

Analisis Audit Internal Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja

Muhammad Arif Muttaqin¹, Jusmani², Nurmala³

¹Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, arifmuttaqin9997@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, jusmani@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, nurmalabahamid@gmail.com

ABSTRACT

This review means to test the speculation of the impact of representative work fulfillment, hierarchical correspondence, authoritative rivalry, and initiative style on the interior review of HR. The populace in this study were all workers at PT. Nusantara VII Plantation Baturaja Unit. The strategy in this study utilizes clear factual strategies, in particular measurements used to break down information by depicting or portraying every one of the information that has been gotten and afterward making ends from the examination acquired, with research information investigation methods utilizing SPSS (Statistical Product and Service Solutions). The consequences of the speculation test presumed that at the same time showed that worker work fulfillment, hierarchical correspondence, hierarchical rivalry, and initiative style had a critical (+) impact on the inward review of HR. Incomplete outcomes likewise show that representative work fulfillment, hierarchical correspondence, authoritative rivalry, and initiative style have a critical (+) impact on inside review of HR. This is proven by the worth of $F_{count} > F_{table}$ (17,147 > 3.23) with an importance worth of $0.000 < 0.001$ which implies H_0 is dismissed and H_a is acknowledged. The worth of occupation fulfillment $t_{count} > t_{table}$ (3.966 > 1.684) with an importance worth of $0.000 < 0.05$, and that implies H_0 is dismissed and H_a is acknowledged. Hierarchical correspondence esteem $t_{count} > t_{table}$ (5.642 > 1.684) with an importance worth of $0.000 < 0.05$, and that implies H_0 is dismissed and H_a is acknowledged. Hierarchical contest esteem $t_{count} > t_{table}$ (6.524 > 1.684) with an importance worth of $0.000 < 0.05$, and that implies H_0 is dismissed and H_a is acknowledged. What's more, the worth of initiative style $t_{count} > t_{table}$ (7,707 > 1,684) with an importance worth of $0.000 < 0.05$, and that implies H_0 is dismissed and H_a is acknowledged.

Keywords: Human Resources Internal Audit, Employee Job Satisfaction Audit, Communication Audit Organization, Organizational Competition Audit, Leadership Style Audit.

ABSTRAK

Tinjauan ini dimaksudkan untuk menguji spekulasi dampak pemenuhan pekerjaan pekerja, korespondensi otoritatif, kontes hierarkis, dan gaya inisiatif pada tinjauan interior SDM. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja. Strategi dalam penelitian ini menggunakan strategi elucidating terukur, yaitu pengukuran khusus yang digunakan untuk menguji informasi dengan menggambarkan atau menggambarkan setiap informasi yang didapat, dengan prosedur pemeriksaan informasi penelitian menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan, komunikasi organisasi, kompetisi organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh (+) *Signifikan* terhadap audit internal sumber daya manusia. Hasil secara parsial juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan, komunikasi organisasi, kompetisi organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh (+) *Signifikan* terhadap audit internal sumber daya manusia. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (17,147 > 3,23) dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,001$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,966 > 1,684) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai komunikasi organisasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,642 > 1,684) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai kompetisi organisasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,524 > 1,684) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan nilai gaya kepemimpinan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,707 > 1,684) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci: Audit Internal Sumber Daya Manusia, Audit Kepuasan Kerja Karyawan, Audit Komunikasi Organisasi, Audit Kompetisi Organisasi, Audit Gaya Kepemimpinan.



A. PENDAHULUAN

Asosiasi hidup karena fakta bahwa mereka dihidupkan oleh orang-orang mereka. Asosiasi menciptakan dan berkembang karena dibuat dan tingkat tinggi oleh pekerjaan penghibur hierarkis yang terlibat dengannya. Orang adalah penghibur mendasar dalam setiap langkah asosiasi yang melakukan tujuan utamanya untuk memahami tujuan dan standarnya.

SDM adalah titik dukungan super pendukung sekaligus pendorong utama asosiasi dengan tujuan akhir untuk memahami visi, misi, dan tujuannya. Oleh karena itu, harus dijamin bahwa aset-aset yang tidak diperoleh ini diawasi dan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang ideal untuk upaya mencapai tujuan hierarkis.

SDM merupakan komponen utama dalam suatu asosiasi dalam mengakui tujuan organisasi. Salah satu cara untuk memasukkan SDM yang bermanfaat di dalam suatu organisasi adalah dengan membina pameran pekerja melalui persiapan dan mengikuti kursus/kelas online yang diadakan oleh organisasi atau pertemuan-pertemuan di luar organisasi. Asosiasi bergerak karena mereka didorong oleh individu di dalamnya.

Sesuai Bayangkara (2016:106), HR review menonjolkan penilaian (penilaian) dari berbagai latihan SDM yang terjadi di organisasi untuk menjamin apakah latihan ini telah berjalan secara produktif dan berhasil dalam mencapai tujuan mereka dan memberikan saran untuk perbaikan kekurangan yang berbeda yang benar-benar terjadi dalam latihan. HR ditinjau untuk mengerjakan pameran program/gerakan. Dari hasil review akan diketahui apakah potensi kebutuhan SDM organisasi sudah terpenuhi. Jika organisasi review tidak dilakukan seperti yang diharapkan, itu akan menciptakan berbagai macam masalah yang dapat merugikan organisasi yang sebenarnya.

Di bidang aspek keuangan dan bisnis, hal ini berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk tetap menyadari kecepatan peningkatan organisasi terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Dengan cara ini, sosok SDM organisasi harus diawasi secara tepat untuk membantu efisiensi organisasi sehingga organisasi berhasil dalam oposisi organisasi.

Untuk menjamin bahwa komponen-komponen dalam SDM para eksekutif dilakukan dengan tepat, maka penting untuk melakukan tinjauan SDM. Review SDM dapat dilakukan pada semua elemen fungsional SDM pengurus, khususnya penataan, pengakuan, pilihan, persiapan perbaikan, pemeriksaan jabatan, remunerasi, hubungan pekerja dengan asosiasi perwakilan.

Tinjauan SDM berpusat pada pencarian informasi dan data tentang isu-isu otoritatif menurut sudut pandang SDM, terlebih lagi secara eksplisit sehubungan dengan isu-isu yang secara langsung atau tidak langsung dapat menyebabkan kekecewaan hierarkis. Misalnya, masalah fokus atau karena ajakan unik dari dewan untuk alasan yang tidak diketahui. Oleh karena itu, melihat tinjauan SDM sebagai strategi untuk melihat, benar-benar melihat apakah metode untuk menciptakan SDM dalam suatu asosiasi atau organisasi sudah tepat dan sesuai standar pembinaan fakultas yang ideal menurut pemahaman bersama. Tinjauan SDM diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan praktis dan tujuan otoritatif umum. Artinya, tinjauan SDM memiliki misi untuk membantu perintis dengan berbagai elemen hierarki organisasi dan organisasi, dengan memberikan informasi data yang ditunjukkan oleh konsekuensi evaluasi pemeriksa untuk membantu mengatasi masalah yang sedang diperhatikan oleh organisasi.

Penilaian yang dikomunikasikan oleh Syahrudin et al (2017) masuk akal bahwa tinjauan aset manusia adalah evaluasi dan pemeriksaan program SDM yang jauh jangkauannya. Tinjauan SDM menekankan penilaian (penilaian) dari berbagai latihan SDM yang terjadi di organisasi untuk menjamin apakah latihan ini telah diselesaikan secara finansial, produktif, dan benar-benar dalam mencapai tujuannya dan memberikan saran untuk perbaikan atas berbagai kekurangan yang benar-benar terjadi di perusahaan yang diperiksa. Latihan SDM untuk mengerjakan eksekusi yang dievaluasi.

Tinjauan dilakukan oleh inspektur interior yang membutuhkan informasi dan kenyataan. Dimana informasi sebagai dunia nyata atau keadaan asli yang ada atau dapat dibuktikan benar-benar ada atau terjadi. Meskipun demikian, tidak semua kenyataan penting dan kritis untuk menutup situasi yang menjadi titik fokus tinjauan masih sempurna dan dapat memahami masalah dengan cara yang lebih menarik dan dari atas ke bawah.

Tinjauan SDM diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan utilitarian dan tujuan otoritatif secara umum. Artinya, tinjauan SDM memiliki misi untuk membantu perintis dengan elemen hierarkis organisasi dan organisasi yang berbeda, dengan memberikan informasi data sesuai dengan hasil evaluasi pemeriksa untuk membantu mengatasi masalah yang sedang diamati oleh organisasi.

Penilaian dan saran peninjau dikoordinasikan untuk membantu menyelesaikan masalah otoritatif baik untuk saat ini maupun yang akan datang. Para visioner bisnis memiliki kepentingan dalam efisiensi dan kapasitas untuk bersaing dalam bisnis. Jika perusahaan memajukan dan mendapatkan keuntungan yang wajar, itu akan mempengaruhi tingkat gaji perwakilan. Perwakilan mengantisipasi aksesibilitas kerja yang terjamin dan melanjutkan dengan pembayaran. Di era globalisasi dengan keterampilan yang semakin kaku, aset integral untuk ketahanan adalah melalui upaya peningkatan efisiensi. Adanya perbedaan kepentingan ini membuka peluang terjadinya perdebatan di antara mereka. Pertanyaan-pertanyaan yang muncul secara positif akan mempengaruhi kecenderungan mereka. Pertanyaan yang berkepanjangan di kalangan buruh dan pengusaha pada akhirnya akan membawa petaka bagi masing-masing pihak. Dengan cara ini, kedua pengusaha dan pekerja harus memahami bahwa mereka bukan musuh sejati, melainkan kaki tangan.

Audit internal pada PTP NUSANTARA VII bertugas membantu Direktur utama dalam menilai efektivitas sistem pengendalian intern (*Internal Control System*) yang bertugas pokok-pokoknya yakni melakukan review dan memberikan rekomendasi mengenai pelaksanaan atau penyempurnaan system pengendalian intern, mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian manajemen bagian unit/kantor perwakilan, melaksanakan tugas lain yang di berikan Direktur utama, memberikan laporan atau penjelasan hasil audit pada Dewan komisaris, memberikan rekomendasi mengenai pelaksanaan manajemen resiko, melaksanakan evaluasi kinerja atau oprasiaonal perusahaan untuk menilai efektivitas dan efisiensi operasi, melakukan review atas perencanaan dan pelaksanaan atas penegasan hasil audit untuk memastikan bahwa semua rekomendasi telah di laksanakan secara efektif dan efisein, memberikan konsultasi dan koordinasi kepada bagian unit atau kantor Perwakilan di perusahaan mengenai akuntansi dan ketaatan terhadap internal control system, menyampaikan laporan secara periodik pelaksanaan tugas dan hasil audit Satuan Pengawasan Intern kepada Direktur Utama.

Pada tingkat fundamental, tinjauan SDM dapat dilakukan secara otomatis atau campuran keduanya. Dalam tinjauan SDM yang diatur, unit yang akan



menyelesaikan tinjauan dan rencana tinjauan telah diatur dalam program tinjauan SDM untuk waktu paling lama satu tahun. Dalam program peninjauan, jam peninjauan, luasnya peninjauan, dan kewajiban pemeriksa masih mengudara. Terlepas dari pendekatan program, tinjauan SDM dapat dilakukan di luar program atau jadwal yang telah diatur, atau SDM benar-benar merupakan evaluasi yang jauh jangkauannya. Tinjauan SDM dimaksudkan untuk memutuskan apakah dan bagaimana suatu organisasi memenuhi kewajibannya terkait dengan pedoman SDM, untuk mengetahui dengan tepat cara hidup, elemen, internal, dan elemen asosiasi yang berjalan. Wahyudi (2018).

Salah satu yang memegang peranan penting bagi organisasi adalah SDM. SDM adalah sumber daya utama organisasi dengan alasan bahwa yang paling mendasar adalah berurusan dengan tujuan organisasi. Kehadiran SDM ini nantinya akan berperan penting dalam suatu organisasi atau perkumpulan dalam menangani, mengarahkan, mengawasi dan memanfaatkan SDM yang ada secara maksimal dengan tujuan agar mereka dapat bekerja dengan benar dan efektif sesuai dengan bentuk organisasi. Dengan cara ini, penting untuk mengarahkan tinjauan SDM untuk mengevaluasi pelaksanaan SDM dalam latihan fungsional organisasi.

Dalam organisasi tinjauan SDM adalah fase tindakan yang vital. Pencapaian atau kekecewaan seorang SDM tidak sepenuhnya ditentukan oleh seberapa baik penyusunan tinjauan dan kesiapan sebelum pelaksanaannya dilakukan. Penataan yang baik akan membantu reviewer mengontrol interaksi review sehingga dapat berjalan sesuai harapan, mahir dan sukses. Dengan asumsi penyusunan tinjauan selesai secara efisien, itu akan membuat insentif besar bagi ketahanan asosiasi. Tinjauan SDM harus diselesaikan dengan alasan bahwa SDM diatur sebagai keunggulan organisasi, untuk meningkatkan SDM untuk mendapatkan efisiensi pada tingkat terbaik dan untuk melakukan teknik masa depan.

Alasan pemeriksaan ini adalah sebagai berikut: untuk memutuskan dampak tinjauan pemenuhan pekerjaan terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja, untuk mengetahui pengaruh audit komunikasi organisasi terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja, untuk mengetahui pengaruh audit kompetisi organisasi terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja, untuk mengetahui pengaruh audit gaya kepemimpinan terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja, serta untuk mengetahui audit kepuasan kerja karyawan, audit komunikasi organisasi, audit kompetisi organisasi, dan audit gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap audit sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Audit Internal Sumber Daya Manusia

Sesuai Bayangkara (2016: 60) merekomendasikan bahwa tinjauan internal SDM adalah evaluasi dan pemeriksaan program SDM secara menyeluruh. Dari sebagian anggapan tersebut, cenderung dianggap bahwa tinjauan aset manusia adalah semua upaya eksplorasi untuk melihat sifat umum dari latihan yang dilakukan oleh SDM dalam suatu divisi atau organisasi untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.

Audit Internal SDM adalah pemeriksaan kualitas yang cermat terhadap latihan SDM di divisi, divisi, atau organisasi (penilaian) dengan penekanan pada latihan peningkatan atau pengembangan lebih lanjut. Tinjauan tersebut mencakup

penyelidikan SDM, kemampuan eksekutif asosiasi secara keseluruhan, termasuk yang diselesaikan oleh direktur dan manajer.

Menurut Busro (2020: 91) ada beberapa tanda Audit Internal Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengatur target tinjauan SDM Internal, menyusun objek tinjauan, teknik peninjauan, latihan memperhatikan, memeriksa catatan, mengenali dan memenuhi sumber penting, mengevaluasi informasi dan kenyataan (dissecting), data temuan dan saran review, kesiapan hasil penilaian, dan akomodasi laporan review selanjutnya.

Audit Kepuasan Kerja

Sesuai Busro (2020:101) menyatakan bahwa tinjauan pemenuhan pekerjaan merupakan pemeriksaan antara hasil yang didapat dengan hasil yang normal. Semakin penting hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil normal, semakin terpenuhi perwakilannya, begitu juga sebaliknya. Semakin sederhana hasil yang dikontraskan dengan hasil normal, semakin rendah pemenuhan pekerjaan perwakilan.

Tinjauan pemenuhan pekerjaan adalah perspektif inspirasional individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi terhadap item pekerjaan yang disampaikan. Semakin tinggi derajat sifat hasil kerja maka semakin tinggi pula tingkat pemenuhan pekerjaan seseorang. (Busro, 2020:102).

Sesuai Widodo (2015: 119), mengemukakan hipotesis Audit Kepuasan Kerja, tepatnya Teori Keseimbangan. Sesuai hipotesis ini, apakah perwakilan terpenuhi adalah konsekuensi dari melihat input-hasil. Dengan demikian, apabila korelasi tersebut dirasa telah disesuaikan, maka pekerja akan merasa terpenuhi. Hipotesis perbedaan, jika apa yang diperoleh pekerja lebih menonjol daripada yang diharapkan secara umum, perwakilan tersebut terpenuhi. Sebaliknya, jika apa yang didapat pekerja lebih rendah dari yang diharapkan, akan membuat perwakilan kecewa. Teori Pemenuhan Kebutuhan, seperti yang ditunjukkan oleh hipotesis ini, pemenuhan pekerja bergantung pada apakah kebutuhan perwakilan terpenuhi. Pekerja akan terpenuhi ketika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Teori Pandangan Bunch, sesuai hipotesis ini, pemenuhan perwakilan tidak bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat tergantung pada perspektif dan penilaian pertemuan yang dianggap pekerja sebagai semacam pertemuan perspektif. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, dua faktor yang dapat menyebabkan perasaan puas atau kecewa menurut Herzberg adalah faktor pendukung dan faktor pendorong. Teori Harapan, antisipasi adalah kekuatan keyakinan dalam suatu pengobatan yang diikuti oleh hasil tertentu. Ini menunjukkan bahwa pilihan representatif yang memungkinkan pencapaian satu hasil dapat mendorong hasil yang berbeda.

Audit Komunikasi Organisasi

Menurut Wiryanto (2014 : 54) Tinjauan korespondensi otoritatif adalah pengirim dan penerima pesan hierarkis yang berbeda dalam pertemuan formal dan santai dalam sebuah asosiasi. Semakin besar dan semakin membingungkan asosiasi, semakin rumit siklus korespondensinya. Sebuah hubungan kecil dengan hanya tiga individu, interaksi korespondensi dengan 1.000 individu ternyata sangat rumit.

Korespondensi bisa formal dan santai. Surat menyurat resmi adalah surat menyurat yang disahkan oleh perkumpulan yang sebenarnya dan ditujukan untuk kepentingan perkumpulan. itemnya adalah pendekatan untuk bekerja di asosiasi,



efisiensi, dan berbagai posisi yang harus diselesaikan dalam asosiasi. misalnya: pembaruan, pendekatan, proklamasi, sesi tanya jawab, dan surat resmi. Korespondensi kasual adalah korespondensi yang didukung secara sosial. Arahnya bukan pada asosiasi, melainkan pada individu tunggalnya.

Ada empat tujuan tinjauan korespondensi hierarkis, yaitu: Mengungkapkan perenungan, perspektif, dan penilaian. Berikan pintu terbuka yang potensial kepada perintis hierarkis dan individu untuk menawarkan sudut pandang, perspektif, dan sentimen mereka sehubungan dengan tugas dan kemampuan yang mereka lakukan. Berbagi data (data sharing). Berikan pintu terbuka yang luar biasa untuk semua perakit mekanis hierarkis untuk berbagi data dan memberikan kepentingan yang sama pada visi, misi, tugas utama, kemampuan otoritatif, sub-asosiasi, orang, dan kelompok kerja di dalam asosiasi. Ekspresikan perasaan dan perasaan. Berikan pintu terbuka bagi para perintis dan individu dari asosiasi untuk memperdagangkan data yang terkait dengan sentimen dan perasaan. Kegiatan koordinasi. Bermaksud untuk mengatur sebagai atau semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan unsur-unsur perkumpulan yang telah dipisahkan secara merata menjadi bagian-bagian atau perkumpulan.

Audit Kompetisi Organisasi

Seperti yang ditunjukkan oleh penilaian Deaux, Dane dan Wrightsman (2021: 01). Kontes adalah suatu tindakan untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu. Teknik yang digunakan adalah mengalahkan kelompok atau individu yang berbeda. Pertemuan atau orang memutuskan untuk berkoordinasi atau bersaing satu sama lain bergantung pada desain hadiah dalam kondisi tertentu. Menurut Chaplin (2021:02) kontes adalah pertarungan atau penaklukan bersama yang terjadi antara dua orang atau beberapa kelompok untuk memperebutkan objek.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Maressa (2021:01) kemampuan tinjauan persaingan hierarkis adalah sebagai berikut: Memberikan Pengaruh Positif terhadap Sumber Daya Manusia. Seperti yang ditunjukkan oleh Craig Dike, seorang terapis klinis dan tangan kanan klinis di Doctor on Demand, persaingan hierarkis dapat mendorong semua perwakilan untuk memenuhi kewajiban sambil memberdayakan pekerja untuk mencapai tujuan. Selain itu, meningkatkan kemampuan mental. Saat mengambil bagian dalam persaingan, seseorang dapat membangun kekuatan fungsi otak besar. Setelah itu, pikiran dapat merenungkan teknik terbaik. Ketika lawan dimenangkan, tempat pikiran akan menjadi dinamis dan menghasilkan peningkatan dopamin, zat kimia yang memberikan kegembiraan di pusat saraf atau pusat kegembiraan di otak besar. Setelah pikiran mengelola kesibukan karena persaingan dan memikirkan cara untuk memenangkannya, maka otak akan lebih terpacu untuk terus menghadapi kemenangan di lawan. Juga, meningkatkan efisiensi. Rivalitas juga berguna untuk meningkatkan efisiensi ketika seseorang bergabung dengan lawan. Seseorang yang bersaing akan menginvestasikan banyak energi untuk mencoba dan bekerja.

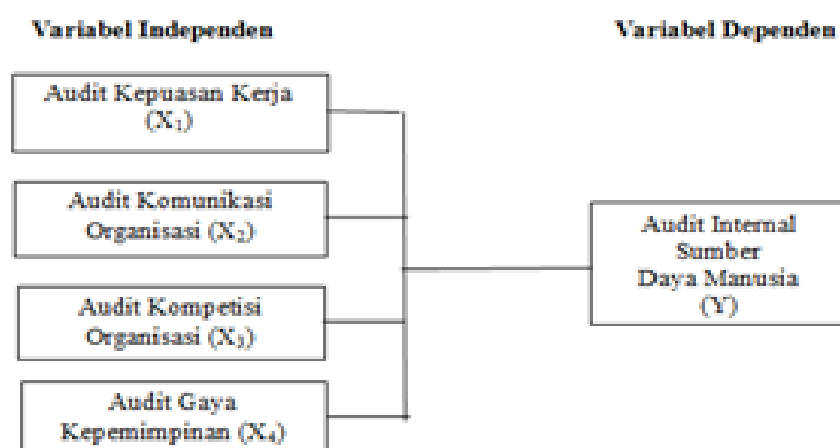
Audit Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2020:225) menyatakan bahwa gaya otoritas adalah cara para pionir memengaruhi pengikutnya. Gaya inisiatif adalah contoh perilaku menjalankan kepala pabrik sambil mempengaruhi bawahan. Pada akhirnya, cara perintis bertindak dalam memengaruhi individu kelompok membentuk gaya otoritas.

Kemampuan inisiatif mencakup beberapa kewajiban dan komitmen dalam sistem administrasi, yang meliputi: pelopor sebagai penentu arah. Perintis adalah individu yang memberikan bimbingan, kemana pergaulan akan dibawa. Jalannya asosiasi biasanya muncul sebagai visi, misi, dan tujuan asosiasi. Untuk situasi ini perintis berusaha menentukan arah pencapaian visi, misi, dan tujuan melalui berbagai latihan otoritatif. Selain itu, kewenangan sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi. Pionir adalah lambang sebuah asosiasi. Melihat ketua paguyuban bisa langsung melihat paguyuban yang dipimpinnya. Setiap kali dia berbicara, dia akan terus berbicara dengan asosiasi yang dia pimpin.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar : kerangka pemikiran

C. METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah PT Perkebunan Nusantara VII. Lokasi penelitian ini berada di Desa Lekis Rejo Batumarta III kabupaten Ogan Komering ulu, Sumatera Selatan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Analisis ini dilakukan dengan cara menganalisis permasalahan yang diwujudkan dengan metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara mengkuantifikasi data suatu penelitian sehingga dapat menghasilkan informasi yang telah dibutuhkan dalam analisis.

Sugiyono (2018:39) variabel penelitian merupakan suatu atribut atau nilai dari orang lain, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel atau objek penelitian yaitu audit internal sumber daya manusia, audit kepuasan kerja karyawan, audit komunikasi organisasi, audit kompetensi organisasi, audit gaya kepemimpinan.

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan secara operasional dan variabel-variabel yang digunakan. Variabel, indikator, dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Definisi	Skala
Audit Internal Sumber Daya Manusia	Menurut Bayangkara (2011:60) mengemukakan bahwa audit internal sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM.	Ordinal
Audit Kepuasan Kerja	Menurut Busro (2020:101) menyatakan bahwa audit kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas karyawan tersebut, dan sebaliknya.	Ordinal
Audit Komunikasi Organisasi	Menurut Wiryanto (2004 : 54) audit komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal di suatu organisasi.	Ordinal
Audit Kompetensi Organisasi	Menurut Deaux, Dane dan Wrightsman (2021:01) audit kompetensi merupakan aktivitas untuk mendapatkan tujuan tertentu.	Ordinal
Audit Gaya Kepemimpinan	Menurut Busro (2020 : 225) menyatakan, bahwa audit gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.	Ordinal

Menurut Diah Isnaini (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja yang berjumlah 82 orang.

Menurut Diah Isnaini (2019:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diteliti berjumlah 45 karyawan di PTPN VII Unit Baturaja berdasarkan perhitungan rumus slovin.

Sujarweni (2017:23) sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai dari mana data yang diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kerat lintang. Data kerat lintang adalah data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu (*at a point of time*) untuk menggambarkan keadaan dan kegiatan pada waktu tersebut. Data ini merupakan jawaban responden terhadap kuesioner yang akan diedarkan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan angket (Kuesioner). Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pernyataan/pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan ialah teknik pengumpulan data angket atau kuisisioner pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja (Diah Isnaini, 2019:106).

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan data yang bersumber dari data primer menggunakan regresi linier berganda, yang mana data tersebut diolah lalu dianalisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software statistic* berupa aplikasi SPSS 24 (*Statistical Product and Service Solutions*).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket/kuesioner kemudian diolah berdasarkan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Pada hasil penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian dilakukan uji T (Parsial). Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel independen audit kepuasan kerja karyawan (X1), audit komunikasi organisasi (X2), audit kompetensi organisasi (X3), dan audit gaya kepemimpinan (X4) berpengaruh terhadap variabel dependen audit internal sumber daya manusia. Dengan asumsinya adalah apabila nilai statistik t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel, maka dapat diartikan ada pengaruh variabel independen terhadap audit internal sumber daya manusia, dan sebaliknya apabila nilai statistik t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabel, maka dapat diartikan tidak ada pengaruh variabel independen terhadap audit internal sumber daya manusia. Adapun uji t (simultan) diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22. Berikut merupakan hasil dari uji t (simultan) :

Uji T

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.249	1.333		4.629	.000
TOTALX1	.324	.082	.360	3.966	.000
1 TOTALX2	.463	.087	.512	5.642	.000
TOTALX3	.560	.090	.680	6.524	.000
TOTALX4	.733	.095	.773	7.707	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Menentukan ttabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k, Maka df = n-k = 45-5 = 40. Jadi nilai ttabel = 1,684

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai thitung audit kepuasan kerja (3,966) > ttabel (1,684), dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,05 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan audit kepuasan kerja terhadap audit internal sumber daya manusia pada PTPN VII Unit Baturaja.

Nilai thitung audit komunikasi organisasi (5,642) > ttabel (1,684), dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,05 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan audit komunikasi organisasi terhadap audit internal sumber daya manusia pada PTPN VII Unit Baturaja.

Nilai thitung audit kompetensi organisasi (6,524) > ttabel (1,684), dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,05 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan audit kompetensi organisasi terhadap audit internal sumber daya manusia pada PTPN VII Unit Baturaja.

Nilai thitung audit gaya kepemimpinan (7,707) > ttabel (1,684), dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,05 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan audit gaya kepemimpinan terhadap audit internal sdm pada PTPN VII Unit Baturaja.

Pada hasil Uji F (Simultan). Uji F (simultan) dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas yaitu audit kepuasan kerja karyawan (X1), audit komunikasi organisasi (X2), audit kompetensi organisasi (X3), dan audit gaya kepemimpinan (X4) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu audit internal sumber daya manusia (Y). Adapun uji F (simultan) diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22 sebagai berikut :



Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.125.444	4	281.361	17.147	.000 ^b
	Residual	656.334	40	16.408		
	Total	1.781.778	44			

a. Dependent Variable: TOTALLY
b. Predictors: (Constant), TOTALX4, TOTALX3, TOTALX2.

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k-1 Maka df = n-k-1 = (45-4-1) = 40. Jadi nilai Ftabel = 3,23

Berdasarkan tabel Anova, menunjukkan bahwa nilai Fhitung (17,147) > Ftabel (3,23), dengan tingkat Sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), artinya ada pengaruh audit kepuasan kerja karyawan, audit komunikasi organisasi, audit kompetensi organisasi, dan audit gaya kepemimpinan terhadap audit internal sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja.

Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini yakni pada masing-masing variabel. Pengaruh Audit Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Audit Internal SDM. Variabel audit kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap audit internal. Dikatakan signifikan jika thitung > ttabel, sebaliknya jika thitung < ttabel maka tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik yaitu perhitungan nilai statistik t hitung yang dihasilkan oleh variabel audit kepuasan kerja karyawan lebih besar dibandingkan nilai t tabel 3,966 > 1,684 dengan level of significant a = 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan secara parsial yang artinya audit kepuasan kerja perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja.

Sedangkan pada Pengaruh Audit Komunikasi Organisasi Karyawan Terhadap Audit Internal SDM. Variabel audit komunikasi organisasi berpengaruh terhadap audit internal. Dikatakan signifikan jika thitung > ttabel, sebaliknya jika thitung < ttabel maka tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik yaitu perhitungan nilai statistik t hitung yang dihasilkan oleh variabel audit komunikasi organisasi lebih besar dibandingkan nilai t tabel 5,642 > 1,684 dengan level of significant a = 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan secara parsial yang artinya audit komunikasi organisasi perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja.

Pada Pengaruh Audit Kompetensi Organisasi Terhadap Audit Internal SDM. Variabel audit kompetensi organisasi berpengaruh terhadap audit internal sdm. Dikatakan signifikan jika thitung > ttabel, sebaliknya jika thitung < ttabel maka tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik yaitu perhitungan nilai statistik t hitung yang dihasilkan oleh variabel audit kompetensi organisasi lebih besar dibandingkan nilai t tabel 6,524 > 1,684 dengan level of significant a = 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan secara parsial yang artinya audit kompetensi organisasi perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja.

Berdasarkan Pengaruh Audit Gaya Kepemimpinan Terhadap Audit Internal SDM. Pembahasan variabel audit gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap audit

internal sdm. Dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik yaitu perhitungan nilai statistik t hitung yang dihasilkan oleh variabel audit gaya kepemimpinan lebih besar dibandingkan nilai t tabel $7,707 > 1,684$ dengan level of significant $\alpha = 0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan secara parsial yang artinya audit gaya kepemimpinan perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh audit kepuasan kerja karyawan, audit komunikasi organisasi, audit kompetensi organisasi, dan audit gaya kepemimpinan terhadap audit internal sumber daya manusia yang telah peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut bahwa :

1. Audit Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap audit internal sumber daya manusia pada PT Perkebunan VII Baturaja. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana pada kesimpulannya H_0 ditolak H_a diterima.
2. Audit Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap audit internal sumber daya manusia pada PT Perkebunan VII Baturaja. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana pada kesimpulannya H_0 ditolak H_a diterima.
3. Audit Kompetensi Organisasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap audit internal sumber daya manusia pada PT Perkebunan VII Baturaja. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana pada kesimpulannya H_0 ditolak H_a diterima.
4. Audit Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap audit internal sumber daya manusia pada PT Perkebunan VII Baturaja. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana pada kesimpulannya H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Diharapkan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja perlu melakukan kegiatan yang bertujuan agar sumber daya manusia yang ada memiliki kompetensi dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Kegiatan ini bisa berupa dilakukannya pelatihan secara rutin, melakukan pengecekan data-data yang ada di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja dan melakukan evaluasi guna melihat perkembangan perusahaan lebih lanjut. Sehingga kinerja suatu karyawan di perusahaan bisa lebih optimal demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Jujung, D.M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 8, No.2, Februari 2016.*
- Putri, Listianawar.(2016). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PT. Sanggar Laut Manado.*Jurnal akuntansi. 1-8.*



- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suginam, (2017). Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Itren Terhadap Pencegahan Fraud. *Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6-27.
- Sujarweni, v. W. (2017). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:Pustaka Baru Press.
- Syahrum. et al. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batara Indah. *Jurnal Ilmiah Inovator*.
- Torang P, Simanjutak, (2018). Pengaruh internal audit terhadap efektivitas pengendalian intern persediaan barang pada PT, Swastika Laut Nusa Persada Medan. *Jurnal Darma Agung*, 421-435.
- Wahyudi, (2018). Sekilas Tentang Internal Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.