

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang

*Moh. Ja'far Sodik Maksum, Septian Ragil Anandita, Windi Ananda Pratama
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Pengaruh AUDIT,
Motivasi,
Kinerja.

DOI:



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Untuk menciptakan kinerja dibutuhkan kemampuan dan dan ketrampilan karyawan. Kemampuan bekerja di dalam bekerja berkaitan erat dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki keahlian, diperlukan adanya perencanaan, mulai dari proses perolahan, pengelolaan sampai pada pengurangan karyawan. Itu semua adalah fungsi dari operasional manajemen sumber daya manusia. Selain kemampuan dibutuhkan adanya motivasi terhadap diri kinerja karyawan. Selain kemampuan yang dibutuhkan adanya motivasi terhadap diri kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan, yang menjadi dasar seseorang dalam melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu. Pada umumnya, motivasi karyawan dalam bekerja mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Jadi perlu diadakan dengan penelitian lebih dalam lagi, apakah ada pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan secara efektif. Dan untuk manajer juga harus memahami sifat utama dari kinerja karyawan, hingga dia mendapatkan motivasi konsisten dan objektif untuk mengavaluasi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran.

ABSTRACT

To create performance requires the ability and skills of employees. The ability of performance in work is closely related to the skills possessed by employees. To get employees who have expertise, planning is needed, starting from the acquisition process, management to employee reduction. These are all functions of human resource management operations. In addition to ability, it is necessary to have self motivation off employee performance. Motivation is an impulse, which is the basis of a person in doing or not doing certain actions. In general, the motivation of employees in working for income, developing self potential, actualization, and the need for appreciation. So it needs to be conducted with more indepth research, is there an effect of human resource management audits on employee performance. Employee performance is very important for the success of a company as a whole, so the company needs employees who are able to complete it effectively. And for managers also have to understand the main nature of employee performance, so that he gets and objective motivation to evaluate employee performance. This research uses a quantitative approach, namely and approach that produces findings that can be achieved by using statistical producers. Or other means of measurement.

How to Cite:

Maksum, M. J. S., Anandita, S. R., Pratama, W. A. (2023). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. *Management and Education Journal*, 1(1), 47-54.

*Author Correspondent:

Email: jafarsodik@unwaha.ac.id

PENDAHULUAN

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

Motivasi dan pengalaman kerja baik, yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Jadi perlu diadakan dengan penelitian lebih dalam lagi, apakah ada pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan secara efektif. Dan untuk manajer juga harus memahami sifat utama dari kinerja karyawan, hingga dia mendapatkan motivasi konsisten dan objektif untuk mengavaluasi kinerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memperoleh motivasi yang baik bagi keseluruhan karyawan agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Audit dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan judul: Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang PURP Jombang.

METODE PENELITIAN

Metode asosiasi kasual menjadi alat analisis terhadap penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif, dengan objek pengambilan sampling dilakukan pada Dinas PURP Jombang. pengumpulan data memakai metode kuisioner.. Metode asosiasi kasual adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan tentang sejauh mana hubungan dua variabel atau lebih. Didalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang mempengaruhi) dan dependent (yang dipengaruhi) (Sugiyono 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan hasil dari dinas yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan tanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan Daerah dibidang Umum

dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan yang ditugaskan dari pemerintah kepada daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis Dinas dan/atau bahan kebijakan daerah dalam hal pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.
- b. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan tugasnya
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugasnya.

Sebagai sebuah organisasi, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya membentuk susunan organisasi yang terstruktur berdasarkan analisis kebutuhan program dan program yang akan dilaksanakan.

Visi dan Misi

Visi

Terwujudnya pembangunan infrastruktur yang berdayasaing dan harmonis secara berkesinambungan dan berkelanjutan berbasis pengembangan wilayah, menuju masyarakat yang sejahtera, tertib dan teratur.

Misi

- a) Terintegrasinya rencana tata ruang dengan program pemanfaatan ruang.
- b) Terselenggaranya pengendalian dan pemanfaatan ruang.
- c) Tertatanya pendayagunaan tanah.
- d) Terpenuhinya pembangunan dan peningkatan insfastruktur jalan dan jembatan.
- e) Terpenuhinya pembangunan dan peningkatan infastruktur sungai, embung, dan saluran.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Audit Manajemen (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,591	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,409	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,584	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,635	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,684	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,524	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,609	0,279	Valid
Pernyataan 8	0,575	0,279	Valid
Pernyataan 9	0,633	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 1 diperoleh bahwa semua indicator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r = 0,279$ (nilai r untuk $n = 50$), sehingga semua indicator tersebut adalah valid. jika nilai Cronbach Alpha > rtabel artinya reliabel,

Dari Tabel 2 diperoleh bahwa semua indicator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r = 0,279$ (nilai r untuk $n = 50$), sehingga dari salah satu indikator tidak valid.

Dari tabel 3 diperoleh bahwa semua indicator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r = 0,279$ (nilai r untuk $n = 50$), sehingga semua indicator tersebut adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Praktik Ibadah

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,476	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,333	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,571	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,478	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,529	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,506	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,454	0,279	Valid
Pernyataan 8	0,559	0,279	Valid
Pernyataan 9	0,072	0,279	Tidak Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,868	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,506	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,623	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,610	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,601	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,586	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,463	0,279	Valid
Pernyataan 8	0,509	0,279	Valid
Pernyataan 9	0,526	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Audit Manajemen (X1)	0,740	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,671	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9,266	5,705		1,624	,111
Audit	,544	,129	,532	4,205	,000
Motivasi Kerja	,181	,157	,146	1,155	,254

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4 Nilai Cronbach Alpha pada semua variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuisioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial (sendiri-sendiri) atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012).

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) sebanyak 50 responden dan jumlah variabel (k) sebanyak 3 dengan tingkat kesalahan (α) = 5%, sehingga diperoleh nilai (df) = $n - k = 50 - 3 = 47$, maka T tabel yang digunakan adalah 2,0. Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji T) disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Audit memiliki T hitung > T tabel, yaitu $4,205 > 2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Audit (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.
- Variabel Motivasi Kerja memiliki T hitung < T tabel, yaitu $1,155 < 2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,254 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Simultan (Bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2012).

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 50 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) sebanyak 3 sehingga diperoleh: df (pembilang) = $k-1 = 3-1 = 2$ dan df (penyebut) = $n-k = 50-3 = 47$. Nilai F tabel pada $\alpha = 5\%$ adalah 3,20. Sedangkan, Nilai F hitung akan diperoleh dengan menggunakan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 6.

Berdasarkan tabel 7 nilai F hitung > F tabel yaitu $13,519 > 3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Audit dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Pencanaan Ruang (PUPR) Jombang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas Audit (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan uji Koefisiensi Determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil uji SPSS versi 26 berikut:

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,365 yang berarti bahwa variabel Audit (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36,5%. Sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,365	,338	2,734

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Audit

Sumber: Data Diolah

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,057	2	101,029	13,519	,000 ^b
	Residual	351,223	47	7,473		
	Total	553,280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Audit

Sumber: Data Diolah

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Audit memiliki T hitung $>$ T tabel, yaitu $4,205 > 2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Audit (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

Artinya ketika kompensasi diberikan secara adil kepada setiap karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dikarenakan kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra, dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Motivasi Kerja memiliki T hitung $<$ T tabel, yaitu $1,155 < 2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,254 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

Artinya ketika karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, merasa puas dengan fasilitas yang terdapat dalam kantor, dan melakukan pekerjaan dengan lebih teliti, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, dan pekerjaan yang dilakukan tidak menanggung beban kerja yang begitu banyak, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan lebih teliti untuk mendapatkan hasil produktivitas kerja yang baik. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arda (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan secara bersama-sama atau secara simultan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh hasil uji F yang menunjukkan F hitung $>$ F tabel yaitu $13,519 > 3,20$ yang artinya hubungan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Nilai R square menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel bebas didalam penelitian ini yang berarti bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil R square yang didapatkan didalam penelitian ini diketahui bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak ada atau tidak dimasukan ke dalam penelitian ini.

Artinya ketika kompensasi diberikan kepada karyawan dengan adil dan tepat waktu, dan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan, otomatis kinerja juga akan meningkat, karena karyawan merasa kompensasi atau tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan dan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan apa di harapkan, maka karyawan juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan lebih baik lagi. Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Putra, dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang dimana diperoleh t hitung $4,205 > t$ Tabel $2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang diperoleh t hitung $1,155 < t$ tabel $2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,254 > 0,05$. Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang dimana diperoleh f hitung $13,519 > f$ tabel $3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Falah, A. M., and Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001.
- Jafar, A. K. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. 1st ed. LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Sabtohadhi, J., and Ariani, R. (2016). Aktivitas Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Gerbang Etam* 10.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&D*.
- Wijaya, K., Widyadana, I G., and Chandra, H. P. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Moderasi Gaya Kepemimpinan Transaksional pada Proyek Konstruksi di Surabaya. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 8(2), 51–63.