

## PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GLOBAL MUTU UTAMA

Oleh : **Lorensius Enci**

**Universitas Dirgantara Marsekal Dirgantara Suryadarma**

**Prodi Magister Manajemen**

Alamat : Jl. Halim Perdana Kusuma No.1 RT.1 RW.9, Halim Perdana Kusumah,

Kec. Makassar, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13610

Email : [lorensiusenci@gmail.com](mailto:lorensiusenci@gmail.com)

### Abstrak

Dampak audit manajemen sumber daya manusia, motivasi karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja PT Global Mutu Utama adalah fokus utama dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak audit manajemen sumber daya manusia terhadap gaya kepemimpinan PT Global Mutu Utama dan tingkat motivasi intrinsik di antara para pekerja. Audit manajemen sumber daya manusia, motivasi karyawan di tempat kerja, dan gaya kepemimpinan semuanya berdampak pada produktivitas, dan penelitian ini menggunakan strategi penelitian deskriptif asosiatif berdasarkan survei untuk menjelaskan semuanya. Temuan penelitian Hasil dari uji F secara simultan, yang digunakan untuk menganalisis uji hipotesis, menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Penelitian di PT Global Mutu Utama menemukan bahwa audit SDM, motivasi, dan gaya kepemimpinan, baik yang dilakukan secara parsial maupun sekaligus, secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Tempat kerja yang produktif adalah hasil dari ketiga elemen yang saling berhubungan ini, yang pada gilirannya memotivasi para pekerja untuk memberikan yang terbaik.

Kata kunci: Audit MSDM, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*The impact of audits of human resource management, employee motivation, and leadership style on PT Global Mutu Utama's performance is the primary focus of this research. The purpose of this study is to analyze the impact of audits of human resource management on PT Global Mutu Utama's leadership style and the level of intrinsic motivation among workers. Audits of human resource management, employee motivation at work, and leadership styles all have an impact on productivity, and this study uses an associative descriptive research strategy based on a survey to*

*explain it all. Study findings Results from the simultaneous F test, which was used to analyze the hypothesis test, indicated that the hypothesis was accepted. Research at PT Global Mutu Utama found that HR, motivation, and leadership style audits, whether conducted in part or all at once, significantly impacted employee performance. A productive workplace is the result of these three interconnected elements, which in turn motivate workers to give their all.*

*Keywords: HRM Audit, Work Motivation, Leadership Style, Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Audit manajemen sumber daya manusia mengacu pada audit manajemen yang secara khusus menargetkan efisiensi dan efektivitas. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas departemen SDM, perlu dilakukan audit manajemen SDM. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja divisi, sehingga memungkinkan karyawannya untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif.

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk meningkatkan fungsi departemen lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk memastikan bisnis memiliki sistem sumber daya manusia yang kuat. Oleh karena itu, departemen SDM dapat menilai keefektifan personil SDM yang ada saat ini dalam pelaksanaan pekerjaan mereka melalui pelaksanaan evaluasi kinerja.

Motivasi kerja, yang dinilai dari faktor-faktor seperti minat, kepuasan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas sehari-hari, merupakan aspek psikologis karyawan, di samping audit sumber daya manusia. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sistem audit SDM, tetapi juga oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk menyelaraskan diri dengan visi mereka dan berkolaborasi secara harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, mereka mengambil peran sentral dan berfungsi sebagai landasan kerangka kerja kelompok. Kualitas kepemimpinan yang penting termasuk kapasitas untuk menumbuhkan lingkungan yang menyenangkan, memberikan perhatian yang memadai kepada setiap karyawan, mengakui dan memuji kinerja yang luar biasa, dan berkomunikasi secara efektif dengan semua bawahan.

PT Global Mutu Utama mengidentifikasi adanya penurunan kinerja karyawan selama audit manajemen sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa personil perusahaan mungkin mengalami penurunan tingkat efektivitas. PT Global Mutu Utama harus melakukan audit manajemen sumber daya manusia untuk menyelidiki penyebab penurunan kinerja karyawan baru-baru ini. Hal ini akan membantu menentukan apakah perubahan gaya kepemimpinan atau kurangnya motivasi intrinsik bertanggung jawab atas penurunan tersebut, terlepas dari kebijakan dan inisiatif perusahaan yang berhasil. Dengan demikian, penerapan sistem manajemen SDM yang komprehensif sangat penting untuk meningkatkan kinerja SDM dan memastikan adanya karyawan yang sangat kompeten di dalam perusahaan.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Global Mutu Utama?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Global Mutu Utama?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Global Mutu Utama?
- d. Bagaimana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Global Mutu Utama?.

### 3. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Global Mutu Utama.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Global Mutu Utama.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kinerja PT Global Mutu Utama.
- d. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Global Mutu Utama.

### 4. Kajian Literatur

#### a. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari audit operasional. Terdapat beberapa pengertian dari para ahli yang mendefinisikan pengertian Audit Sumber Daya Manusia (SDM) diantaranya :

Audit sumber daya manusia adalah penilaian dan analisis menyeluruh atas program-program SDM. Audit SDM menilai efektivitas, efisiensi, dan keberhasilan berbagai operasi SDM dalam mencapai tujuannya di dalam perusahaan. Laporan audit juga mencakup saran-saran untuk memperbaiki kekurangan yang teramati dalam operasi sumber daya manusia yang diaudit, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas program atau kegiatan (Bhayangkara, 2014).

Audit Sumber Daya Manusia adalah evaluasi menyeluruh atas operasi SDM dari suatu departemen, divisi, atau perusahaan, yang dilakukan untuk menganalisis dan meningkatkan aktivitas-aktivitas tersebut (Veithzhal, 2014).

Dari penjelasan di atas, ada beberapa konsep penting yang memerlukan klarifikasi lebih lanjut untuk meningkatkan pemahaman tentang audit sumber daya manusia. Hal ini akan meningkatkan pelaksanaan yang efektif dan memberikan hasil yang optima.

Menurut Bhayangkara ada beberapa hal yang ingin dicapai melalui audit SDM yang merupakan tujuan dari dilakukannya audit tersebut, antara lain:

1. "Mengevaluasi efisiensi departemen SDM.
2. Mengevaluasi efektivitas biaya, efektivitas, dan efisiensi program/kegiatan SDM.
3. Verifikasi bahwa berbagai program dan kegiatan SDM mematuhi hukum, peraturan, dan kebijakan yang relevan bagi organisasi.
4. Mengidentifikasi berbagai area untuk perbaikan dalam kegiatan SDM untuk meningkatkan dampaknya terhadap keberhasilan perusahaan.
4. Mengembangkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan keekonomisan, efisiensi, dan efektivitas berbagai program dan operasi SDM" (Bhayangkara, 2014).

#### b. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan bawaan yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi dalam tindakan tertentu dengan tujuan mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, tujuan spesifik yang dituju oleh beberapa individu dalam analisis sering kali merupakan metode untuk mencapai tujuan lain yang dianggap lebih signifikan. Sebagai contoh, orang berusaha untuk mencapai beragam tujuan seperti kekayaan, keamanan, keunggulan, kedudukan sosial, dan aspirasi serupa, semua dalam mengejar tujuan akhir setiap orang.

Menurut Donni Juni Priansa, motivasi kerja didefinisikan oleh Stephen P. Robbins mengacu pada kesediaan untuk melakukan upaya yang substansial untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini ditentukan oleh sejauh mana upaya tersebut memenuhi persyaratan individu tertentu (Priansa, 2018).

Menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya Sedarmayanti, motivasi adalah kombinasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pilihan individu untuk terlibat atau tidak terlibat dalam suatu tindakan tertentu. Kekuatan yang dimaksud

dapat bernilai positif atau negatif dan secara signifikan dipengaruhi oleh kekuatan dan dampak dari pemimpin (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh para ahli, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang merangsang seseorang untuk terlibat dalam perilaku produktif untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam usaha profesional mereka maupun kehidupan secara keseluruhan.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Malayu SP. Hasibuan, tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

1. "Meningkatkan moral dan kepuasan kerja staf.
2. Meningkatkan efisiensi kerja staf.
3. Memastikan stabilitas tenaga kerja perusahaan.
4. Meningkatkan kepatuhan staf terhadap peraturan dan ketentuan.
5. Meningkatkan efektivitas staf.
6. Membangun lingkungan kerja yang optimal dan menumbuhkan hubungan kerja yang positif.
7. Meningkatkan loyalitas, daya cipta, dan keterlibatan karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan akuntabilitas pekerja atas tanggung jawab mereka.
10. Meningkatkan keefektifan penggunaan alat dan bahan baku." (Hasibuan, 2016)

### c. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat menggunakan berbagai strategi untuk memengaruhi atau memotivasi orang lain, terutama bawahan, untuk melakukan kegiatan yang secara konsisten sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal ini merepresentasikan perspektif dan pendekatan pemimpin terhadap individu-individu yang berada di bawah bimbingannya, dan merupakan gambaran metodologi kepemimpinannya. Lebih lanjut, laporan ini akan mencakup analisis komprehensif mengenai beberapa gaya kepemimpinan yang diungkapkan oleh para ahli, termasuk namun tidak terbatas pada:

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengemukakan: "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara/ gaya/ tipe / style pemimpin untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal".(Hasibuan, 2016)

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan : "Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin". (Sedarmayanti, 2017)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam membimbing, mempengaruhi, memotivasi, dan mengelola bawahannya untuk memfasilitasi keterlibatan mereka secara sukarela dan sadar dalam mencapai suatu tujuan. Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Terry dalam Suwatno & Priansa adalah sebagai berikut:

- a. "Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)  
Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
- b. Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)  
Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.
- c. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

- Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.
- d. Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)  
Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.
- e. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)  
Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan Bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.
- f. Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)  
Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.” (Suwatno & Priansa, 2016)

#### d. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah dasar fundamental dari sebuah organisasi. Tanpa kinerja, perusahaan tidak dapat memenuhi tujuannya. Kinerja harus digunakan sebagai alat penilaian bagi para pemimpin atau manajer. Untuk menambah kejelasan, penulis selanjutnya akan menguraikan beberapa pengertian kinerja sesuai dengan keahlian para profesional, yang meliputi:

Menurut Mathis dan Jackson, yang dikutip Donni Juni Priansa, menyatakan bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan, menurut Priansa kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.” (Priansa, 2018)

Hal serupa dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. (Sedarmayanti, 2017)

Berdasarkan definisi-definisi yang disebutkan di atas, kinerja karyawan mengacu pada output yang dihasilkan oleh seorang individu dan kapasitasnya untuk memenuhi ekspektasi pekerjaan. Hal ini mencakup penyelesaian tugas-tugas pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan atau tanpa melampaui batas waktu yang diberikan, memastikan bahwa tujuan-tujuan tersebut selaras dengan nilai-nilai dan standar etika perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi.

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia organisasi. Untuk lebih jelasnya, Sedarmayanti menguraikan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Membiasakan diri dengan kompetensi dan kemampuan staf.
2. Landasan untuk menyusun strategi upaya kepegawaian, terutama dalam meningkatkan kondisi kerja, meningkatkan kualitas, dan mengoptimalkan hasil kerja.

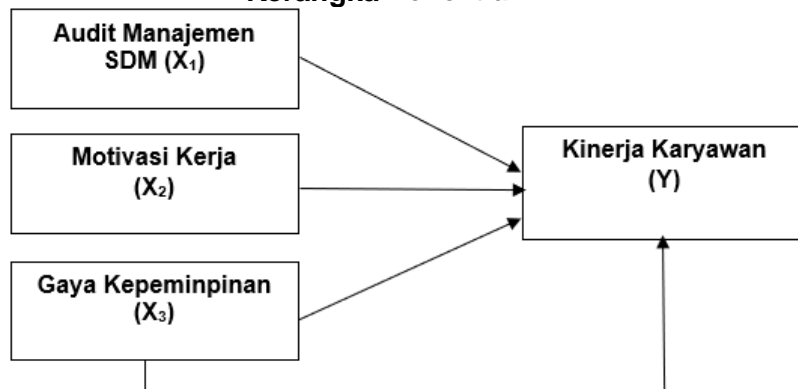


3. Memaksimalkan pengembangan dan penggunaan personel, penting untuk mengarahkan mereka menuju jalur profesional, promosi, dan kemajuan mereka.
4. Membina pengembangan hubungan yang kuat dan saling menguntungkan antara supervisor dan karyawan.
5. Memahami keadaan organisasi secara menyeluruh dalam hal personalia, khususnya efektivitas karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.
6. Karyawan memiliki kesadaran akan bakat dan kekurangan mereka sendiri untuk menstimulasi pertumbuhan pribadi mereka. Untuk mendorong karyawan dengan lebih baik, sangat penting bagi atasan untuk mencurahkan perhatian yang lebih besar dan membiasakan diri dengan bawahan/karyawan mereka.
7. Data evaluasi kinerja pekerjaan mungkin berharga untuk penelitian dan pengembangan dalam industri kepegawaian. (Sedarmayanti, 2017)

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Metode Penelitian

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber: Hasil Kajian Literatur

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif asosiatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan korelasi dan pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian survei melibatkan pengumpulan data dari lingkungan alamiah tertentu melalui distribusi kuesioner, pelaksanaan wawancara terstruktur, dan prosedur lain yang sebanding.

### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Peneliti harus secara cermat menganalisis dimensi temporal dan spasial dari investigasi. Penelitian ini berkaitan dengan durasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan penelitian, yang meliputi tahap perencanaan, pengumpulan data, analisis data, dan penulisan laporan. Kegiatan penelitian akan diselesaikan antara bulan Mei dan Juni pada tahun 2024.

Tempat penelitian berkaitan dengan lokasi fisik spesifik tempat penelitian dilakukan, yaitu di sebuah perusahaan swasta yang dikenal sebagai PT Global Mutu Utama. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2003 di Jakarta Pusat ini bergerak di bidang jasa konsultan manajemen. Fokus utamanya adalah membantu perusahaan atau organisasi dalam menerapkan sistem manajemen mutu yang efektif. Hingga saat ini PT Global Mutu Utama telah membantu ± 350 perusahaan atau organisasi di Indonesia baik itu perusahaan (PMA, PMDM maupun BUMN) di dalam perbaikan manajemen dan proses kerja perusahaan.

### 3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

#### a. Variabel ( $X_1$ ) Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator penelitian yang digunakan dalam variabel  $X_1$  yang berkaitan dengan audit manajemen sumber daya manusia didasarkan pada teori Sondang P. Siagian. Menurut Siagian, indikator untuk menilai keberhasilan audit manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) "Perencanaan Sumber Daya Manusia  
Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses pengambilan keputusan strategis yang berfokus pada pengembangan keterampilan karyawan dan pemahaman mereka tentang pemanfaatan SDM secara efektif.
- 2) Rekrutmen  
Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan tenaga kerja baru yang diperlukan oleh perusahaan.
- 3) Seleksi dan Penempatan Karyawan  
Seleksi dan penempatan karyawan melibatkan proses pemilihan calon tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, diikuti dengan penempatan mereka berdasarkan kesesuaian bakat dan kemampuan dengan pekerjaan yang tersedia.
- 4) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan  
Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah proses pemberian keahlian dan pengetahuan kepada calon karyawan agar mereka memenuhi standar perusahaan.
- 5) Penilaian Kinerja  
Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai hasil kerja karyawan.
- 6) Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa  
Kebijakan kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memastikan adanya keadilan internal dan eksternal dalam pemberian kompensasi." (Siagian, 2014).

#### b. Variabel ( $X_2$ ) Motivasi Kerja

Indikator dalam penelitian ini menggunakan gagasan David McClelland tentang motivasi sukses, seperti yang dijelaskan oleh Edy Sutrisno. Motivasi didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menstimulasi individu untuk mencapai tingkat pencapaian tertinggi. Menurut gagasan pencapaian, ada tiga komponen mendasar yang dapat digunakan untuk mendorong individu untuk berprestasi, yaitu kebutuhan:

- 1) "*Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) "*Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) "*Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain." (Sutrisno, 2013)

#### c. Variabel ( $X_3$ ) Gaya Kepemimpinan

Indikator penelitian yang digunakan untuk variabel  $X_2$  dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan didasarkan pada teori Kartini Kartono, yang menguraikan indikasi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) "Kemampuan Mengambil Keputusan

- Kemampuan mengambil keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap situasi yang dihadapi untuk menentukan tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan yang matang.
- 2) Kemampuan Memotivasi  
Kemampuan memotivasi merupakan daya pendorong yang membuat anggota organisasi bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
  - 3) Kemampuan Komunikasi  
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar pesan tersebut dipahami dengan baik, baik secara lisan maupun tertulis.
  - 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan  
Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mengendalikan bawahan dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif. Hal ini mencakup pemberitahuan tugas dengan nada yang bervariasi, dari tegas hingga permintaan atau ancaman, untuk memastikan tugas-tugas terselesaikan dengan baik.
  - 5) Tanggung Jawab  
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, yang diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung, memikul, dan menanggung akibat dari segala sesuatu yang dilakukan.
  - 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional  
Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi, semakin mudah kita meraih kebahagiaan.” (Kartini, 2013).

#### d. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Indikator penelitian yang digunakan dalam variabel Y mengenai kinerja karyawan mengacu pada teori dari Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality*, (Kualitas)  
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, (Kuantitas)  
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timeliness*, (Ketepatan Waktu)  
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost effectiveness*, (Efektivitas Biaya)  
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*, (Keperluan Pengawasan)  
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*, (Dampak antar pribadi)  
Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.” (Sutrisno, 2016)



**Tabel 1.1.**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala	Item
Variabel X1 Audit manajemen sumber daya manusia. (Siagian, 2014)	1) Perencanaan SDM 2) Rekrutmen 3) Seleksi dan Penempatan Karyawan 4) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan 5) Penilaian Kinerja 6) Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa	Likert	1 2 3 4 5 6
Motivasi Kerja X2 Edy Sutrisno (Sutrisno, 2013)	1) <i>Need for achievement</i> , merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses 2) <i>Need for affiliation</i> , merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain 3) <i>Need for power</i> , kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang	Likert	1,2,3  4,5,6  7,8,9,10
Variabel X3 Gaya Kepemimpinan (Kartini, 2013)	1) Kemampuan Mengambil Keputusan 2) Kemampuan Memotivasi 3) Kemampuan Komunikasi 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5) Tanggung Jawab 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional	Likert	1 2 3 4 5 6
Variabel Y Kinerja Karyawan Russel dalam (Sutrisno, 2016)	1) <i>Quality</i> , (Kualitas) 2) <i>Quantity</i> , (Kuantitas) 3) <i>Timeliness</i> , (Ketepatan Waktu) 4) <i>Cost effectiveness</i> , (Efektivitas Biaya) 5) <i>Need for supervision</i> , (Keperluan Pengawasan) 6) <i>Interpersonal impact</i> , (Dampak antar pribadi)	Likert	1 2 3 4 5 6

Sumber: Diolah oleh Penulis

#### 4. Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel

##### a. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah objek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan di PT Global Mutu Utama sehingga penulis menentukan populasi dari data yang ada, yaitu seluruh karyawan/staf yang bekerja di PT. Global Mutu Utama tanpa Dewan Deraksi yang keseluruhannya berjumlah 33 karyawan.

##### b. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini digunakan tehnik pengambilan sampel berupa metode *non-probabilitas* dengan metode *sampling* jenuh yaitu tehnik pemilihan sampel jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Karena populasi karyawan/staf yang bekerja di PT Global Mutu Utama tanpa Diraksi yang keseluruhannya berjumlah 33 orang karyawan.  $(33) \leq 100$  maka populasi diambil sebagai sampel yaitu sebesar 33 sampel.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner disusun dengan jawaban yang terdiri dari 5 alternatif jawaban, sesuai dengan Skala Likert yang memiliki tingkatan dari ekstrim negatif sampai dengan ekstrim positif. Untuk keperluan analisis secara kuantitatif, maka alternatif jawaban tersebut masing-masing diberi skor dari 1 sampai 5 sebagai berikut :

- 1) Jawaban SS diberi skor 5 dengan kategori sangat setuju.
- 2) Jawaban S diberi skor 4 dengan kategori setuju.

- 3) Jawaban R diberi skor 3 dengan kategori ragu-ragu/netral.
- 4) Jawaban TS diberi skor 2 dengan kategori tidak setuju.
- 5) Jawaban STS diberi skor 1 dengan kategori sangat tidak setuju.

## b. Metode Dokumentasi

Dalam metode dokumentasi ini, peneliti mencari data mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi misi perusahaan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## c. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan menggunakan tinjauan pustaka yang akan digunakan sebagai bahan untuk membahas dan menganalisa permasalahan.

## 6. Teknik Analisa Data

Untuk membantu proses analisis dalam penelitian ini akan menggunakan program *IBM Statistical for Product and Service Solution (SPSS)* versi 25, dengan teknik analisis data yang digunakan diantaranya :

### a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### b. Uji Asumsi Klasik

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### d. Analisa Koefisien Korelasi

Tujuan dari analisis korelasi ini adalah untuk memastikan adanya hubungan antara audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan hasil sebagai berikut:

#### 1. Analisa Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang signifikan secara simultan antara variabel ( $X_1$ ) Audit Manajemen Sumber Daya Manusia variabel  $X_2$  Motivasi Kerja dan variabel  $X_3$  Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Global Mutu Utama

#### 2. Analisa Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Untuk menentukan besarnya kontribusi variabel ( $X_1$ ) Audit Manajemen Sumber Daya Manusia variabel  $X_2$  Motivasi Kerja dan variabel  $X_3$  Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Global Mutu Utama.

### e. Pengujian Hipotesis dengan Uji F dan Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen, dengan mengasumsikan bahwa semua variabel lainnya tetap konstan. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi secara bersama-sama dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data Penelitian

Tujuan dari deskripsi data penelitian adalah untuk memfasilitasi analisis dan diskusi yang mendalam. Data yang disajikan merupakan data yang dikumpulkan penulis yang diperoleh dengan menggunakan prosedur dokumentasi dan kuesioner. Data yang diperoleh melalui prosedur dokumentasi memberikan gambaran mengenai keadaan perusahaan. Penulis melakukan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data mengenai variabel  $X_1$ : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia,  $X_2$ : Motivasi Kerja, dan  $X_3$ : Gaya Kepemimpinan, serta dampaknya terhadap kinerja PT Global Mutu Utama yang diwakili oleh variabel Y. Kuesioner disebarkan kepada 33 orang karyawan PT Global Mutu Utama. Setelah menganalisis kuesioner yang disebarkan dan tanggapan yang diterima dari responden, komposisi dan kelayakan responden ditentukan, menghasilkan sampel.

Demikian pula untuk mengetahui pengaruh dan mengetahui tingkat pengaruh antara variabel  $X_1$  (Audit Manajemen Sumber Daya Manusia), variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) dan variabel  $X_3$  (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel  $Y$  Kinerja Karyawan PT Global Mutu Utama, menggunakan IBM Statistical for Product and Service Solution (SPSS) versi 20, sebuah aplikasi pengolahan data, dalam penyelidikan mereka. Selain itu, kuesioner mencakup informasi tentang atribut peserta yang diteliti, termasuk usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan tertinggi, dan lama bekerja. Penulis memberikan penjelasan ringkas dan eksplisit mengenai atribut-atribut spesifik dari para responden, yang merupakan pekerja PT Global Mutu Utama yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

## 2. Hasil Penelitian

Untuk menjawab tujuan dalam penelitian ini akan diuraikan pembahasan dan interpretasi hasil analisa data yang telah digunakan sebagai berikut :

a. Berdasarkan analisa uji hipotesis dengan uji t didapatkan bahwa hipotesis 1 diterima. Terbukti Audit sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Mutu Utama. Audit SDM adalah prosedur metodis dan otonom untuk menilai efisiensi departemen SDM suatu bisnis. Audit SDM memfasilitasi identifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam manajemen SDM, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Berikut ini adalah beberapa dampak menguntungkan dari audit SDM terhadap kinerja karyawan:

- 1) Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi: Audit SDM dapat memverifikasi bahwa semua aktivitas SDM dilakukan dengan cara yang adil dan terbuka. Hal ini berpotensi meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan.
- 2) Meningkatkan efektivitas program dan kebijakan SDM: Audit SDM dapat membantu mengidentifikasi program dan kebijakan SDM yang tidak efektif atau efisien. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat meningkatkan program dan kebijakan SDM-nya, sehingga memaksimalkan keefektifan dan manfaatnya bagi karyawan.
- 3) Meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan: Audit SDM dapat membantu menjamin bahwa perusahaan mematuhi semua persyaratan terkait SDM. Menerapkan strategi ini dapat mengurangi risiko menghadapi komplikasi hukum dan menjaga reputasi perusahaan.
- 4) Meningkatkan komunikasi dan kerja sama: Audit SDM dapat memfasilitasi peningkatan komunikasi dan kerjasama antara departemen SDM dan departemen lain di dalam perusahaan. Menerapkan hal ini dapat memfasilitasi pengembangan suasana kerja yang lebih optimis dan efisien.
- 5) Meningkatkan identifikasi dan pengembangan bakat: Audit SDM dapat membantu dalam mengidentifikasi individu-individu yang paling terampil di dalam perusahaan. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan kemampuan ini dan meningkatkan kinerja.

b. Berdasarkan analisa uji hipotesis dengan uji t didapatkan bahwa hipotesis 2 diterima. Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan di PT Global Mutu Utama. Motivasi kerja mengacu pada keinginan atau dorongan yang melekat pada individu untuk melakukan tugas pekerjaan mereka secara efektif. Motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja memiliki beberapa implikasi yang menguntungkan pada kinerja karyawan:

- 1) Meningkatkan produktivitas: Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mengerahkan upaya yang lebih besar dan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk tugas mereka. Hal ini meningkatkan efisiensi mereka dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

- 2) Meningkatkan kualitas pekerjaan: Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka dan berusaha untuk memberikan pekerjaan dengan kualitas yang luar biasa. Menerapkan hal ini dapat meningkatkan kualitas barang dan jasa organisasi.
  - 3) Meningkatkan kreativitas: Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi lebih cenderung menunjukkan orisinalitas dan inovasi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat memfasilitasi perusahaan dalam pengembangan produk dan layanan yang inovatif dan unggul.
  - 4) Meningkatkan komitmen: Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan tingkat dedikasi dan loyalitas yang lebih tinggi kepada perusahaan. Hal ini dapat membantu mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan retensi karyawan.
  - 5) Meningkatkan kepuasan kerja: Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki rasa kepuasan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat berkontribusi dalam meningkatkan moral dan motivasi staf.
- c. Berdasarkan analisa uji hipotesis dengan uji t didapatkan bahwa hipotesis 3 diterima. Terbukti Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Mutu Utama. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin memberikan pengaruh dan mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan kepemimpinan yang mahir dapat meningkatkan kinerja staf dan fungsi perusahaan secara keseluruhan. Berikut ini adalah dampak menguntungkan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf:
- 1) Meningkatkan motivasi: Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan mereka rasa tujuan, arahan, dan dukungan.
  - 2) Meningkatkan produktivitas: Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih lama, yang dapat meningkatkan produktivitas mereka.
  - 3) Meningkatkan kualitas kerja: Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan mendorong mereka untuk fokus pada detail dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.
  - 4) Meningkatkan kreativitas: Gaya kepemimpinan yang mendorong kreativitas dan inovasi dapat membantu karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru dan meningkatkan kinerja organisasi.
  - 5) Meningkatkan kepuasan kerja: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih produktif dan loyal terhadap organisasi mereka
- d. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dengan menggunakan uji F, maka hipotesis 4 dinyatakan dapat diterima. Penelitian telah menunjukkan bahwa audit sumber daya manusia, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan di PT Global Mutu Utama. Audit sumber daya manusia, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan tiga faktor penentu penting yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ketiga aspek ini saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi individu untuk mencapai kinerja optimal mereka.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian merupakan bagian penting dari laporan penelitian yang berisi ringkasan temuan utama **dan** jawaban atas pertanyaan penelitian. Kesimpulan yang baik harus **jelas**, ringkas, dan mudah dipahami, serta menekankan pada kontribusi penelitian terhadap pengetahuan yang ada. Bab kesimpulan biasanya merupakan bab penutup atau terakhir dari penelitian ini. Penulis akan menyimpulkan hasil pengamatan atau observasi berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah dilakukan dan

dijelaskan pada bab sebelumnya serta sesuai dari tujuan awal penelitian ini dilaksanakan, diantaranya melalui uji hipotesis dengan menggunakan uji t parsial dan uji F simultan, sehingga dapat diketahui dan dibuktikan apakah hipotesa awal diterima atau ditolak.

## 2. Saran

Mengingat pentingnya Audit sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Mutu Utama, maka dapat diajukan saran-saran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya:

- a. Tindak lanjuti hasil audit SDM: Tindak lanjuti hasil audit SDM dengan mengambil langkah-langkah korektif yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja SDM.
- b. Meningkatkan Motivasi Kerja: melalui memberikan gaji dan tunjangan yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, memberikan pengakuan dan penghargaan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- c. Meningkatkan Efektivitas Gaya Kepemimpinan, melalui : engembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai, memberikan pelatihan kepemimpinan, memberikan umpan balik kepada para pemimpin, menyediakan kesempatan untuk mentoring, menciptakan budaya yang mendukung kepemimpinan yang efektif.
- d. Keterbatasan penelitian ini termasuk tidak dimasukkannya faktor-faktor lain yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, serta ketergantungan pada kuesioner untuk pengumpulan data, yang mungkin tidak secara akurat mencerminkan kenyataan yang sebenarnya. Untuk menyempurnakan penelitian ini, perlu untuk memasukkan elemen-elemen lain di luar yang disebutkan di atas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bhayangkara. (2014). *Management Audit, Audit Manajemen Prosedur dan Impelementasi*. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Human Resources Management* (14th ed.). Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (Edisi ke 7). Jaarta, Bumi Aksara.
- Kartini, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Grafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra, R. P., Hendra Gunawan, & Pupung Purnamasari. (2022). Pengaruh audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada BUMN di kota Bandung). *Prosiding Akuntansi, Universitas Islam Bandung*, 1(1), 378–385.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). Perspektif Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Satu Cetakan ke Empat*. In *Prenada Media Group Jakarta*. (Satu). Penerbit Kencana (Prenada Media Grup).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.pdf. In *ALFABETA*.
- Umar Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. In *Jakarta: PT RajaGrafindo Persada* (Edisi Kedua). Rajawali Press.



Veithzhal, R. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (p. 4). PT. Raja Grafindo Persada.