

Analisis Audit Internal Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang

Musdalifa Anggraini¹, Nurmala², Rismansyah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, musdalifa1709m@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nurmalabahamid@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah1972@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis tentang dampak kegiatan personalia, penerimaan, perencanaan dan penempatan, serta pelatihan dan pengembangan terhadap audit internal sdm. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang. Metode penelitian ini memakai pendekatan statistik deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan, dan kemudian membuat kesimpulan berdasarkan analisis tersebut. Teknik analisis data penelitian ini memakai perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan, kegiatan personalia, rekrutmen, perencanaan dan penempatan, serta pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap audit internal sumber daya manusia. Secara parsial, juga terdapat pengaruh positif serta signifikan dari masing-masing variabel tersebut terhadap audit internal sumber daya manusia. Temuan ini diperkuat dengan nilai F hitung yang > dari F tabel ($14,053 > 3,23$) dengan signifikansi $0,000 < 0,001$, mengindikasikan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Nilai thitung untuk kegiatan personalia (0,840), rekrutmen (0,467), perencanaan dan penempatan (1,635), serta pelatihan dan pengembangan (5,141) masing-masing menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, karena thitung < atau > dari ttabel dengan nilai signifikansi minus dari 0,05.

Kata Kunci: Kegiatan Personalia, Rekrutmen, Perencana dan Penempatan, Pelatihan Dan Pengembangan, Audit Internal Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This research was conducted to test hypotheses about the impact of personnel activities, recruitment, planning and placement, as well as training and development on internal HR audits. The population that is the focus of this research is all employees at the Customs and Excise Supervision and Service Office Type B Palembang. This research method uses a descriptive statistical approach, which aims to analyze data by describing or illustrating the data that has been collected, and then making conclusions based on this analysis. This research data analysis technique uses SPSS (Statistical Product and Service Solutions) software.

The results of the hypothesis test show that simultaneously, personnel activities, recruitment, planning and placement, as well as training and development have a positive and significant influence on internal human resources audit. Partially, there is also a positive and significant influence of each of these variables on the internal audit of human resources. This finding is strengthened by the calculated F value which is > from F table ($14.053 > 3.23$) with a significance of $0.000 < 0.001$, indicating rejection of H_0 and acceptance of H_a . The tcount value for personnel activities (0.840), recruitment (0.467), planning and placement (1.635), and training and development (5.141) respectively shows that H_a is accepted and H_0 is rejected, because tcount is < or > from ttable with a minus significance value from 0.05.

Keywords : Personnel Activities, Recruitment, Planning and Placement, Training and Development, Internal Audit of Human Resources.

A. PENDAHULUAN

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu proses pemeriksaan serta evaluasi akan dilakukan secara sistematis, objektif, serta terdokumentasi terhadap manfaat

organisasi yang dipengaruhi dari SDM, dengan tujuan untuk memastikan pemenuhan prinsip-prinsip kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian tujuan fungsional maupun tujuan keseluruhan organisasi, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Audit SDM menekankan evaluasi terhadap suatu aktivitas SDM dalam instansi untuk memastikan apakah aktivitas tersebut sudah melewati dengan efisien juga efektif dalam mencapai tujuan mereka, serta memberikan rekomendasi perbaikan buat menaikkan kinerja program atau aktivitas tersebut. Hasil audit akan mengungkap suatu finansial SDM instansi sudah terpenuhi atau tidak. Kurangnya pelaksanaan audit dengan baik dalam perusahaan dapat menyebabkan berbagai masalah yang merugikan perusahaan itu sendiri.

Penilaian dan rekomendasi yang diberikan oleh auditor bertujuan untuk membantu mengatasi tantangan yang dihadapi oleh organisasi, baik saat ini maupun di masa depan. Pengusaha memiliki kepentingan dalam meningkatkan produktivitas juga kemampuan bersaing dalam bisnis. Kemajuan perusahaan serta pencapaian laba yang seimbang akan berdampak pada pendapatan karyawan. Karyawan berharap untuk memiliki jaminan pekerjaan serta pendapatan terus berkelanjutan. Di era globalisasi dengan persaingan akan semakin ketat, upaya untuk meningkatkan produktivitas menjadi kunci untuk bertahan. Namun, perbedaan kepentingan antara pengusaha dan karyawan dapat memunculkan konflik di antara mereka. Perselisihan yang berlarut-larut akan merugikan kedua belah pihak. Sebab karena itu, penting bagi pengusaha dan karyawan untuk menyadari bahwa dia adalah sebenarnya bukanlah musuh, melainkan rekan kerja yang saling membutuhkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur kunci bukan hanya menjadi fondasi, tetapi juga pendorong utama dalam menjalankan organisasi menuju pencapaian visi, misi, dan tujuan mereka. Oleh sebab itu, penting untuk mengelola dengan baik sumber daya yang tidak dapat diperoleh ini agar dapat memberikan kontribusi maksimal menuju upaya menggapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia suatu komponen terpenting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Salah satu strategi untuk memastikan adanya sumber daya manusia akan berfungsi dalam perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan partisipasi dalam seminar atau webinar yang diselenggarakan baik oleh perusahaan sendiri maupun oleh pihak eksternal.

Masalah yang krusial dalam sebuah organisasi yaitu mutu Sumber Daya Manusia (SDM), dan hal itu juga berlaku untuk SDM yang disubjekkan pada audit internal di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. SDM yang berkualitas sangat penting karena mereka membantu Direktur Utama dalam mengevaluasi efektivitas sistem pengendalian dalam akan yang diterapkan. PABEAN mencakup segala hal yang berkaitan dengan pengawasan terhadap arus barang akan input maupun output dari wilayah pabean seluruh Indonesia, serta pengenaan bea masuk (pemungutan negara terhadap barang luar negeri yang masuk ke Indonesia) dan bea keluar (pemungutan negara terhadap barang yang keluar dari Indonesia ke luar negeri).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran kunci dalam kelangsungan operasional perusahaan karena merupakan aset utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Keberadaan SDM ini sangat vital bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena mereka bertanggung jawab dalam mengelola, mengatur, serta memanfaatkan sdm yang ada dengan optimal supaya perusahaan

bisa berfungsi dengan efektif serta efisien sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, dilakukanlah audit terhadap SDM untuk mengevaluasi kinerja mereka dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Pada dasarnya, audit sumber daya manusia (SDM) bisa dikerjakan secara terjadwal maupun tidak. Dalam audit SDM yang direncanakan, unit-unit yang akan melakukan audit serta jadwal audit telah disusun dalam program audit SDM yang berlaku selama satu tahun penuh. Program audit ini mencakup penentuan waktu audit, cakupan audit, serta penugasan auditor. Selain melalui pendekatan program, audit SDM juga bisa dikerjakan di eksternal program atau jadwal yang telah ditetapkan, mengingat sifatnya yang sebenarnya bersifat komprehensif. Audit SDM bertujuan untuk mengevaluasi apakah suatu perusahaan mematuhi kewajibannya terkait peraturan-peraturan SDM, dengan tujuan memahami budaya, dinamika internal, dan fungsi-fungsi organisasi dengan lebih baik. (Wakyudi, 2018).

Audit sumber daya manusia (SDM) bertujuan buat mengumpulkan data dan informasi yang relevan tentang masalah-masalah yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja, terutama yang berpotensi menyebabkan kegagalan, baik secara langsung maupun bukan langsung. Contohnya termasuk isu-isu sentral atau permohonan khusus suatu manajemen karena alasan tertentu. Dengan demikian, audit SDM dapat dipandang sebagai prosedur untuk mengevaluasi dan memeriksa apakah pengelolaan SDM di perusahaan sesuai dengan praktik yang diinginkan dan kesepakatan bersama.

Audit dilakukan oleh auditor internal yang membutuhkan data serta fakta sebagai dasar. Data menggambarkan realita atau keadaan aktual yang dapat dibuktikan keberadaannya atau kejadian yang benar-benar terjadi. Namun, tidak semua fakta yang relevan juga signifikan dalam menyimpulkan suatu keadaan yang menjadi fokus pengauditan dapat diakses dengan mudah, dan terkadang diperlukan pemahaman yang lebih mendalam dan terarah untuk menjelaskan permasalahan secara komprehensif.

B. KAJIAN TEORI

Menurut (Ansory,2018:59) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien oeganisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang harus dirawat, dijaga dan diberdayagunakan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Suatu audit internal sdm ada beberapa pengertian sebagai berikut Audit Internal sdm yaitu pemeriksaan mutu secara menyeluruh perihal SDM dalam suatu departemen, divisi, maupun instansi (mengevaluasi) melalui menitik beratkan pada peningkatan atau perbaiki kegiatan. Audit termasuk studi terhadap guna manajemen SDM pada organisasi secara keseluruhan termasuk akan dikerjakan dari manajer serta juga supervisor. Internal audit yaitu agen yang paling “pas” buat mewujudkan Internals Controls, Risks Managements dan Goods Corporates Governance, yang pastinya akan memberi nilai tambah bagi SDM dan Perusahaan. (Valery G. Kumaat, 2018 : 35).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi audit internal sdm sebagai berikut :



1. Kegiatan Personalia

Bagian personalia dalam sebuah institusi atau perusahaan memiliki peran yang vital karena bertanggung jawab atas manajemen keanggotaan maupun pegawai yang ada di dalamnya, khususnya dalam hal administrasi. Fokus utama dari bagian personalia adalah pada aktivitas administratif yang terhubung dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), seperti mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Ini termasuk dalam hal pengelolaan penggajian, dokumen-dokumen pendukung pegawai seperti paklaring, surat pengunduran diri, pemecatan, dan juga pencatatan absensi secara online. Manajemen personalia juga melibatkan tanggung jawab terhadap basis data karyawan, penggajian, dan proses pembayaran tunjangan lainnya. Selain itu, bagian itu juga bertanggung jawab atas pengelolaan pinjaman karyawan, pencatatan absensi, pengelolaan cuti tahunan, pengarsipan dokumen, serta proses rekrutmen.

2. Rekrutmen

Proses rekrutmen merujuk pada usaha untuk menemukan calon karyawan (pelamar) yang memenuhi syarat untuk menjadi bagian dari perusahaan. Pemilihan pegawai baru melalui proses ini melibatkan berbagai sumber, terutama jika awal internal seperti promosi, alih tugas, dan mutasi sudah dimanfaatkan sepenuhnya. Melalui audit internal SDM, manajer dan pimpinan perusahaan dapat secara proaktif mengidentifikasi apakah proses rekrutmen yang telah berlangsung sudah tepat dan tidak mengganggu kelancaran aktivitas perusahaan. Rekrutment yaitu cara mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti akan sudah ditetapkan suatu konsep sdm (Nuraeni,2018:7).

3. Perencanaan dan Penempatan

Penempatan pegawai baru menandakan transisi dari status bakal pegawai menjadi pegawai tetap, melalui penetapan jabatan, fungsi, tanggung jawab yang jelas, serta posisinya dalam struktur hierarki perusahaan. Sementara itu, untuk pegawai yang sudah ada, penempatan bisa mencakup promosi, rotasi jabatan, rotasi wilayah, atau penurunan jabatan. Melakukan audit internal SDM juga dapat membantu dalam menentukan penempatan karyawan, seperti menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan, dipindahkan ke posisi lain, atau bahkan penurunan jabatan. Pendapat (Trisnawati,2019:16) Penempatan yaitu suatu kebijakan akan diambil dari suatu pimpinan instalansi atau bagian penerimaan buat menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan memberikan pegawai, baik yang baru maupun yang sudah ada, keterampilan akan mereka perlukan buat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Audit internal SDM dikerjakan buat mengevaluasi apakah kompetensi pegawai saat itu sudah sesuai dengan tuntutan bisnis saat ini maupun di masa depan. Selain itu, audit internal SDM juga menilai apakah program pelatihan yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta kebutuhan individu. Pelatihan bertujuan buat merenovasi tingkat pegawai dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian

dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut (Dessler,2020:658), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan mendapatkan ilmu praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Pendapat (Noe,2020:659), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, serta kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang. Menurut (Kurniawati,2020:659), pengembangan SDM merupakan usaha terencana dari organisasi buat menaikkan kompetensi SDM yang dilakukan secara kontinyu bisa jangka panjang, akan dilakukan buat menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan buat peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah :

1. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner yaitu metode pengumpulan data di mana responden diminta untuk melengkapi pernyataan atau pertanyaan yang disediakan, kemudian mengembalikannya kepada peneliti setelah diisi dengan komplit. Dalam riset ini, teknik pengumpulan data akan diterapkan adalah melalui penggunaan angket atau kuesioner kepada karyawan biro Pengawasan serta Pelayanan Bea Dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara sering dipakai untuk metode pengumpulan data ketika peneliti mau melakukan studi awal buat mengidentifikasi masalah yang layak untuk diteliti.

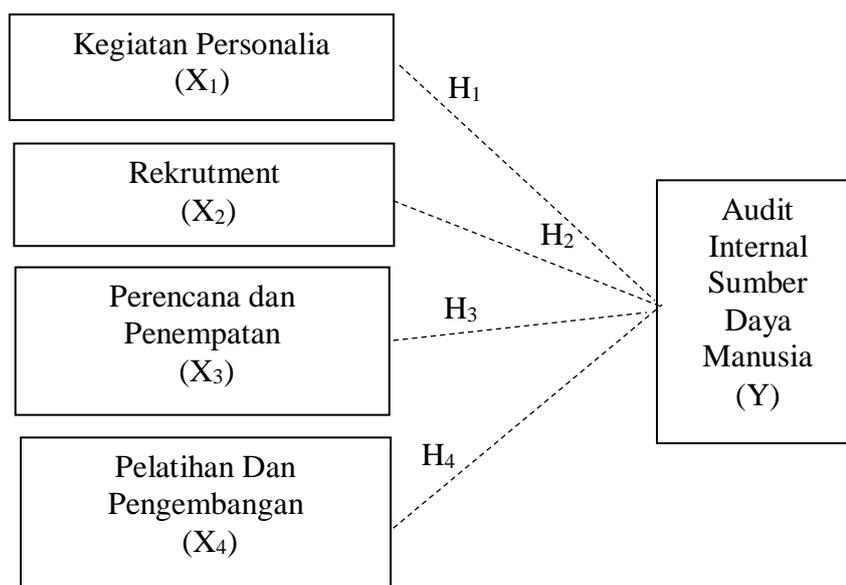
3. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data yang melibatkan penggunaan panca indera, sehingga tidak terbatas pada pengamatan visual saja. Mendengarkan, mencium, merasakan tekstur, dan meraba adalah contoh-contoh lain dari bentuk observasi.

Menurut Sugiyono (2019:95) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Kerangka Pemikiran



Variable dalam penelitian ini adalah :

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kegiatan Personalia	Personalia yaitu Departemen yang berfungsi mengerjakan serangkaian kegiatan pengelolaan SDM pada hal – hal yang terkait administratif guna mengatur hubungan kerja antara perusahaan serta karyawannya, misalnya pengajian, dokumen pendukung karyawan seperti paklarings, surat berhenti, risegns, serta juga data absensi online. (Novia Widya Utami : 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan data karyawan • System informasi ketenaga kerjaan • Pengadministrasian hak cuti karyawan
2.	Rekrutment	Rekrutment yaitu proses mencari, menemukan, mengajak serta menetapkan sejumlah orang dari luar perusahaan sebagai bakal pegawai dengan karakteristik tertentu seperti akan sudah ditetapkan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (Nuraeni,2018:7).	<ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan perencanaan kerja • Permintaan tenaga dari unit pekerja • Penunjukkan dan evaluasi terhadap pihak kontraktor/pemasuk jasa rekrutmen
3.	Perencanaan dan Penempatan	Penempatan yaitu suatu kebijakan akan dipakai dari pihak pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pekerja masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. (Trisnawati,2019:16)	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan kebutuhan tenaga kerja • Pengaturan orientasi tenaga baru • Pengaturan penempatan pemindahan rotasi dan promosi
4.	Pelatihan Dan Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> • Pendapat (Gomes 2019 : 197) mengemukakan pelatihan yaitu setiap usaha buat merenovasi performasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis kebutuhan pelatihan • Pengembangan modul-

No	Variabel	Definisi	Indikator
		<p>pekerja pada suatu pekerja tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan.</p> <ul style="list-style-type: none"> Selanjutnya (Kurniawati,2020:659), pengembangan SDM merupakan upaya terencana suatu organisasi buat menaikkan kompetensi SDM yang dilakukan secara kontinyu dalam jangka panjang, akan dikerjakan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi. 	<p>modul pelatihan</p> <ul style="list-style-type: none"> Kerja sama pengembangan SDM dengan institusi relevan
5.	Audit Internal Sumber Daya Manusia	Internal audit yaitu agen akan paling “pas” buat mewujudkan Internal Control, Risks Managements dan Goods Corporate Governance, yang pastinya akan memberi nilai tambah bagi SDM dan Perusahaan.(Valery G. Kumaat, 2018 : 35).	<ul style="list-style-type: none"> Efektivitas komunikasi organisasi Kompetensi karyawan Gaya kepemimpinan

D. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian serta analisis data akan dilakukan di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang memakai Program SPSS Versions 22 for Windows menunjukkan bahwa uji validitas dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid secara keseluruhan. Ini ditunjukkan oleh nilai rhitung yang > dari rtabel (0,361). Oleh sebab itu, semua item pertanyaan akan terdapat dalam instrumen tersebut bisa dianggap sebagai alat ukur akan valid dalam analisis seterusnya.

Data yang diproses pada tahun 2023 menunjukkan jika semua variabel akan dipakai dalam setiap pertanyaan dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan, karena nilai reliabilitas keseluruhan variabel tersebut lebih besar dari 0,60 dan dianggap mampu diandalkan. Berdasarkan persamaan di atas, bisa dijelaskan yaitu :

1. Koefisien regresi untuk kegiatan manajemen personalia karyawan sebesar 0,038 (positif) menunjukkan bahwa kegiatan manajemen personalia karyawan memiliki dampak positif terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Artinya, maka kegiatan manajemen personalia karyawan meningkat, maka audit internal sumber daya manusia juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kegiatan manajemen personalia karyawan mengalami penurunan, maka audit internal sumber daya manusia juga akan mengalami penurunan.
2. Koefisien regresi untuk rekrutmen sebesar 0,051 (positif) mengindikasikan bahwa rekrutmen memiliki dampak positif terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Ini berarti bahwa maka rekrutmen mengalami peningkatan, maka audit internal sumber daya manusia juga akan meningkat. Sebaliknya, jika rekrutmen mengalami penurunan, maka audit internal sumber daya manusia juga akan mengalami penurunan.



3. Koefisien regresi untuk perencanaan dan penempatan sebesar 0,161 (positif) menunjukkan jika perencanaan serta penempatan memiliki dampak positif terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Ini berarti bahwa maka perencanaan dan penempatan mengalami peningkatan, maka audit internal sdm juga akan meningkat. Sebaliknya, jika perencanaan dan penempatan mengalami penurunan, maka audit internal sumber daya manusia juga akan mengalami penurunan.
4. Koefisien regresi untuk pelatihan dan pengembangan sebesar 0,834 (positif) mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang. Hal ini berarti bahwa jika pelatihan dan pengembangan meningkat, maka audit internal sumber daya manusia juga akan meningkat. Sebaliknya, maka pelatihan dan pengembangan mengalami penurunan, maka audit internal sumber daya manusia juga akan mengalami penurunan.

Koefisien determinasi dipakai buat menilai seberapa besar kontribusi variabel independen, seperti aktivitas manajemen personalia, rekrutmen, perencanaan dan penempatan, serta pelatihan serta pengembangan, terhadap variabel dependen, yaitu audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang. Berikut adalah hasilnya:

Model Summary

R	R Squares	Adjusteds R Squares	Std. Error of the Estimates
.764 ^a	.584	.543	.433

a. Predictors: (Constants), X4, X1,X3,X2

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, didapatkan nilai Adjusteds R Squares (Koefisien determinasi) sebesar $0,543 \times 100\% = 54,3\%$. Ini mengindikasikan jika variabel aktivitas manajemen personalia, rekrutmen, perencanaan dan penempatan, serta pelatihan dan pengembangan berkontribusi sebesar 54,3% terhadap variasi audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang. Sementara itu, sisanya sebesar $100\% - 54,3\% = 45,7\%$ diterangkan dari faktor-faktor lain yang bukan termasuk suatu penelitian ini.

Uji t ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel independen, yaitu aktivitas manajemen personalia (X1), rekrutmens (X2), perencanaan dan penempatan (X3), serta pelatihan juga pengembangan (X4), memiliki dampak terhadap variabel dependen, yaitu audit internal. Asumsinya yaitu maka nilai statistik t hitung melebihi skors t tabel, maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap audit internal sumber daya manusia (SDM), sedangkan jika nilai statistik t hitung < dari nilai t tabel, maka bisa dianggap bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap audit internal sdm. Hasil dari uji t (simultan) ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 22, dan berikut adalah temuannya:

Uji T

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.476	7.462		.064	.949
X1	.038	.046	.095	.840	.406
X2	.051	.109	.062	.467	.643
X3	.161	.098	.182	1.635	.110
X4	.834	.162	.674	5.141	.000

a. Dependent Variable: Y

Menentukan ttabel melalui fase keyakinan 90% serta fase error (α) 10% = 0,1 serta tingkat kebebasan (df) = n-k, Maka df = n-k = 45-5 = 40. Maka skors ttabel = 1,684 Nilai thitung kegiatan personalia (0,840) < ttabel (1,684), melalui fase sig. t 0,925 > 0,05 (tidak signifikan), maka tidak ada pengaruh akan signifikan kegiatan personalia melalui audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Nilai thitung rekrutmen (0,467) < ttabel (1,684), melalui fase sig. t 0,691 > 0,05 (tidak signifikan), yaitu tidak ada pengaruh signifikan penghubung organisasi melalui audit internal sdm di Biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Nilai thitung perencanaan juga penempatan (1,635) < ttabel (1,684), melalui fase sig. t 0,471 > 0,05 (tidak signifikan), maka tidak ada suatu pengaruh signifikan kompetisi organisasi terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea serta Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Nilai thitung pelatihan juga pengembangan (5,141) > ttabel (1,684), melalui fase sig. t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea serta Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang.

Uji F (simultan) bisa diterapkan untuk menentukan apakah variabel bebas, seperti aktivitas manajemen personalia (X1), rekrutmens (X2), perencanaan dan penempatan (X3), serta pelatihan serta pengembangan (X4), memiliki pengaruh secara menyeluruh terhadap variabel terikat, ialah audit internal (Y). Pengujian uji F (simultan) ini dilakukan memakai perangkat lunak SPSS Versi 22 dengan langkah-langkah yaitu:

Uji F ANOVA^a

Variabel	Sum of Squares	Df	Means Squares	F	Sig.
X1,X2	10.516	4	2.629	14.053	.000 ^b
X3,X4	7.484	40	.187		
Y	18.000	44			

a. Dependents Variables: Y

b. Predictors: (Constants), X4,X1,X3,X2

Menentukan Ftabel melalui fase keyakinan 90% dan fase error (α) 10% = 0,1 serta fase kebebasan (df) = n-k-1 Jika df = n-k-1 = (45-4-1) = 40. Maka nilai Ftabel = 3,23 menunjukkan bahwa skors Fhitung (14,053) > Ftabel (3,23), melalui tingkat Sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), artinya ada pengaruh kegiatan personalia, rekrutmen, perencanaan dan penempatan, pelatihan dan pengembangan terhadap audit internal



sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang.

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Kegiatan Personalia Karyawan Terhadap Audit Internal SDM

Variabel aktivitas manajemen personalia karyawan memiliki dampak pada audit internal. Disebutkan tepat maka skors t hitung $>$ dari skors t tabel, sedangkan jika nilai t hitung $<$ dari nilai t tabel, maka tidak signifikan. Ini didukung oleh analisis statistik di mana nilai t hitung akan diperoleh suatu variabel aktivitas manajemen personalia karyawan (0,840) $>$ dari skors t tabel (1,684) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,406 > 0,05$. Oleh sebab itu, bisa diuraikan secara parsial bahwa variabel aktivitas manajemen personalia tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang, yang sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Audit Internal SDM

Variabel perekrutan memiliki dampak pada audit internal. Dikatakan signifikan saat nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel, sedangkan bila nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel, maka tidak signifikan. Hal ini terbukti melalui analisis statistik di mana skors t hitung akan diperoleh suatu variabel perekrutan (0,467) lebih kecil dari skors t tabel (1,684) melalui tingkat signifikansi $\alpha = 0,643 > 0,05$. Oleh karena itu, bisa diuraikan secara parsial jika variabel perekrutan tidak memiliki pengaruh signifikan melalui audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang.

Pengaruh Perencanaan dan Penempatan Terhadap Audit Internal SDM

Variabel perencanaan dan penempatan memiliki dampak pada audit internal sumber daya manusia. Dikatakan signifikan maka skors t hitung $>$ dari skors t tabel, sedangkan jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka tidak signifikan. Sebab itu didukung oleh analisis statistik di mana nilai t hitung akan dihasilkan suatu variabel perencanaan dan penempatan (1,635) $<$ dari nilai t tabel (1,684) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,110 > 0,05$. Oleh sebab itu, bisa diuraikan secara parsial bahwa variabel perencanaan juga penempatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Audit Internal SDM

Variabel latihan dan pengembangan memiliki dampak yang signifikan pada audit internal sumber daya manusia. Dikatakan signifikan ketika nilai t hitung $>$ dari skors t tabel, dan sebaliknya, ketika nilai t hitung $<$ dari nilai t tabel, maka tidak signifikan. Ini didukung oleh analisis statistik di mana nilai statistik t hitung akan diperoleh oleh variabel latihan serta pengembangan (5,141) melewati skors t tabel (1,684) melalui tingkat signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, secara parsial bisa disimpulkan bahwa variabel latihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari suatu analisa pembahasan diatas jadi bisa disimpulkan bahwa kegiatan Personalia berpengaruh tidak signifikan terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan juga Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan yang mana saat kesimpulannya H_a diterima H_0 ditolak, Rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan yang mana suatu kesimpulannya H_a diterima H_0 ditolak, Perencanaan dan Penempatan Karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap audit internal sdm di biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan jadi pada kesimpulannya H_a diterima H_0 ditolak, Pelatihan juga Pengembangan berpengaruh signifikan melalui audit internal sdm pada biro Pengawasan serta Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan akan mana saat kesimpulannya H_0 ditolak H_a diterima.

Saran

Melalui uraian diatas, jadi peneliti memberikan saran yaitu :

1. Diharapkan kegiatan personalia lebih di tingkatkan
2. Diharapkan dalam melakukan rekrutmen melalui proses menurut sesuai prosedur dari Standar Operasional Prosedur (SOP).
3. Diharapkan sesudah direkrut menempatkan seseorang karyawan sesuai kompetensinya dengan karyawan yang bisa dapat menggunakan kinerja terbaik.
4. Diharapkan sesudah direkrut harus melalui pelatihan dan pengembangan agar karyawan bersangkutan standar operasional pelaksanaan, dan dapat mencapai tujuan Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, Albi. Johan Setiawan (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jejak, CV.
- Ansory. (2018). *Penerapan audit sumber daya manusia dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan*.
- Fahlevi. (2020). *penerapan audit sumber daya manusia terhadap sistem recruitmen di PT swara sriwijaya palembang*. 60-70.
- Irawati. (2018). *Penetapan audit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan efektivitas pengendalian Audit pada CV*. Lontar jaya sakti makasar. 94-106.
- Junaidi. (2018). *Kualitas audit internal prespektif opini going concern*. Yogyakarta Andi offet,CV.
- Kurniawan. (2017). *Analisa audit dan dalam upaya meningkatkan kinerja manajerial pada PT Asuransi jasa raharja perwakilan makasar*, 40-82.
- Miranda Q, Mone Stepanus A, (2018). *Audit SDM*, Universitas Terbuka.
- Minar, Aditya. (2019). *Audit sumber daya manusia (studi kasus pada PT. Bank BNI Syariah kantor cabang tasikmalaya*.



- Sandi. (2022), Pengaruh Audit SDM pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan selama pandemi studi kasus Golden Prima Sejahtera PT.
- Susilo, W. (2018). *Audit SDM panduan koherensif auditor dan praktisi manajemen sumber daya manusia manusia serta pimpinan organisasi ataupun perusahaan*, PT, Vorquista tama binamega
- Sugiono. (2019) metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta, CV.
- Torang, Simanjutak. (2018). Pengaruh internal audit terhadap efektivitas pengendalian interns persediaan barang pada PT, Swastika laut nusa persada medan, jurnal darma agung, 421-435.
- Umarti, Hengki Wijaya, (2020). *Analilis data kualitatif ilmu pendidikan teologi*. Makassar sekolah tinggi theologias jaffray