja di PT. studio laut Manado*. Jurnal administrasi bisnis.
- Admosoeprapto, 2016, *Menuju SDM Berdaya-Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Abdul dan Iqbal 2019. *Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas Organisasi pada PT (persero) surveyor indonesia Surabaya area*. Reformasi, 2(2).
- Bayangkara, IBK. 2015. *Audit Sumber Daya Manusia: Definisi, Manfaat, Tujuan, dan Ruang Lingkup Audit SDM*. <http://jurnal-sdm.blogspot.com>.
- CANIAGO, D. (2019). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kecamatan Rokan IV Kota IKabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian)
- Chandrayatna dan Sari (2019). *Pengaruh Pengendalian SDM, Efektivitas Individu dan Budaya Etis Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan Manajemen*.
- Durahman, A. A., Nurwulan, L. L., SE, M., AK, C., & AK, B. S. S. 2019. *Dampak audit personalia dan pengendalian internal Efektivitas Kinerja Karyawan*(Investigasi Pada PT Pindad (Persero), PT INTI (Persero) dan PT Keletaapi Indonesia (Persero)) (mahasiswa PhD Skripsi, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Unpas).
- Dharma, Kusuma Kelana. 2011. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi*. Jurnal Profita Edisi 1.

- Diajeng Ratih, 2011. *Kesadaran akan audit manajemen sumber daya manusia PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Tingkatkan kinerja karyawan dengan Skripsi*. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional.
- Ferdinand, 2011. *Pengaruh Audit SDM dan Penilaian Kinerja Pada Produktivitas Kerja di CV Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Growth Vol. 14, No. 2.
- Febriana, Rizky. 2010. *Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.)*. Skripsi Universitas Widyatama.
- Genga, 2014. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruga Asrinusa Development. Skripsi Universitas Hasaanuddin Makasar*.
- Ghozali, Imam. 2012. *Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Skripsi Universitas Pembangunan "Veteran" Jakarta*.
- Hidayat, Alimul AA. 2013. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Audit Personalia dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 8 no. 5 September 2014 hl. 105-109.
- Hidayat, 2011. *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Julistia, S. V. 2017. *Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. PerkebunanNusantara VIII Bandung) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung)*.
- John Schemerhon, 2018. *Teori Efektivitas Dalam Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Liliweri, 2017. *Teori Efektivitas Dalam Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Martoyo, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Monica, M. 2020. *Pengaruh Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya)*.

- Mahmudi. 2019. *Manajemen Efektivitas Kinerja Sektor Publik Edisi 3 Cet 2*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Muhammad Amrih, 2017. *Skripsi SI Audit Manajemen atas fungsi SDM pada PT. (persero) Pelindo II cabang Palembang*.
- Maulida, K. 2021. *Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Internal Audit Terhadap Kecurangan Dalam Laporan SDM (Studi Pada Desa Sekecamatan Suralaga) (Doctoral Dissertation, Universitas Gunung Rinjani)*.
- Mutmainnah, N. (2016). *Pengaruh SDM Terhadap Efektifitas Pengelolaan Kas Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sinjai (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar)*.
- Natalia, L., & Coryanata, I. (2019). *Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan Pembiayaan Kota Bengkulu*.
- Pambudu, 2014. *Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelayanan Masyarakat Di Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan*. JURNAL GOVERNANCE OPINION, 6(2), 98-107.
- Puspitasari, A. 2013. *Pengantar Penelitian Pendidikan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*.
- Rachdiansyah, I., dan Tesmanto, J.202. *Dampak Audit Pengendalian Sumber Sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah kota Bekasi*. VISA: Jurnal Visi dan Ide, 1 (1), 1-13.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Steers, Richard M. 2015. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen
- Susilo. 2012. *Dampak efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja bisnis Pegawai Bank Daerah (Bpr) Kabupaten Gianyar Budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai moderator*. majalah sains satyagraha, 4(2), 62-72.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sabrina Magdalena, Jaziane. 2017. *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Guest House Graha Kencana*. Vol. 1, Januari-Juni.
- Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Nuha Medika. Jakarta.
- Siagian, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif*.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Tati, S. 2018. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Manajemen).
- Tsalasah, E. 2014. *Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia* (Studi Kasus Pada Politeknik Negeri Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- YUHEN, MFA, Wahyudi, T., dan Sari, R.2021. *Audit manajemen sebagai Sarana untuk menilai efisiensi dan efektivitas fitur sumber daya PT manusia*. Pertamina MOR II PALEMBANG (Mahasiswa Doktor) Disertasi Doktor Universitas Sriwijaya).