

**PENGARUH PERENCANAAN PENEMPATAN KARYAWAN DAN
PELATIHAN PENGEMBANGAN TERHADAP AUDIT SUMBER DAYA
MANUSIA PADA PT PLN INDONESIA POWER UPDK KERAMASAN
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi dari syarat-syarat
guna mencapai gelar sarjana ekonomi**



Diajukan Oleh :

UMI ANGGRAENI

NPM. 2201120514.P

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Umi Anggraeni
Nomor Pokok : 2201120514.P
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Auditing
Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan Dan
Pelatihan Pengembangan Terhadap Audit Sumber Daya
Manusia Pada PT PLN Indonesia Power UPK
Keramasan Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 04 Maret 2024

Pembimbing I : 
Rizal Effendi, S.E., M.Si
NIDN. 0204046501

Tanggal 29 Februari 2024

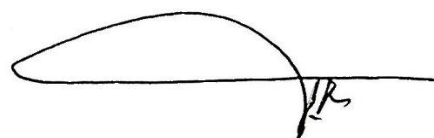
Pembimbing II : 
Padriansyah, S.E., M.Si., CIAP
NIDN. 0218079001

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Msy. Miklal, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN. 0205026401





Meti Zuliyana, SE, M.Si, Ak.CA.CSRS
NIDN. 0205056701


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Umi Anggraeni
Nomor Pokok/NPM : 2201120514.P
Jurusan/ Prog. Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Auditing
Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan Dan Pelatihan Pengembangan Terhadap Audit Sumber Daya Manusia Pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.

Penguji Skripsi :
Tanggal 20 Maret 2024 : Ketua Penguji : 
: **Rizal Effendi, S.E., M.Si**
NIDN: 0204046501

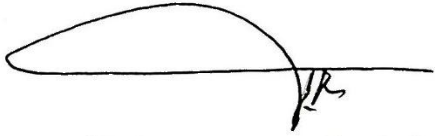
Tanggal 20 Maret 2024 : Penguji I : 
: **Padriansyah, S.E., M.Si., CIAP**
NIDN: 0218079001

Tanggal 20 Maret 2024 : Penguji II : 
: **Kusminaini Armin, SE., MM**
NIDN: 0222086301

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Meti Zuliyana, S.E., M.Si. Ak.CA. CSRS
NIDN : 0205056071

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Umi Anggraeni

Nomor Pokok/NPM : 2201120514.P

Jurusan/Prog.Studi : Akuntansi

Mata Kuliah Pokok : Auditing

Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan Dan Pelatihan Pengembangan Terhadap Audit Sumber Daya Manusia Pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.

1. Skripsi ini saya susun dengan judul sebagaimana tersebut diatas beserta isinya merupakan karya risinil yang saya susun sendiri.
2. Skripsi ini dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.
3. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensi lainnya.

Palembang, 15 Maret 2024



Umi Anggraeni

Motto dan Persembahan :

Motto :

“Dan barang -siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.” (Q.S At-Talaq: 4)

**“Setiap perjuangan bisa kalah atau menang, Pemenang adalah dia yang mampu berdiri ketika jatuh dan masih bertahan ketika yang lain telah menyerah”
(Mercuvilliasonizta)**

“Do what I love and love what I do” (penulis)

Kupersembahkan Kepada :

- Suamiku tercinta
- Bapak, Mamak dan keluargaku tercinta
- Anakku tersayang.
- Alamaterku Universitas Tridinanti Palembang Jurusan Akuntansi
kebangganku.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan Hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan dan Pelatihan Pengembangan terhadap Audit Sumber Daya Manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan” pada tepat waktu. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kesalahan dan kekurangan karena terbatasnya pengetahuan dan kemampuan penulis yang dimiliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Meti Zuliyana, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS selaku Ketua Prodi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Bapak Rizal Effendi, SE., M.Si selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini

sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

5. Bapak Padriansyah,SE.,M.Si,CIAP selaku Dosen pembimbing II yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi.
6. Bapak -bapak dan Ibu-ibu Dosen yang telah memberikan arahan, masukan dan bimbingan selama masa studi.
7. Kepada Suami saya M. Galang Ramadhan,SE kedua Orang Tua Bapak dan Mamak selaku orang tua serta anakku yang telah memberikan semangat dalam segala hal baik materi maupun moril dan selalu mendoakan di setiap Langkah kesuksesan sampai saat ini.
8. Semua Pihak yang terlibat dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, Semoga amal baik yang bersangkutan dapat bernilai di sisi Allah SWT. Sekian penulis berharap Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan baru bagi kita semua, khususnya bagi penulis, pembaca dan mahasiswa/mahasiswi kedepannya Universitas Tridinanti Palembang Jurusan Akuntansi.

Palembang, Maret 2024



Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Akademis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.1.1 Pengertian Audit.....	12
2.1.1.2 Jenis-jenis Audit.....	13
2.1.1.3 Tujuan Audit.....	16
2.1.2 Audit Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.1 Pengertian Audit Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.2 Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.3 Manfaat Audit Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2.4 Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	20

2.1.3 Perencanaan Penempata Karyawan.....	21
2.1.3.1 Faktor Penempatan.....	22
2.1.3.2 Sistem dan prosedur Penempatan Kerja.....	23
2.1.4 Pelatihan dan pengembangan.....	24
2.1.4.1 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.....	26
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
2.3 Kerangka Berfikir.....	30
2.4 Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1 Tempat Penelitian.....	40
3.1.2 Waktu Penelitian.....	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.1 Sumber Data.....	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel.....	43
3.3.3 Sampling.....	44
3.4 Rancangan Penelitian.....	46
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	47
3.6 Instrumen Penelitian.....	49
3.6.1 Uji Validitas.....	50
3.6.2 Uji Reabilitas.....	51
3.7 Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1 Uji Deskriptif.....	51
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	52
3.7.2.2 Uji Mutikolonitas.....	53
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.7.3 Anaisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.7.4 Pengujian Hipotesis.....	54
3.7.4.1 Uji Statistik F.....	54
3.7.4.2 Uji Statistik T.....	55
3.7.5 Koefisien Determinasi.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	57
4.1.1 Sejarah PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan.....	57
4.1.2 Visi Dan Misi PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan.....	62
4.1.3 Struktur Organisasi PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan.....	62
4.1.4 Kegiatan Umum PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan.....	67
4.1.5 Uji Validitas.....	69
4.1.6 Uji Reliabilitas.....	72
4.1.7 Uji Deskriptif.....	73
4.1.8 Uji Normalitas.....	75
4.1.9 Uji Multikolonieritas.....	76
4.1.10 Uji Heteroskedastisitas.....	76
4.1.11 Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
4.1.12 Uji Statistik F.....	79
4.1.13 Uji Statistik T.....	80
4.1.14 Koefisien Determinasi.....	81
4.2 Pemahasan.....	82
4.2.1 Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan dan Pelatihan Pengembangan Audit Sumber Daya Manusia.....	82
4.2.2 Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan Terhadap Audit Sumber Daya Manusia.....	83
4.2.3 Pelatihan Pengembangan Terhadap Audit Sumber Daya Manusia.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	86
5.2. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang Tahun 2023.....	43
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Karyawan PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.....	46
Tabel 3.3 Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	48
Tabel 3.4 Skala Likert.....	50
Tabel 4.5 Uji Statistik Deskriptif.....	74
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	75
Tabel 4.7 Uji Multikolonieritas.....	76
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	77
Tabel 4.9 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 4.10 Uji Statistik F.....	79
Tabel 4.11 Uji Statistik T.....	80
Tabel 2.12 Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 4.1 Visi dan Misi.....	62
Gambar 4.3 Struktur Group PLN Indonesia Power.....	68
Gambar 4.4 Kompetensi Inti Perusahaan.....	68

ABSTRAK

UMI ANGGRAENI, “PENGARUH PERENCANAAN PENEMPATAN KARYAWAN DAN PELATIHAN PENGEMBANGAN TERHADAP AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA PT PLN INDONESIA POWER UPDK KERAMASAN” (dibawah bimbingan Bapak Rizal Effendi, S.E., M.Si dan Bapak Padriansyah, S.E., M.Si., CIAP).

Skripsi ini pada dasarnya membahas apakah Perencanaan Penempatan Karyawan (X_1) dan Pelatihan Pengembangan (X_2) baik secara bersama-sama atau simultan maupun parsial terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Y) Pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 158 orang, dengan sampel 61 orang yang memenuhi kriteria, sampling menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria yaitu Pegawai Tetap PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan, Pegawai yang berkaitan dengan audit sumber daya manusia, Pegawai yang terlibat dalam perencanaan penempatan, Pegawai yang terlibat dalam pelatihan pengembangan, Atasan langsung pegawai. Teknik analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji heteroskedisitas, uji multikolinieritas, analisis persamaan regresi dan koefisien determinasi (R^2) serta pengujian hipotesis melalui uji f dan uji t .

Hasil penelitian ini didapat pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan (X_1) dan Pelatihan Pengembangan (X_2) secara simultan diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan. Pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan. Perencanaan Penempatan Karyawan (X_1) diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan Pelatihan Pengembangan (X_2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial ada pengaruh signifikan.

Kata Kunci: Audit Sumber Daya Manusia, Perencanaan Penempatan Karyawan, Pelatihan Pengembangan.

RIWAYAT HIDUP

Umi Anggraeni, dilahirkan di Palembang pada tanggal 09 Agustus 1997 anak dari Ayah Nana Sujarna dan Ibu Rupiatur. Ia anak ke dua dari tiga bersaudara.

Sekolah Tanda Tamat Belajar diselesaikan pada tahun 2003 di Taman kanak-kanak mekar sari, Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 149 Palembang, Sekolah Menengah Pratama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 40 Palembang. Sekolah Mengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMA Negeri 13 Palembang. Selanjutnya melanjutkan Pendidikan S1 Akuntansi pada tahun 2015 di Universitas Negeri Sriwijaya. Lalu pindah pada Tahun 2022 ke Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Tridianti Palembang.

Pada tahun 2020 hingga saat ini ia berkerja di Perumda Pasar Palembang Jaya (BUMD) sebagai sekertaris direktur utama dengan jabatan sebagai staff umum dan kepegawaian.

Palembang, Maret 2024



Umi Anggraeni

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Sebuah perusahaan sumber daya manusia dapat dijadikan tolak ukur untuk menentukan mau di bawa ke mana perusahaan tersebut, artinya jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik pula. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten adalah dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target atau tujuan bersama.

Pengertian audit menurut (Mulyadi, 2016:8) menyatakan bahwa :

“Audit merupakan proses sistematis yang dilakukan oleh auditor untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti atas peristiwa ekonomis sebuah perusahaan serta menyertakan kewajaran berdasarkan standar yang telah ditentukan serta menyampaikan hasil-hasil temuan yang didapatkan kepada pihak yang mempunyai kepentingan.”

Perusahaan di haruskan untuk menjalankan fungsi pengawasan yang baik yaitu dalam mempertanggungjawabkan penggunaan pendanaan untuk menjalankan kegiatan usaha yang mampu memberikan jaminan terhadap terlaksananya kegiatan yang menyeluruh pada sektor perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa

karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik dan memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Peran sumber daya manusia sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen SDM, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit termasuk studi terhadap fungsi manajemen SDM pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan oleh manajer dan para supervisor. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut. Audit bisa dilakukan terhadap satu divisi atau departemen, atau mungkin juga dilakukan terhadap keseluruhan organisasi.

Salah satu bidang fungsional yang harus ditangani dengan sebaik mungkin dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan peranan dan kontribusinya kepada perusahaan yang bersifat strategik adalah sangat besar. Untuk itu manajemen harus berupaya agar peranan yang bersifat strategik itu dimainkan oleh mereka yang memperoleh tugas dan

tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang semakin tinggi salah satu cara untuk mewujudkannya ialah dengan melaksanakan audit SDM.

PLN Indonesia Power merupakan salah satu sub-holding perusahaan pembangkit listrik PT PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PLN Pembangkitan Jawa Bali I (PT PJB I). Pada tanggal 8 Oktober 2000, PT PJB I berganti nama menjadi Indonesia Power sebagai penegasan atas tujuan Perusahaan untuk menjadi Perusahaan pembangkit tenaga listrik independen yang berorientasi bisnis murni. Pada tanggal 21 September 2022, struktur perusahaan mengalami transformasi menjadi PLN Indonesia Power yang menjadi Perusahaan pembangkitan terbesar se-Asia Tenggara dengan Total Kapasitas 22,9GW. Kegiatan utama bisnis Perusahaan saat ini yakni fokus sebagai penyedia tenaga listrik melalui pembangkitan tenaga listrik dan sebagai penyedia jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik yang mengoperasikan pembangkit yang tersebar di Indonesia.

Bagi setiap perusahaan pasti berusaha untuk menyusun format yang tepat tentang manajemen sumber daya manusia. Khususnya pada PT PLN Indonesia power UPRD Keramasan mulai dari proses perencanaan penempatan karyawan, program pelatihan dan pengembangan. Perencanaan penempatan karyawan merupakan mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan syarat pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang yang beralamat di Jalan Abikusno Cokrosuyoso Nomor 024 Kelurahan Kemang Agung Kecamatan Kertapati Kota Palembang. Peneliti melihat khususnya di bagian SDM, Pengadaan, Pelayanan, Pemeliharaan, ada fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak semangat dalam pekerjaannya dengan alasan penempatan yang tidak sesuai. Kemudian yang berkaitan dengan penempatan kerja yang dapat dilihat dari jabatan, ternyata masih ada karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan. Selanjutnya masalah yang terjadi adalah pendidikan dan pelatihan belum menyeluruh ditandai dengan jumlah karyawan dalam mengikuti program pelatihan Pengembangan SDM hanya sedikit di karenakan sering terjadinya tabrakan waktu antara jam kerja dan jadwal pelatihan pengembangan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Honestya, Sutjipto (2015). Dengan judul penelitian "*Dampak audit manajemen terhadap sumber daya manusia bagian pemasaran pada PT. United Indo Surabaya*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan ini tidak terdapat penempatan karyawan sesuai dengan divisi dan skill masing-masing, sehingga berkaitan dengan audit manajemen sumber daya manusia diharapkan manajemen mampu menganalisis dan mengambil kebijakan kearah perbaikan sehingga dengan audit manajemen sumber daya manusia bagian pemasaran sehingga akan tercapai efisiensi dan efektivitas dengan adanya audit sumber daya manusia bagian pengendalian internal khususnya pemasaran. Selanjutnya penelitian oleh Eftin, Dwiatmanto,

Kurnia, EftinUla(2015) Dengan judul penelitian “*Audit manajemen bagian sumber daya manusia studi kasus pada PG Kebon Agung*”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen pada bagian sumber daya manusia dilakukan oleh auditor internal perusahaan yang tergabung dalam sistem pengawasam internal, dan penilaian tingkat efisiensi perusahaan dapat dinilai dari aktivitas-aktivitas bagian sumber daya manusia dan produktivitas sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan hasil penelitian terdahulu di atas, merupakan faktor pendorong bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERENCANAAN PENEMPATAN KARYAWAN DAN PELATIHAN PENGEMBANGAN TERHADAP AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT PLN INDONESIA POWER UPDK KERAMASAN PALEMBANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan secara simultan terhadap audit sumber daya manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan secara parsial terhadap audit sumber daya manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan secara simultan terhadap audit sumber daya manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan secara parsial terhadap audit sumber daya manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis mengenai perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengenai perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan.

2. Bagi penulis

penelitian ini selain bertujuan untuk menambah pengetahuan mengenai pemahaman teori perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan.

3. Bagi Para Praktisi

Sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan mengenai perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2012. "*Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*". Jilid 1, Edisi 4, Jakarta: Salemba empat.
- Andika, 2023. *Penerapan Audit Sumber Daya Manusia dalam Menilai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fajar Alif Makmur*. Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya. Jurnal Riset Ilmu Akuntansi.
- Anindita Prastuti, 2016. *Audit Manajemen Sebagai Penilaian Efektivitas Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Shaftindo Energi*. Universitas Brawijaya M.T Haryono, Malang. Jurnal Ilmu Akuntansi Vol 1 No. 2
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arens, A. R. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Bhayangkara IBK, 2008, *Standar Audit Manajemen*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Bayangkara, I. (2014). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bejo Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam. Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Dessy Herlisnawati, Asep Heri, 2015. *Peranan Audit Operasional Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Karyawan Pada PT. Mekar Langgeng*. Universitas Pakuan. Bogor. Jurnal Ilmu Akuntansi Vol 1 No.1
- Eftin Ula Kurnia, Dwiatmanto, Devi Farah Azizah, 2015. *Audit Manajemen Bagian Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada PG. Kebon Agung*. Universitas Brawijaya. Malang. Jurnal Ilmu Akuntansi Vol 26 No. 2

- Elbadiansyah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. IRDH: Malang
- Frendisco, A. R., & Sarman, H. R. (2023). *PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Pada Karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadari Hanawi, H, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada University Press , Yogyakarta
- Hamalik, Oemar, 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hariandja, Marihot T.E, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Honestya Citranan Prima, Sutjipto Ngumar, 2015. *Dampak Audit Manajemen Terhadap Sumber Daya Manusia Bagian Pemasaran pada PT. United Indo Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)*. Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol.4 No. 12
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafind
- Kurnia, EftinUla (2015) *Audit Manajemen Bagian Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PG Kebon Agung*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya
- Mulyadi, 2006, *Auditing* Edisi 6, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- PLN Indonesia Power. (2017). Sekilas Indonesia Power Diakses pada 20 Mei 2023 melalui <https://www.plnindonesiapower.co.id/id/profil/Pages/Sekilas-Indonesia-Power.aspx>
- PT PLN (Persero). (2023). Subholding dan Anak Perusahaan Diakses pada 22 Mei 2023 melalui <https://web.pln.co.id/tentang-kami/anak-perusahaan>

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* . Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tuanakotta, Theodorus M. (2014). *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Winkel, W.S & Sri Hastuti. 2004. *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.