

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai perencana dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi (Fika & Zohriah, 2024). Sumber daya manusia berperan dan berfungsi penting dalam roda pemerintahan dan apakah fungsi dari sumber daya manusia sendiri telah mampu berkontribusi kepada pemerintahan khususnya Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung. Pemerintah perlu melakukan evaluasi berkala untuk mengetahui apakah aturan yang selama ini diberlakukan berjalan dengan baik.

Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai, serta apa dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan karena merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Demikian di perlukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja karyawan agar dapat memperoleh data dan cara meningkatkan kinerja karyawan pemerintahan. Menurut Sedarmayanti dalam penelitian (Pusparani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, Sikap dan Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen Kepemimpinan, Tingkat Penghasilan, Gaji dan

Kesehatan, Jaminan Sosial, Iklim Kerja, Sarana dan Prasarana. Setiap perusahaan tentu menginginkan kinerja karyawan yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam kenyataannya masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Pengawasan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara audit manajemen sumber daya manusia atau bisa disingkat menjadi audit MSDM. Audit manajemen sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM untuk memastikan apakah program tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dalam jangka pendek, menengah dan panjang, serta memberikan rekomendasi perbaikan sehingga meningkatkan kinerja (Agung et al., 2017). Di perlukan lima indikator untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi sumber daya manusia seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan pelatihan serta pengembangan (Sondang P, 2016). Dengan demikian Audit Sumber Daya Manusia digunakan untuk menilai kinerja karyawan pada perusahaan terkait. Apabila karyawan menjalankan kinerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku maka auditor berhak memberikan rekomendasi kepada atasan agar dapat di tindaklanjuti.

Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf h mempunyai tugas menyelenggarakan

urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketentraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah kelurahan yang berada di wilayah kerja kelurahan.

Terdapat beberapa aturan yang tidak sepenuhnya dijalankan seperti tidak melaksanakan pembinaan terhadap disiplin pegawai, dan pelatihan serta pengembangan karir secara berkala tidak berjalan dengan baik. Penyimpangan bisa terjadi saat bekerja, fungsi-fungsi SDM tidak berjalan dengan baik sehingga berakibat terhambatnya pekerjaan. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui kemampuan karyawan Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung guna menciptakan karyawan yang berkompeten. Pembinaan dan evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas SDM akan sangat membantu penyelesaian tugas untuk hasil pelayanan yang lebih baik lagi.

Selain audit manajemen sumber daya manusia, motivasi pada diri karyawan juga diperlukan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Putri et al., 2023). Seperti halnya di Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung yang dimana motivasi kerja juga menjadi permasalahan di perusahaan ini, mengingat bahwa kantor kelurahan ini merupakan salah satu kedinasan yang dimiliki oleh kota Bandung maka profesi sebagai pegawai nya pun menjadi sangat

penting dalam jalannya perusahaan ini.

Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi karyawannya, karena motivasi pegawai dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu cara mengarahkan tenaga dan potensi sedemikian rupa sehingga seseorang siap bekerjasama dengan efektif agar berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dan fungsi SDM yang baik dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebab kedua faktor tersebut menciptakan produktivitas tenaga kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Di samping itu, motivasi kerja yang tinggi juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan, motivasi kerja pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung ini masih terlihat rendah.

Tabel 1. 1

Rekapitulasi Absensi Karyawan Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung Bulan Januari – Juni 2024

Bulan	Keterangan				Total Karyawan Tidak Hadir	Persentase	Total Karyawan Hadir	Persentase	Total Karyawan
	S	I	C	A					
Januari	3	2	0	1	6	17%	29	82%	35
Februari	4	5	1	0	10	28%	25	71%	35
Maret	4	5	1	2	12	34%	23	65%	35
April	5	5	2	3	15	42%	20	57%	35
Mei	3	4	5	5	17	48%	18	51%	35
Juni	5	5	6	5	21	60%	14	40%	35

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bila tingkat ketidakhadiran kerja karyawan Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung di bulan Januari yaitu 17%, pada bulan Februari mengalami peningkatan menjadi 28%, pada bulan Maret mengalami peningkatan menjadi 34%, pada bulan April mengalami peningkatan menjadi 42%, kemudian pada bulan Mei mengalami peningkatan menjadi 48% dan mengalami peningkatan kembali di bulan Juni menjadi 60%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Hal ini dikarenakan kurangnya pembinaan dan evaluasi yang dilakukan secara berkala dan motivasi yang di rasakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menjadi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk memperkuat permasalahan di atas mengenai kinerja karyawan, peneliti menjalankan pra-survey dengan melakukan kuisioner kepada 10 orang karyawan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung, dan diperoleh data berikut ini.

Tabel 1. 2

Hasil Pra-survey tentang Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja sesuai dengan porsi yang dibutuhkan	3	30%	7	70%
2	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	4	40%	6	60%
3	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	4	40%	6	60%

4	Saya selalu datang dan pulang dengan tepat waktu	4	40%	6	60%
Rata Rata		3,75	37,5%	6,25	62,5%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Pada hasil pra-survey tentang kinerja, pada pernyataan pertama mampu memanfaatkan waktu kerja sesuai dengan porsi yang dibutuhkan, sebanyak 7 orang responden atau 70% menyatakan tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pemanfaatan waktu kerja dengan baik. Lalu pada pernyataan kedua merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 6 orang responden atau 60% tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan masih kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya pada pernyataan ketiga memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, terdapat 6 orang responden atau 60% tidak setuju dikarenakan karyawan belum memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dan pada pernyataan terakhir selalu datang dan pulang dengan tepat waktu, sebanyak 6 orang responden atau 60% yang tidak disiplin terhadap waktu dikarenakan para karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Maka didapatkan rata-rata hasil dari pra-survey tentang Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya dengan jawaban setuju sebesar 37,5% dan tidak setuju sebesar 62,5%. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya memiliki permasalahan.

Oleh karena itu untuk memperkuat masalah perihal Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, maka hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan adalah sebagai berikut

Tabel 1. 3

Hasil Pra-survey tentang Audit Manajemen SDM pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan mendapatkan pengarahan terkait dengan tugas yang akan dikerjakan	4	40%	6	60%
2	Komunikasi antar karyawan dengan atasan maupun rekan kerja terjalin dengan baik	3	30%	7	70%
3	Perusahaan menetapkan standar kerja untuk karyawan	4	40%	6	60%
4	Jadwal kerja karyawan mudah dipahami oleh karyawan	4	40%	6	60%
5	Pelatihan yang diadakan perusahaan diikuti oleh para karyawan dengan baik	2	20%	8	80%
Rata Rata		3,4	34%	6,6	66%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Pada hasil pra-survey tentang Audit Manajemen SDM, pada pernyataan pertama karyawan mendapatkan pengarahan terkait dengan tugas yang akan dikerjakan, sebanyak 6 orang responden atau 60% menyatakan tidak setuju karena tidak merasa diajak berdiskusi sebelum bekerja. Pada pernyataan kedua komunikasi antar karyawan dengan atasan maupun rekan kerja terjalin dengan baik, sebanyak 7 orang responden atau 70% menyatakan tidak setuju karna merasa sering terjadi kesalahan dalam hal komunikasi antar karyawan, atasan maupun rekan kerja. Lalu pada pernyataan ketiga perusahaan menetapkan standar kerja untuk karyawan, sebanyak 6 orang responden atau 60% menyatakan tidak setuju karena merasa perusahaan tidak menetapkan standar kerja. Selanjutnya pada pernyataan keempat jadwal kerja karyawan mudah dipahami oleh karyawan, sebanyak 6 orang

responden atau 60%, dan pada pernyataan terakhir yaitu pelatihan yang diadakan perusahaan diikuti oleh para karyawan dengan baik, sebanyak 8 orang responden atau 80% menyatakan tidak setuju, hal tersebut disebabkan kurangnya kesadaran diri karyawan mengenai pentingnya mengikuti pelatihan yang menyebabkan karyawan kurang berkompeten dalam bekerja. Maka didapatkan rata-rata hasil dari pra-survey tentang Audit Manajemen SDM pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung dengan jawaban setuju sebesar 34% dan tidak setuju sebesar 66%. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa Audit Manajemen SDM pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya memiliki permasalahan.

Tabel 1. 4
Hasil Pra-survey tentang Motivasi Kerja pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	4	40%	6	60%
2	Saya dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	5	50%	5	50%
3	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	3	30%	7	70%
4	Saya merasa tiap diberi pekerjaan oleh atasan maka saya akan bersungguh sungguh dalam melaksanakannya	3	30%	7	70%
Rata Rata		3,75	37,5%	6,25	62,5%

Sumber : Diolah Peneliti 2024

Pada hasil pra-survey tentang motivasi kerja, pada pernyataan pertama mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri menyatakan

sebanyak 6 orang responden atau 60% yang menyebutkan bahwa mereka tidak setuju untuk mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri, hal tersebut karena masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mempunyai pengalaman di pekerjaannya. Lalu pada pernyataan kedua dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, sebanyak 5 orang responden atau 50% tidak dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab karena kurangnya motivasi. Selanjutnya pada pernyataan ketiga merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi, sebanyak 7 orang responden atau 70% tidak merasakan hal tersebut karena kurangnya motivasi atau kesadaran diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian pada pernyataan terakhir yaitu tiap diberi pekerjaan oleh atasan maka akan bersungguh sungguh dalam melaksanakannya, sebanyak 7 orang responden atau 70% yang tidak merasakan hal ini, karena pegawai tidak sungguh – sungguh dalam bekerja. Maka didapatkan rata-rata hasil dari pra-survey tentang motivasi kerja pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya dengan jawaban setuju sebesar 37,5% dan tidak setuju sebesar 62,5%. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung memiliki permasalahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Tidak melakukan pembinaan berkala terhadap disiplin karyawan sehingga berakibat pada kinerja karyawan yang kurang kondusif
2. Pelatihan dan pengembangan karir tidak berjalan dengan baik, sehingga karyawan kurang berkompoten dalam bekerja
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan tepat dan cepat
4. Kinerja karyawan belum optimal

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Seberapa besar pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan topik yang dibahas serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Jenjang Strata Satu di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan seberapa besar pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, mampu menjadi bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan pembelajaran mengenai pengaruh audit sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan masukan sejauh mana pengaruh audit sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung untuk berbagai pihak, serta sebagai tambahan informasi dan masukan untuk

membantu memberikan gambaran yang lebih jelas bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Landasan Teori

Dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan perusahaan salah satu tantangan yang harus dihadapi yaitu bagaimana meningkatkan efektivitas, efisiensi, kinerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan serta adanya audit manajemen terhadap SDM dalam perusahaan.

Menurut (Kusumaningrum et al., 2023) Audit manajemen adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Tujuan dari audit manajemen adalah untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut.

Selain audit manajemen perusahaan juga harus mempunyai daya pendukung yaitu Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Audit sumber daya manusia merupakan cara pengelolaan dalam organisasi supaya mampu memberikan kontribusi yang optimal.

Menurut (Firmansah, 2015) Audit SDM adalah penilaian yang sifatnya komprehensif. Audit SDM juga didesain untuk menentukan bagaimana suatu

perusahaan memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan sumber daya manusia.

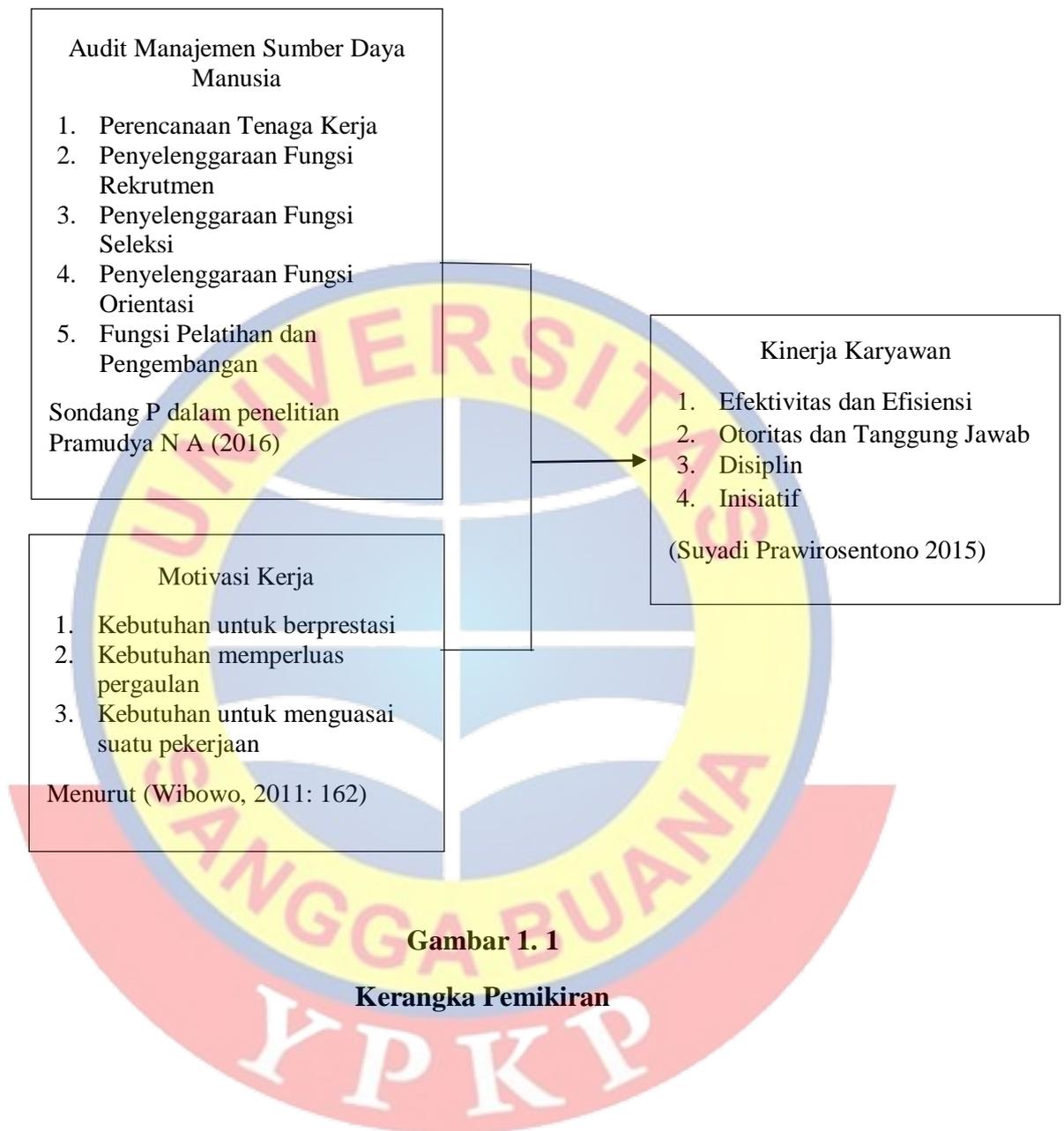
Motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan.

Menurut (Hereyanti et al., 2021) motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah untuk memengaruhi atau mendorong karyawan supaya dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang optimal dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Edison (2016) dalam penelitian (Nurhasia Isman, Zainal Ruma, 2023) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari landasan teori yang telah dijelaskan diatas, kemudian peneliti menyampaikan kerangka konseptual dalam bentuk gambar. Adapun kerangka konseptual adalah sebagai berikut :



1.6.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk melihat hubungan antara Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja dalam hubungan Kinerja Karyawan. Berikut penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai referensi sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1. 5
Penelitian – Penelitian terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Rachdiansyah & Tesmanto, 2021)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	Audit Manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Metode penelitian yg digunakan yaitu metode kuantitatif. Sumber data penelitian yg digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket.	Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. Teknik analisis data yg digunakan yaitu analisis regresi sederhana.
2	(Roby Sumarna & Fitriana, 2022)	Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Audit sumber daya manusia dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.	Jenis data penelitian yg digunakan yaitu <i>cross section</i> . Sumber data penelitian yg digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan	Lokasi penelitian di SMK Widya Dirgantara Bandung. Metode penelitian yg digunakan yaitu metode kualitatif.

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				kuesioner atau angket.	
3	(Indriani, 2021)	Pengaruh Kualitas SDM, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	Teknik analisis data yg digunakan yaitu analisis regresi berganda.	Lokasi Penelitian di Inspektorat Kabupaten Banyuasin. Metode penelitian yg digunakan yaitu metode penelitian korelasi. Sumber data penelitian yg digunakan yaitu data sekunder.
4	(Agung et al., 2017)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Audit manajemen SDM dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yg digunakan yaitu metode kuantitatif. Sumber data penelitian yg digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket.	Lokasi Penelitian di PT. Batara Indah. Metode penelitian yg digunakan yaitu metode penelitian korelasi ganda.

1.6.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) dalam penelitian (Mayasari & Safina, 2021) Pengertian hipotesis, yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 : Audit Sumber Daya Manusia diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- b. Hipotesis 2 : Motivasi Kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- c. Hipotesis 3 : Audit Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan April 2024 sampai dengan selesai.