



# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



## Pengaruh Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Global Sumatera

\* Dwi Pertiwi Anggraini<sup>1</sup>, Monica<sup>2</sup>, Wan Fachruddin<sup>3</sup>, Yonson Pane<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Budi Darma, Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya, Indonesia

### Keywords:

*Audit Manajemen;  
Kompetensi  
karyawan;  
Kinerja Karyawan*

**Abstract.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan sumber data merupakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Indo Global Sumatera. Sampel yang diambil sebanyak 30 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Audit Manajemen pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis 1 (pertama) pada penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian secara parsial Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis 2 (kedua) dari penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera.

Corresponding author\*

Email: [dwipertiwi62@gmail.com](mailto:dwipertiwi62@gmail.com)

### 1. PENDAHULUAN

Globalisasi menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan semakin kompetitif. Iklim persaingan ini membawa kemajuan yang pesat di Indonesia, termasuk kemajuan dalam sektor bisnis. Daya saing antar perusahaan akan semakin tajam dan menuntut perusahaan yang ada dapat mengantisipasi perubahan-perubahan di sekelilingnya agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan kompetitor lainnya. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menemukan keunggulan kompetitif yang dimilikinya guna kelangsungan bisnis perusahaan yang berkelanjutan. Salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai keunggulan kompetitif adalah kemampuan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berdasar dari kenyataan bahwa karyawan merupakan elemen-elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi karena meskipun perusahaan memiliki keunggulan, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan-karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap tujuan perusahaan.



# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



Pentingnya Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan berdasar dari kenyataan bahwa karyawan merupakan elemen-elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi karena meskipun perusahaan memiliki keunggulan. Untuk menetapkan Kinerja Karyawan dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kerja yang adil membutuhkan standar patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan kinerja antar karyawan. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan/organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai/karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan/organisasi pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada. Beberapa peneliti terdahulu telah membahas masalah Kinerja Karyawan antara lain penelitian Laoli (2018) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Audit Manajemen signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Septianingrum (2017) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Audit Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Suhartini (2015) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Ataunur dan Ariyanto (2015) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Silvia, dkk (2016) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Indo Global Sumatera. Peneliti memilih perusahaan tersebut karena merupakan salah satu perusahaan distributor *sparepart* dimana dinilai memiliki masalah yang berkaitan dengan judul skripsi yang saya ambil. Dari penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Global Sumatera.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016:190), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.2. Audit Manajemen

Menurut Bayangkara (2014:3) Audit Manajemen adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Audit Manajemen harus dilakukan secara sistematis sehingga pelaksanaan pemeriksaannya juga melalui tahap demi tahap agar mencapai pemeriksaan yang efektif dan efisien.

### 2.3. Kompetensi Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Berikut pengujian hipotesis penelitiannya :

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan Audit Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera.
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera

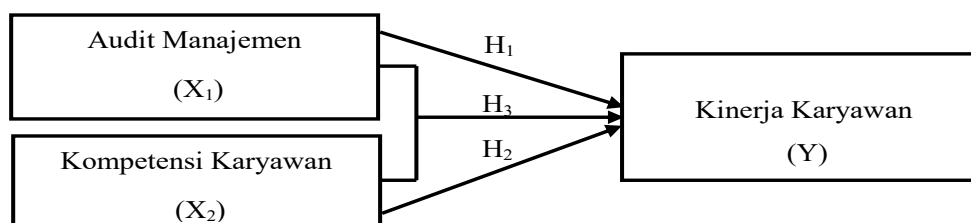


# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



Kerangka teoritis dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara masing-masing variabel yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Teoritis

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 7), data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini, data kuantitatif yang diperlukan adalah hasil jawaban kuesioner responden.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.

Indo Global Sumatera yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut definisi operasional variabel yang akan digunakan yaitu :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
<b>Variabel Dependen :</b>	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu Penyelesaian 4. Taat Asas
<b>Variabel Independen :</b>	
Audit Manajemen (X <sub>2</sub> )	1. Audit Pendahuluan 2. Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen 3. Audit Terinci



# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



	4. Pelaporan 5. Tindak Lanjut
Kompetensi Karyawan (X <sub>2</sub> )	1. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 2. Keahlian ( <i>skill</i> ) 3. Sikap ( <i>attitude</i> )

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini mempergunakan teknik pembagian kuisioner. Menurut Sujarweni (2015:94) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

## Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2016:93), Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara dua variabel atau lebih. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (*dependent variable*)
- X<sub>1</sub> = Audit Manajemen (*independent variable*)
- X<sub>2</sub> = Kompetensi Karyawan (*Independent Variable*)
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub> = Koefisien untuk variabel Audit Manajemen
- β<sub>2</sub> = koefisien untuk variable Kompetensi Karyawan
- e = Persentase kesalahan (5%)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Berikut hasil pengujian statistik deskriptif adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Audit Manajemen	30	32	48	38,47	3,309
Kompetensi Karyawan	30	14	28	23,00	3,129
Kinerja Karyawan	30	26	36	31,30	2,793
Valid N (listwise)	30				

Sumber: hasil olah data, 2020

Jumlah data yang digunakan sebanyak 30 yang merupakan jumlah karyawan di PT. Indo Global Sumatera. Variabel Audit manajemen (X<sub>1</sub>) menghasilkan nilai minimum 32 pada responden nomor 3 dan nilai maksimum 48 pada reponden nomor 14 dengan rata – rata 38,47 dan standar deviasi sebesar

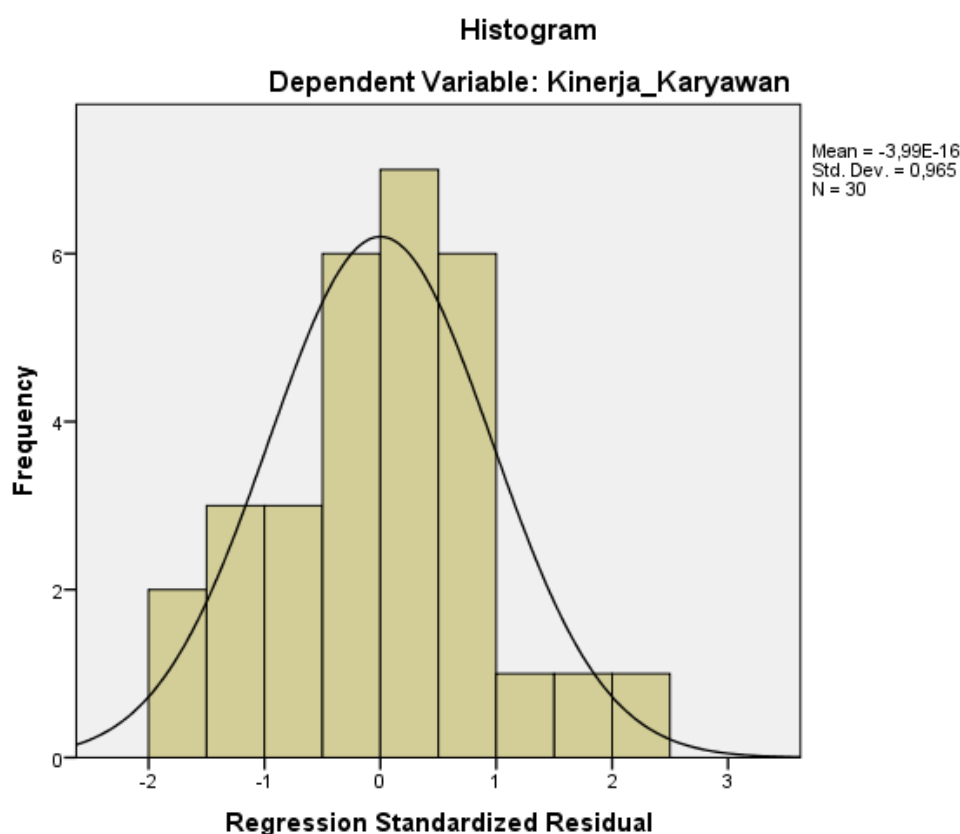


3,309. Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) menghasilkan nilai minimum 14 pada responden nomor 4 dan nilai maksimum 28 pada reponden nomor 14 dengan rata – rata 23,00 dan standar deviasi sebesar 3,129. Variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai minimum 26 pada responden nomor 21, 22, 29 dan nilai maksimum 36 pada reponden nomor 2, 14 dengan rata – rata 31,30 dan standar deviasi sebesar 2,793.

## Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat analisis grafik yaitu dengan melihat histogram dan *normality probability plot*. Pada uji sebelumnya, ketiga hasil uji normalitas yaitu analisis grafik dan analisis statistik menunjukkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal, maka untuk mengubah data agar dapat berdistribusi normal wajib dilakukan outlier data.



Sumber : hasil olah data, 2020

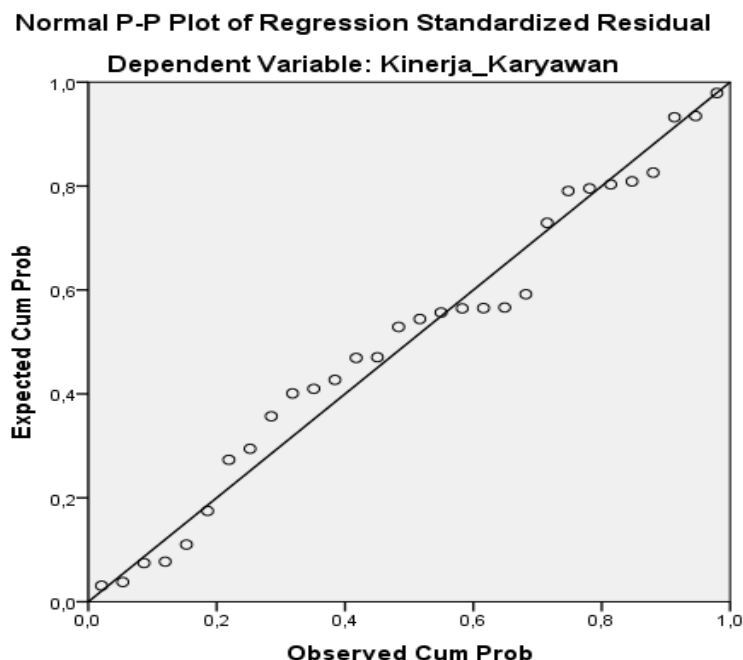
**Gambar 2. Uji Normalitas (Histogram)**

Berdasarkan Gambar 2 diatas, hasil uji ini menunjukkan bahwa pola data grafik ini hampir menyerupai garis kurva yang berbentuk lonceng dengan pola data tidak menceng ke satu sisi aja yaitu ke kiri atau ke kanan sehingga hasil pengujian ini menunjukkan data telah berdistribusi dengan normal.



# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



Sumber : hasil olah data, 2020

**Gambar 3. Uji Normalitas (Normal Probability Plots)**

Berdasarkan Gambar 3 diatas, hasil uji ini menunjukkan bahwa pola data yang menyebar dan telah mengikuti garis diagonal yang telah ditetapkan sehingga hasil pengujian ini menunjukkan data telah berdistribusi dengan normal. Hasil ini dapat diperkuat dengan analisis statistik yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,08199993
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,105
	<i>Positive</i>	,105
	<i>Negative</i>	-,097
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,574
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,896

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

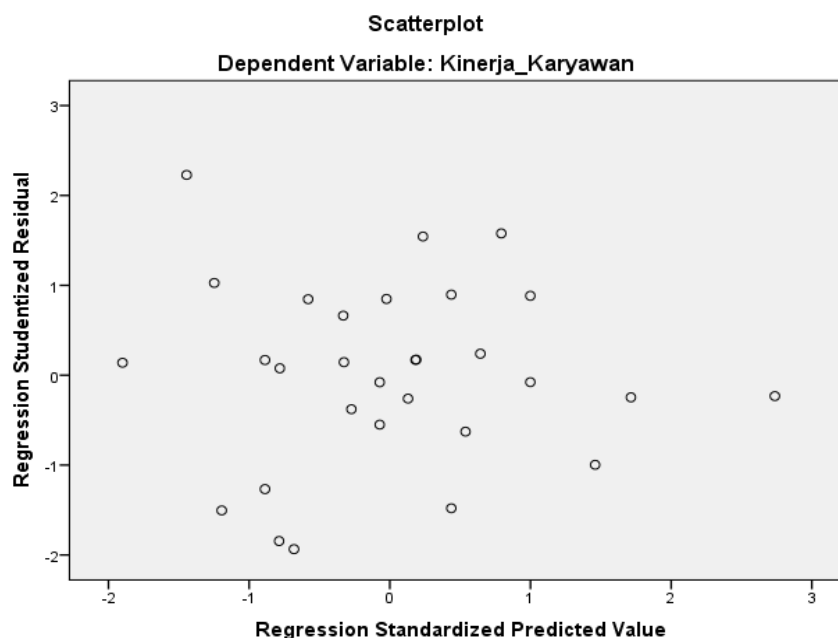
Sumber : hasil olah data, 2020

Berdasarkan Tabel 3 diatas, uji *kolmogorov-smirnov* ini memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yaitu sebesar 0,896. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.



## B. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



Sumber : hasil olah data, 2020

**Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)**

Berdasarkan Gambar 4 diatas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik hasil pengolahan data menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## C. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Audit Manajemen	,982	1,018
	Kompetensi Karyawan	,982	1,018

a. *Dependent Variable*: Kinerja\_Karyawan

Sumber : hasil olah data, 2020

Nilai *tolerance* (a) untuk variabel Audit Manajemen, dan Kompetensi Karyawan memiliki nilai lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,982. Nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel Audit Manajemen, dan Kompetensi Karyawan memiliki nilai lebih kecil dari 10, yaitu sebesar 1,018





# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,395	5,230	
	Audit Manajemen	,286	,122	,339
	Kompetensi Karyawan	,474	,129	,531

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Karyawan

Sumber : hasil olah data, 2020

$$\text{Kinerja Karyawan} = 9,395 + 0,286 \text{ Audit Manajemen} + 0,474 \text{ Kompetensi Karyawan} + e$$

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda dimana jika nilai variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu Audit Manejemen dan variabel ( $X_2$ ) yaitu Kompetensi Karyawan bernilai 0 maka Kinerja Karyawan adalah tetap sebesar 9,395. Setiap peningkatan aspek Audit Manajemen ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,286. Setiap peningkatan aspek Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,474

## Hasil Pengujian Hipotesis

### A. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji signifikansi parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,796	,084
	Audit Manajemen	2,342	,027
	Kompetensi Karyawan	3,667	,001

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Karyawan

Sumber : hasil olah data, 2020

Variabel Audit Manajemen ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (2,342) >  $t_{tabel}$  (2,04841) dengan tingkat signifikan  $0,027 < 0,05$ . Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (3,667) >  $t_{tabel}$  (2,04841) dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera

### B. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 7. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**  
*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		F	Sig.
1	Regression	10,803	,000 <sup>b</sup>
	Residual		





# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



	<i>Total</i>		
--	--------------	--	--

a. *Dependent Variable*: Kinerja\_Karyawan

b. *Predictors*: (*Constant*), Kompetensi\_Karyawan, Audit\_Manajemen

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat nilai  $F_{hitung} (10,803) > F_{tabel} (3,35)$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera

## C. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Adjusted R Square*.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi**

### *Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	,667 <sup>a</sup>	,445	,403

a. *Predictors*: (*Constant*), Kompetensi\_Karyawan, Audit\_Manajemen

Sumber : hasil olah data, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil pengujian koefisien determinasi diatas, maka dapat diketahui nilai *R Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,445, artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan sebesar 44.5%, sedangkan sisa nya 55,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti pelatihan dan budaya kerja.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### A. Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa variabel Audit Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Global Sumatera.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laoli (2018) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Audit Manajemen signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Septianingrum (2017) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Audit Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### B. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Global Sumatera.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2015) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Ataunur dan Ariyanto (2015) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Silvia, dkk (2016) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### C. Pengaruh Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-F, diketahui bahwa variabel Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Global Sumatera.



# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



Hasil penelitian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laoli (2018) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Audit Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Suhartini (2015) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 5. KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda yaitu jika nilai variabel bebas Audit Manajemen ( $X_1$ ) dan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) tidak bernilai, maka Kinerja Karyawan adalah nilai tetap. Setiap peningkatan aspek Audit Manajemen ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Setiap Peningkatan aspek Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa Audit Manajemen secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera.
3. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera.
4. Hasil Uji-F menunjukkan bahwa Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera
5. Untuk koefisien determinasi didapatkan bahwa Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan dapat menjelaskan keterkaitannya dengan Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera

### Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial yang dapat diuraikan dalam pengaruh Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan Pada PT, Indo Global Sumatera, dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. PT. Indo Global Sumatera harus memperhatikan Kinerja Karyawan :
  - a. Setiap karyawan yang bekerja pada PT. Indo Global Sumatera tidak selalu menyelesaikan pemenuhan kebutuhan fasilitas kantor atau kerja sehingga Kinerja Karyawan menurun yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target penjualan, adanya tugas yang diberikan kepada karyawan juga tidak disiapkan sesuai waktu yang diberikan oleh pimpinannya dan pelanggan yang sering menelepon supervisor mengeluhkan kurang baiknya pelayanan karyawan dalam melayani kebutuhan pelanggannya maka sebaiknya perusahaan mengadakan penilaian Kinerja Karyawan secara berkala untuk mengetahui dan mencari karyawan yang benar-benar sesuai ditempatkan di suatu posisi tertentu.
  - b. Karyawan memiliki kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan dikarenakan perusahaan mengadakan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan.
2. PT. Indo Global Sumatera harus memperhatikan Audit Manajemen :
  - a. Audit yang dilakukan kurang baik karena tidak dapat segera menemukan kesalahan transaksi hal ini dikarenakan kesalahan karyawan jarang ditegur misalnya salah input item produk yang dipesan oleh pelanggan, karyawan juga tidak menggunakan waktu kerja dengan baik di mana terdapat sebagian karyawan menggunakan waktu kerja untuk membalas chat pribadi, melihat Facebook, Instagram dan media sosial lainnya pada saat jam kerja.
  - b. PT. Indo Global Sumatera sudah melakukan pencatatan pelaporan keuangan sesuai standar akuntansi yang umum namun pelaksanaan audit kurang terperinci karena dapat terjadi kesalahan input laporan penjualan.
3. PT. Indo Global Sumatera harus memperhatikan Kompetensi Karyawan :



# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



- a. Karyawan kurang mampu mengetahui kekeliruan yang terjadi dari data yang saya ambil dari perusahaan karena sebagian karyawan tidak memiliki pengalaman kerja dan perusahaan tidak memberikan training khusus kepada karyawan maka sebaiknya perusahaan mengadakan program Praktik Pengenalan Lapangan (PPL) dan juga program pelatihan dan perkembangan pada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, efisiensi dan efektivitas kerja
- b. Karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap situasi dan perubahan yang terjadi ditempat kerja namun perusahaan kurang mendukung kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kompetensi karyawan misalnya pengadaan training secara berkala.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Menambah Variabel Penelitian  
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Indo Global Sumatera selain variabel Audit Manajemen dan Kompetensi Karyawan misalnya pelatihan, budaya kerja, komitmen dan pengembangan karir karyawan
2. Perluas Cakupan Geografis  
Salah satu keterbatasan dalam penelitian ini adalah responden yang kurang beragam karena pembagian angket hanya diambil dari satu cabang saja, selanjutnya diharapkan penelitian berikut mampu memperluas cakupan wilayahnya misalnya seluruh cabang yang dimiliki oleh PT. Indo Global Sumatera
3. Menambah Jumlah Responden  
Sehubungan dengan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, penelitian ini hanya mengambil 30 orang responden sebagai sampel. Dengan demikian, untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meningkatkan jumlah responden sehingga lebih dapat mewakili keadaan yang sebenarnya.

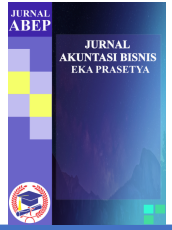
## DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur, I., dan Ariyanto, E. 2015. "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk". ISSN : 2541-6790. *Telaah Bisnis* Vol. 16 No.2, Desember 2015.
- Bayangkara, IBK. 2014. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laoli V., 2018. "Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli". ISSN : 2548-9224. *RISET & JURNAL AKUNTANSI* Vol. 2 No.2, Maret 2018.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Septianingrum, E., 2017. "Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Tbk Cabang Kendari.". ISSN : 2503-3069. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1, 2013.
- Silvia, dkk, 2016. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". ISSN : 2714-6782. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Vol. 4, 2016.



# Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



- Suhartini, E., 2015. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum Uinam).". ISSN : 2597-6990 . *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol. 2, 2015.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian : Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.