

**PELAKSANAAN AUDIT MANAJEMEN DALAM MENILAI  
KINERJA PERUSAHAAN PADA PT LOTTE MART  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**AINUN JARIYA**

**105731124720**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PELAKSANAAN AUDIT MANAJEMEN DALAM MENILAI  
KINERJA PERUSAHAAN PADA PT LOTTE MART  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**AINUN JARIYA**

**NIM:105731124720**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis***

***Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2024**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"**

**(Q.S. Al - Baqarah: 286)**

**"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu scrupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan"**

**(Boy Chandra)**

### PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Rabbil'alamin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberikan cinta, kasih sayang dan doa restu tiada henti kepada anaknya dan kepada adik saya tercinta terimakasih atas semangat dan dukungannya, semoga kita menjadi anak yang membanggakan orang tua**

### PESAN DAN KESAN

**Pesan : skripsi itu bukan tentang siapa yang pintar, tapi tentang siapa yang kuat dengan komitmen mereka untuk berusaha menyelesaikan studinya.**

**Kesan : banyak hal menyenangkan yang saya dapatkan dikampus ini. Teman-teman yang baik, dosen yang sangat membimbing, dan ilmu dan pengalaman yang tidak tergantikan**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pelaksanaan Audit Manajemen Dalam Menilai Kinerja Perusahaan Pada PT Lotte Mart Makassar  
Nama Mahasiswa : Ainun Jariya  
No. Stambuk/NIM : 105731124720  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 Juli 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Abd Salam, SE., M.Si., Ak.CA.CSP**  
NIDN. 0931126607

  
**Dr. Mukminatiridwan, SE., M.Si**  
NIDN. 0919017901

Mengetahui,

Ketua Program Studi

  
**Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM: 651 507

  
**Mira, SE., M.Ak., Ak**  
NBM: 128 6844



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Ainun Jariya, Nim : 105731124720 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/62201/091004/2024 M, Tanggal 14 Muharram 1446 H/ 20 Juli 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Akuntansi** pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Muharram 1446 H

20 Juli 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Amir, SE., M.Si., Ak., CA  
2. Dr. Mukminati Ridwan, SE., M.Si.  
3. Abd Salam, SE. M.Si. Ak.CA.CSP  
4. Wa Ode Rayyani, SE., M.Si., Ak., CA

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainun Jariya  
Stambuk : 105731124720  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Audit Manajemen Dalam Menilai Kinerja  
Perusahaan Pada PT Lotte Mart Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa,

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



**Ainun Jariya**

**NIM: 10573112720**



Ketua Program Studi,

**Mira, SE., M.Ak., Ak**  
**NBM: 128 6844**

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainun Jariya  
Nim : 105731124720  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalti Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul:

Pelaksanaan Audit Manajemen Dalam Menilai Kinerja Perusahaan Pada PT  
Lotte Mart Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 juli 2024

Yang membuat pernyataan,

  
**Ainun Jariya**  
**NIM: 105731124720**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Audit Manajemen Dalam Menilai Kinerja Perusahaan Pada PT Lotte Mart Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis bapak Kaimuddin dan Ibu Mardiana yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doat ulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah



Makassar.

2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Mira, SE., M.Ak, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abd Salam, SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Dr. Mukminati Ridwan, SE.,M.Si, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Kaimuddin dan pintu surgaku Ibunda Mardiana. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan dibangku perkuliahan, namun mereka mampu memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
9. Kepada wanita cantik yang telah dulu berpulang, nenekku tercinta Hj.Rukiah yang semasa hidupnya selalu memberikan semangat, doa, dan nasehatnya kepada penulis. Terima kasih sudah mengantarkan penulis

sampai berada ditempat ini, meskipun pada akhirnya perjalanan ini harus terlewati tanpa lagi kau temani.

10. Kepada Bapa' Owa, Bonda Lili, Ajji dan Ummi terimakasih penulis ucapkan atas semua konstribusinya selama ini. Terimakasih telah menghibur dan memberi semangat, serta sabar dalam menghadapi perilaku penulis.
11. Adik-adikku tersayang Sitti Marwa dan Muh Arya, terima kasih telah menghibur, memberi semangat serta dukungannya selama ini kepada penulis.
12. Kepada pemilik NIM 105941100319 sebagai partner special penulis, terimakasih telah kebersamai penulis dalam segala hal dan memberikan semangat, dukungan serta konstribusinya selama penyusunan skripsi ini.
13. Kepada sahabat-sahabatku Mita, Anti, Risda, Riya, Mini, Feni terimakasih karena telah mendukung dan memberikan motivasi untuk selalu semangat dalam menjalankan semua proses ini dan terimakasih telah menjadi sahabat yang terbaik.
14. Terima kasih teruntuk semua teman seperjuanganku Fitria Ananda, Andriana, Mawarni, Hikmah Kharisma Imran, Aqila Zaskia Umayrah, Nurul Azizah, Emy Kusuma Ningsih dan Nur Afifahtul Badriyah yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi

semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nashrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 8 Maret 2024

**Penulis**



## ABSTRAK

**AINUN JARIYA. 2024. Pelaksanaan Audit Manajemen Dalam Menilai Kinerja Perusahaan Pada PT Lotte Mart Makassar. Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Abd Salam, SE.,M.Si.,Ak.,CA dan Dr. Mukminati Ridwan, SE., M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan audit manajemen dalam kinerja perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah staff PT Lotte Mart Makassar dengan jumlah 5 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode wawancara dan metode dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang diperoleh secara langsung dengan narasumber. Hasil penelitian ini adalah pelaksanaan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan telah berjalan sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada dan sangat membantu perusahaan dalam mengatasi masalah yang terjadi. Dalam penilaian kinerja dilakukan secara eriodic yaitu harian, mingguan dan bulanan, Menggunakan key performance indicator yang membantu mengukur performa karyawan untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dengan jangkauan visi yang strategis serta menjadi salah satu kunci penting untuk mengkonfirmasi kemajuan hasil yang diinginkan perusahaan.

***Kata kunci:*** *Audit Manajemen, Audit Kinerja, Penilaian Kinerja, Kinerja Perusahaan.*



## ABSTRACT

**AINUN JARIYA. 2024. *Implementation of Management Audits in Assessing Company Performance at PT Lotte Mart Makassar. Thesis. Accounting Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Abd Salam, SE., M.Si., Ak., CA and Dr. Mukminati Ridwan, SE., M.Si.***

*This study aims to determine the implementation of management audits in company performance. The research method used is a qualitative method. The informants in this study are PT Lotte Mart Makassar staff with a total of 5 people. The data collection methods used in this study are observation method, interview method and documentation method. The data source used is a primary data source obtained directly with the source. The result of this study is that the implementation of management audits in assessing the company's performance has been running in accordance with existing procedures and is very helpful for the company in overcoming the problems that occur. In performance appraisals are carried out periodically, namely daily, weekly and monthly, using key performance indicators that help measure employee performance to measure the company's success in achieving goals with a strategic vision range and is one of the important keys to confirm the progress of the company's desired results.*

**Keywords:** Management Audit, Performance Audit, Performance Assessment, Company Performance.



## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL.....  | i         |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....                                  | iii       |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                                  | iv        |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                                   | v         |
| HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN.....                         | vi        |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR..... | vii       |
| KATA PENGANTAR.....                                       | viii      |
| ABSTRAK.....  | xii       |
| ABSTRACK.....   | xiii      |
| DAFTAR ISI.....   | xiv       |
| DAFTAR TABEL.....   | xv        |
| DAFTAR GAMBAR.....  | xvi       |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                                      | xvii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                             | <b>1</b>  |
| A... Latar Belakang.....                                  | 1         |
| B... Rumusan Masalah.....                                 | 4         |
| C... Tujuan Penelitian.....                               | 4         |
| D... Manfaat Penelitian.....                              | 5         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                       | <b>6</b>  |
| A... Tinjauan Teori.....                                  | 6         |
| B... Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu.....           | 20        |
| C... Kerangka Pikir Penelitian.....                       | 25        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                     | <b>27</b> |
| A... Jenis Penelitian.....                                | 27        |
| B... Fokus Penelitian.....                                | 27        |
| C... Lokasi dan Waktu penelitian.....                     | 28        |
| D... Jenis dan Sumber Penelitian.....                     | 28        |
| E... Informan.....  | 28        |
| F... Metode Pengumpulan Data.....                         | 28        |
| G... Metode Analisis Data.....                            | 29        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANA.....</b>       | <b>31</b> |
| A... Gambaran Umum Objek Penelitian.....                  | 31        |
| B... Hasil Penelitian.....                                | 38        |
| C... Pembahasan.....                                      | 46        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                                 | <b>57</b> |
| A... Kesimpulan.....                                      | 57        |
| B... Saran.....   | 58        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                | <b>59</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....           | 21 |
| Tabel 2 Coding dan Transkrip Wawancara..... | 66 |



## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1 Kerangka Pikir.....                                  | 28 |
| Gambar 2 Wawancara dengan Audit Internal.....                 | 63 |
| Gambar 3 Wawancara dengan Fresh Food Manager.....             | 63 |
| Gambar 4 Wawancara dengan Staff Good Receiving (GR).....      | 64 |
| Gambar 5 Wawancara dengan Staff Dry Food.....                 | 64 |
| Gambar 6 Wawancara dengan Senior Staff Fruit & Vegetable..... | 65 |





## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| Lampiran 1 Struktur Organisasi.....            | 61 |
| Lampiran 2 Dokumentasi.....                    | 63 |
| Lampiran 3 Coding dan Transkrip Wawancara..... | 66 |
| Lampiran 4 Dokumen.....                        | 78 |
| Lampiran 5 Surat penelitian.....               | 80 |
| Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiat..... | 81 |
| Daftar Riwayat Hidup.....                      | 87 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan mempunyai tujuan untuk menstabilkan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai hal itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi kerja melalui audit manajemen. Audit manajemen menganalisis dan menilai kemampuan suatu perusahaan untuk menentukan peningkatan. Audit manajemen dapat dilakukan pada setiap aspek bisnis dan dianggap sebagai cara untuk mencapai pencapaian perusahaan untuk memastikan bahwa mereka memenuhi atau melampaui standar. Bayangkara (2017) menyatakan bahwa tahapan evaluasi manajemen audit bertujuan untuk menilai efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan agar perusahaan dapat memperbaiki dirinya sendiri, audit harus dilakukan oleh pihak yang memiliki izin.

Audit manajemen terhadap suatu fungsi dapat memberikan informasi tentang efektivitas penggunaan sumber daya keuangan dan nonkeuangan, tingkat efektivitas program, dan hasil yang mengarah pada tujuan. Audit juga dapat memberikan keyakinan bahwa dalam mencapai tujuan tersebut telah mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan. Manajemen adalah bagian penting dari bisnis profesional karena mereka memiliki kemampuan untuk memutuskan apa yang harus dilakukan agar bisnis dapat bertahan. Perusahaan manufaktur dan jasa harus menetapkan standar atau ukuran kerja untuk meningkatkan kualitas. Proses menilai kemajuan pekerjaan terhadap sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dikenal sebagai pengukuran kinerja. Pengukuran ini mencakup informasi tentang kualitas produk dan jasa, efektivitas penggunaan sumber daya dalam

memproduksinya, hasil kegiatan dibandingkan dengan tujuan yang dimaksudkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Hendawati, 2017).

Istilah Kinerja biasanya mengacu pada pencapaian atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok (Santosa et al., 2017). PT Lotte Mart, sebuah hypermarket yang menjual berbagai macam produk, menyadari pentingnya melakukan audit manajemen terhadap kinerja perusahaan karena kinerja hanya dapat diketahui apabila kriteria yang ditetapkan terpenuhi. Audit manajemen ini dilakukan untuk mencari solusi atas masalah. Hal ini dilakukan dengan mempelajari masalah dan mencari solusi untuk mengatasinya, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik.

PT Lotte Mart Makassar adalah bagian dari jaringan hypermarket Lotte Co. Ltd., sebuah konglomerasi (Chaebol) asal Korea Selatan, dengan cabang di berbagai negara di Asia seperti Korea, Jepang, Indonesia, Vietnam, Thailand, Singapura, dan India. Lotte Mart Makassar menjual berbagai macam bahan makanan, pakaian, mainan, elektronik, dan barang lainnya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan menilai kinerja perusahaan. Melaksanakan audit manajemen merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Lotte Mart Makassar untuk menilai kinerja perusahaan. Upaya ini dilakukan untuk memastikan bahwa kinerja perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien dengan begitu tujuan perusahaan akan semakin tercapai. Dengan kinerja perusahaan yang baik akan terlihat dari tingkat produktivitas, efektivitas dan efisiensi yang baik juga agar perusahaan dapat bersaing serta terus melakukan peningkatan. Pelaksanaan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan telah

memberikan dampak besar, saat ini Lotte Mart sudah dikenal luas oleh masyarakat luas dan memiliki produk private label. Maka dari itu, Lotte Mart dipilih menjadi objek penelitian karna berbeda dengan hypermarket lainnya dan memiliki keunikan yang tidak dimiliki oleh perusahaan ritel pesaing.

PT Lotte Mart Makassar terus berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapainya, semua membutuhkan kerja keras yang tinggi, disiplin, dan kesetiaan dalam bekerja. Kinerja yang berkualitas dan tepat diperlukan. Oleh karena itu, kinerja usaha terbaru Lotte Mart adalah memenuhi semua permintaan pelanggan untuk semua produk dan layanan yang dimiliki perusahaan, seperti Salam, Senyum, Sapa, dan Membantu, serta kinerja lingkungan kerja terbaru Lotte Mart berada di tempat yang strategis. Melakukan kerja sama usaha dengan pihak swasta adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan pendapatan perusahaan. Contoh kerja sama termasuk pengelolaan Lotte Mart Korea Selatan, pengoperasian unit barang dan properti, dan kerja sama dengan BPJS Kesehatan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, manajemen perusahaan akan melakukan program pengembangan pemasaran untuk mendorong kerja sama antara pihak-pihak yang terkait.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ira Sri Lestari (2014) tentang audit manajemen menyatakan bahwa pelaksanaan audit manajemen Perusahaan harus mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Audit manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk menganalisis dan menilai ulang kinerja suatu organisasi dengan membandingkannya dengan berbagai standar dan tolak ukur yang telah ditetapkan. Tujuan fungsi sumber daya manusia adalah untuk

menentukan seberapa efektif suatu organisasi dan menemukan kelemahannya.

Pelaksanaan audit manajemen dapat menilai tingkat pencapaian pada PT Lotte Mart Makassar, upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan diharuskan memiliki keterampilan dan kompetensi dalam menjalankan operasi bisnis dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia untuk menilai tingkat pencapaian kegiatan operasional bisnis yang efektif dan efisien. Namun karena kurangnya tenaga kerja menjadikan sumber daya manusia pada PT Lotte Mart makassar menjadi kurang baik dan menjadi masalah bagi perusahaan, membuat perusahaan dapat menghambat dicapainya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, sumber daya manusia harus dirancang secara menyeluruh agar perusahaan dapat bersaing di pasar bisnis.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin menyelidiki audit manajemen dengan judul "Pelaksanaan Audit Manajemen dalam Menilai Kinerja Perusahaan pada PT Lotte Mart Makassar".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya maka masalah penelitian ini adalah "Bagaimana pelaksanaan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan?"

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelaksanaan Audit Manajemen Dalam Menilai kinerja Perusahaan pada PT Lotte Mart Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Manfaat praktis penelitian ini yaitu memberikan informasi mengenai audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan.

#### 2. Manfaat praktis

##### a) Bagi manajemen

Bagi manajemen diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yakni untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi serta bermanfaat bagi perusahaan dalam pelaksanaan audit manajemen.

##### b) Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan positif dan informasi bagi perusahaan untuk menyikapi permasalahan yang terkait dengan manajemen audit dalam menilai kinerja perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Audit Manajemen

###### a. Definisi Audit Manajemen

Audit manajemen adalah kegiatan menganalisis dan menilai kompetensi serta kemampuan manajemen perusahaan untuk melaksanakan *objective* perusahaan. Menurut Bayangkara (2017) audit manajemen tahapan evaluasi yang dimaksudkan untuk menyalakan seberapa efektif dan efisien operasi bisnis. Agar perusahaan dapat memperbaiki dirinya, audit harus dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang. Audit manajemen terhadap fungsi tertentu dapat memberikan informasi tentang efektivitas penggunaan sumber daya keuangan dan nonkeuangan, tingkat efektivitas program, dan hasil yang mengarah pada tujuan. Audit juga dapat memberikan keyakinan bahwa dalam mencapai tujuan tersebut telah mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan. Menurut Siagian (2013:353) audit manajemen adalah suatu pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilaksanakan untuk menjamin bahwa kegiatan-kegiatan tersebut terselenggara berdasarkan berbagai prinsip seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, koordinasi, fungsionalisasi, dan lain sebagainya. Menurut Sukrisno (2013) audit manajemen disebut juga operational audit, functional audit, system audit, adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Kesimpulannya yaitu audit manajemen adalah suatu pengevaluasian dan pemeriksaan terhadap kegiatan perusahaan secara efektif serta efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Audit manajemen lebih fokus menemukan penyebab, akibat dan solusi yang berhubungan dengan aktivitas perusahaan serta dilakukannya audit manajemen untuk menemukan kelemahan perusahaan agar dapat dilakukan perbaikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Aktivitas ini nantinya akan meyakinkan perusahaan akan berjalan dengan baik, dapat membantu mengevaluasi keefektifan kegiatan dan pengendalian intern serta mampu mendukung kegiatan bisnis perusahaan.

b. Tujuan Audit Manajemen

Audit manajemen bertujuan untuk memberikan laporan kepada manajemen berupa temuan-temuan audit mengenai sistem pengendalian manajemen, apakah kegiatan operasi perusahaan sudah dijalankan secara efisien, ekonomis dan efektif, beserta saran-saran untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ditemukan selama pelaksanaan manajemen. Pelaksanaan audit manajemen dapat dilakukan pada semua bagian yang ada dalam perusahaan (Ahmad, 2014). Menurut Bayangkara (2017:3) audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktifitas pada perusahaan.

c. Ruang Lingkup Audit Manajemen

Ruang lingkup audit manajemen bisa berbentuk keseluruhan kegiatan perusahaan atau bisa juga berbentuk sebagian dari kegiatan yang ada pada



perusahaan tersebut. Menurut Sarapa (2017) ruang lingkup audit manajemen lebih luas lingkungannya dibandingkan dengan audit keuangan yang mana pemeriksaannya hanya fungsi tertentu dari suatu organisasi yang bertujuan menilai kewajaran hasil laporan keuangan, produk, pemasaran, penjualan, personalia dan aspek-aspek lainnya dari kegiatan operasional suatu organisasi. Sedangkan menurut Nurdin (2014) ruang lingkup audit manajemen meliputi keseluruhan aspek kegiatan manajemen. Ruang lingkup ini dapat berupa seluruh kegiatan atau dapat juga mencakup bagian tertentu dari program/aktivitas yang dilakukan. Pembatasan lingkungan manajemen biasanya dilakukan berdasarkan tingkat permasalahan yang telah dinilai sebelumnya. Audit manajemen dapat mencakup semua kegiatan di setiap departemen perusahaan atau hanya mencakup beberapa aktivitas atau program yang dilakukan. Untuk menentukan area mana audit manajemen tampaknya dapat memberikan kontribusi yang paling efektif, risiko dan peluang kerja di setiap sektor aktivitas harus dimuat berdasarkan prioritas (Bayangkara, 2017).

Ruang lingkup yang dapat dilakukan mungkin mencakup:

- 1) Pemeriksaan secara keseluruhan (full audit): Pemeriksaan secara keseluruhan memeriksa semua kegiatan atau aktifitas di departemen-departemen yang ada dalam perusahaan, yang meningkatkan tata cara kerja melalui proses pemeriksaan yang dilaksanakan.
- 2) Pemeriksaan sebagian (audit parsial, mini, atau bertahap): pemeriksaan sebagian hanya mencakup aktivitas atau kegiatan pada departemen tertentu saja.

d. Tahap Audit Manajemen

Tahap audit harus direncanakan dengan baik untuk mencapai tujuan. Audit manajemen memerlukan sejumlah langkah. Secara umum, Bayangkara (2017:11) membaginya menjadi lima langkah, yaitu:

1. Audit pendahuluan: Tahap pertama dalam melaksanakan audit manajemen adalah audit pendahuluan. Untuk mendapatkan informasi latar belakang tentang objek yang diaudit, audit pendahuluan dilakukan. Selain itu, audit ini menganalisis berbagai peraturan, ketentuan, dan kebijakan yang berkaitan dengan tindakan yang diaudit serta menganalisis informasi yang telah diperoleh untuk mengidentifikasi kelemahan yang mungkin ada pada perusahaan yang diaudit. Auditor dapat menentukan tujuan audit sementara berdasarkan latar belakang data ini.
2. Tinjauan dan pengujian terhadap sistem pengendalian manajemen: Pada tahap ini, auditor memeriksa objek audit pengendalian manajemen untuk menilai seberapa efektif sistem tersebut membantu perusahaan mencapai tujuan. Kuesioner pengendalian internal (ICQ), penjelasan naratif, dan pengetesan beberapa transaksi (walk through the document) biasanya digunakan untuk mendengarkan dan menguji seberapa efektif pengendalian manajemen perusahaan. Hasil pengujian ini memungkinkan auditor untuk lebih memahami pengendalian yang berlaku pada objek audit. Ini memungkinkan mereka untuk dengan lebih mudah menemukan kemungkinan kelemahan dalam berbagai aktivitas yang dilakukan. Hasil pengujian pengendalian manajemen ini, jika dihubungkan dengan tujuan audit sementara yang telah ditetapkan pada audit

sebelumnya, dapat mendukung tujuan audit sementara tersebut menjadi tujuan audit yang sebenarnya (tujuan audit definitif), atau mungkin ada beberapa

3. Audit terperinci: Pada tahap ini, auditor mengumpulkan bukti yang kuat untuk mendukung hasil audit. Pada langkah ini juga dilakukan pengembangan hasil untuk mengidentifikasi hubungan antara hasil satu dengan hasil lainnya dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tujuan audit. Kertas kerja audit (KKA) harus menyajikan hasil yang cukup, relevan, dan kompeten dalam tahap ini untuk mendukung kesimpulan audit yang dibuat dan rekomendasi lainnya.
4. Pelaporan: Tujuan dari laporan tahapan ini adalah untuk menyampaikan hasil audit dan saran kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Hal ini penting untuk meyakinkan objek audit (pihak manajemen) tentang kredibilitas hasil audit dan mendorong pihak yang berwenang untuk memperbaiki berbagai masalah yang ditemukan. Laporan yang disajikan secara komprehensif (menyatakan hasil penting dari audit untuk mendukung kesimpulan dan saran audit). Rekomendasi harus disajikan dalam bahasa yang operasional, mudah dipahami, dan menarik untuk diikuti.
5. Tindak lanjut: Ini adalah tahapan akhir dari audit manajemen. Tujuan dari tindak lanjut ini adalah untuk mendorong pihak yang berwenang untuk melakukan tindak lanjut atau perbaikan sesuai dengan saran yang diberikan. Auditor tidak memiliki wewenang untuk mewajibkan tindak lanjut sesuai dengan saran ini. Oleh karena itu, saran yang disajikan dalam laporan audit seharusnya sudah menjadi hasil dari diskusi dengan

berbagai pihak yang berkepentingan dengan tindakan perbaikan tersebut.

Hasil audit tidak relevan jika pihak yang diaudit tidak mengikuti saran.

Menurut Istiani (2014), ada empat tahapan audit manajemen yaitu:

1. Survei pendahuluan (Survei awal). Survei ini dilakukan dengan meminta staf dan manajemen perusahaan untuk menjawab pertanyaan dan mendapatkan gambaran tentang bisnis perusahaan.
2. Evaluasi dan pengujian sistem pengendalian manajemen: Evaluasi dan pengujian sistem pengendalian manajemen untuk mengaktifkan dan menguji seberapa baik pengendalian manajemen yang ada di perusahaan. Kuesioner pengendalian manajemen biasanya digunakan. Flowchart dan penjelasan cerita, serta pengetesan beberapa transaksi (berjalan melalui dokumen).
3. Pengujian terperinci (pemeriksaan mendalam): Memeriksa transaksi bisnis untuk memastikan bahwa prosesnya sesuai dengan kebijakan manajemen. Dalam hal ini, auditor harus melakukan observasi terhadap kegiatan fungsi Perusahaan.
4. Pengembangan laporan (Report Development): Auditor tidak memberikan pendapat tentang kredibilitas laporan keuangan perusahaan saat menyusun laporan pemeriksaan. Laporan yang dibuat mirip dengan surat manajemen. karena mencakup hasil pemeriksaan yang menunjukkan bahwa ada penyimpangan dari standar yang berlaku yang menyebabkan inefisiensi, inefisiensi, dan ketidakhematan, serta kelemahan dalam sistem pengendalian manajemen perusahaan. Auditor juga memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Tahapan audit manajemen, menurut Rofa (2018), adalah:

- 1) Audit pendahuluan: Memberikan latar belakang tentang objek yang diaudit dan meninjau peraturan, peraturan, dan kebijakan yang berkaitan dengan informasi aktivitas yang diaudit.
- 2) Meninjau dan menguji pengendalian manajemen: Meninjau dan menguji pengendalian manajemen objek audit untuk menilai seberapa efektif mereka membantu mencapai tujuan Perusahaan.
- 3) Audit terinci: Mengumpulkan bukti yang cukup dan komitmen yang kuat.
- 4) Pelaporan: Menyampaikan hasil audit dan saran untuk perbaikan atau kelemahan yang ditemukan.
- 5) Tindak lanjut: Tahap akhir yang bertujuan untuk mendorong pihak yang berwenang untuk melakukan tindakan lebih lanjut sesuai dengan saran.

## 2. Audit Kinerja

### a. Definisi Audit Kinerja

Audit kinerja adalah suatu proses sistematis menverifikasi, menginvestigasi dan mengevaluasi untuk mendapat data/bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan (Salatiga, 2020:7). Menurut Mardiasmo (2018:238) audit kinerja adalah suatu proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif, untuk dapat melakukan penilaian secara independent atas keekonomisan dan efisiensi operasi, efektivitas dalam pencapaian hasil yang diinginkan dan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku, dan menentukan kesesuaian antara kinerja yang telah dicapai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, dan mengomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak pengguna laporan tersebut. Rinaldi (2016) dan sukrawati (2013)

menyimpulkan bahwa audit kinerja memiliki pengaruh pada akuntabilitas keuangan, dan dilaksanakannya audit kinerja adapun strategi yang diterapkan dalam sistem kinerja sudah baik atau tidak. Teori agency menentukan pegawai yang mengaudit (mengevaluasi) kegiatan atau program untuk menunjukkan hasil yang baik dan bukti tersebut akan diserahkan kepada atasan.

b. Tujuan dan Manfaat Audit Kinerja

Tujuan audit kinerja menurut Sutawijaya (2020:24) yaitu untuk memberikan opini independen apakah input telah diperoleh secara ekonomis atau tidak, input telah digunakan dengan efisien atau tidak, dan apakah kegiatan telah dilaksanakan dengan efektif atau tidak. Menurut Fikri (2022) tujuan dari audit merupakan untuk penilaian terhadap suatu kegiatan/program/projek telah dilaksanakan secara 3E (efektivitas, keekonomisan efisiensi), dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini juga membantu dalam akuntabilitas, transparansi, dan bertanggungjawab terhadap pemerintahan dan pengawasan. Putro (2022) menyimpulkan bahwa tujuan audit kinerja adalah menilai kinerja suatu organisasi, program, atau kegiatan yang meliputi audit aspek ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Audit kinerja (*performance audit*) merupakan perluasan dari audit laporan keuangan, dalam prosedur dan tujuan.

Audit kinerja bermanfaat untuk mengetahui apakah sumber daya organisasi telah diperoleh dan digunakan secara ekonomis, efisien, efektif, dan tidak terjadi pemborosan, kebocoran, salah alokasi, dan salah sasaran dalam mencapai tujuan (Widaryanti et al., 2021). Menurut Salatiga (2020)

Fungsi audit kinerja adalah untuk meninjau dan menilai kinerja manajemen dan menentukan apakah kinerja organisasi memenuhi harapan dan sesuai dengan persyaratan. Menurut Fikri (2022), kinerja audit dapat membantu meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kewajiban pemerintah dan pengawasan. Kinerja audit bertujuan untuk membantu pihak-pihak terkait membuat keputusan yang tepat dan memberi nilai tambah dan peluang untuk memperbaiki aturan dan undang-undang yang terkait.

c. Prinsip Audit Kinerja

Segah (2018) menyatakan prinsip dasar audit kinerja sebagai berikut:

- 1) Prinsip ekonomi adalah menjaga biaya rendah, yang berarti bahwa sumber daya yang digunakan oleh entitas yang diaudit harus tersedia dalam kuantitas, kualitas, dan harga terbaik pada saat yang tepat.
- 2) Prinsip efisien berarti mendapatkan yang terbaik dengan sumber daya yang tersedia. Artinya ada hubungan yang tepat antara kondisi yang diberikan, sumber yang digunakan, dan hasil yang dicapai ( dalam hal kuantitas, kualitas, dan waktu) dan/atau prestasi.
- 3) Terpenuhinya tujuan yang ditetapkan adalah prinsip efektivitas. Ini terkait dengan pencapaian hasil yang diharapkan dan pencapaian tujuan.

Salatiga (2020) menyatakan bahwa ide-ide tentang ekonomi, efisiensi, dan efektivitas selalu terkait dengan apa yang dimaksud dengan input, output, dan hasil. Input adalah sumber daya dalam dana, sumber daya manusia (SDM), peralatan, dan material yang digunakan untuk menghasilkan output. Output adalah barang yang diproduksi, jasa yang diserahkan atau diberikan, atau hasil lain dari proses yang menggunakan input untuk menghasilkan

output. Sementara itu, hasil adalah tujuan atau sasaran yang akan dicapai melalui keluaran.

Menurut Fikri (2022) Prinsip audit kinerja menjelaskan hubungan antara input, output, proses, dan hasil:

- 1) Input adalah sumber daya dalam bentuk dana, sumber daya manusia (SDM), peralatan, dan material yang digunakan untuk menghasilkan output;
- 2) Produk yang dibuat, jasa yang diserahkan atau diberikan, atau hasil proses lain yang dihasilkan dari input adalah output.; dan
- 3) Proses adalah kegiatan operasional yang menggunakan input untuk menghasilkan output.

### 3. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah ukuran yang tepat yang diambil oleh perusahaan untuk menilai kelayakan dan kecukupan latihan yang dilakukan selama jangka waktu tertentu (Fauzan, 2022). Kinerja perusahaan merupakan gambaran tercapainya suatu kegiatan atau target yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan dapat diukur secara financial. Secara financial, kinerja perusahaan dapat dilihat pada laporan keuangan perusahaan, khususnya pada laporan laba rugi. Seperti yang telah diketahui bahwa tujuan perusahaan untuk memperoleh laba sebesar-besarnya. Sehingga apabila hal tersebut tercapai, maka dapat dikatakan kinerja perusahaan itu baik. Beberapa pengukuran kinerja perusahaan yang teliti pada penelitian ini yaitu *size*, *earning per share* (EPS), *return on assets* (ROA), *return on equity* (ROE) dan *net profit margin* (Basit & Hasan, 2018). Fahmi (2017:2) mengemukakan bahwa kinerja perusahaan merupakan suatu



analisis yang dilakukan guna mengetahui sejauh mana perusahaan sudah melakukan aturan yang sudah ditetapkan terkait dengan penggunaan keuangan secara tepat dan benar. Seperti dengan membuat suatu laporan yang telah memenuhi standar dan ketentuan dalam SAK (Standar Akuntansi Keuangan) atau GAAP (*General Accepted Accounting Principle*), dan lainnya.

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan akan tercapai sesuai moral maupun etika (Yudhianingsih, 2014). Menurut Arif (2022) kinerja karyawan adalah dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan. Sedangkan menurut Robbins (2015) kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan.

b. Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan (Suryani, 2020). Menurut Hamdi (2018) Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karna dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut

Simanjuntak (2018) kinerja manajerial merupakan kemampuan para manajer untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan demi memperoleh dana usaha dalam jangka pendek dan Panjang.

#### 4. Pengukuran Kinerja

##### a. Definisi Pengukuran untuk Kinerja

Salah satu bagian penting dari sistem pengendalian manajemen adalah pengukuran kinerja, yang digunakan untuk mengetahui seberapa berhasil perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Pengukuran kinerja menunjukkan hubungan antara hasil yang telah dicapai perusahaan dan tujuan yang telah direncanakan. Ini adalah cara untuk mengetahui apakah strategi yang telah ditetapkan berhasil atau tidak (Hery, 2017:48). Menurut Moehariono (2014: 96) pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang atau jasa, termasuk informasi dan atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Erlyna (2021) menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja yaitu serangkaian aktivitas suatu penetapan penilaian kinerja yang didasarkan pada ukuran *finansial* dan *non finansial*, untuk mengukur sejauh mana Manfaat dan hasil yang telah ditentukan sebelumnya dalam penggunaan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan yang telah ditentukan.

##### b. Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi atau perusahaan dan mematuhi standar

perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013). Cascio (2013) Mengungkapkan lima tujuan pengukuran kinerja:

- 1) memberikan legitimasi organisasi dan hukum dan formal atas keputusan yang dibuat oleh karyawan. menjadi komponen utama dari dasar sistem pembayaran dan hukuman.
- 2) Digunakan untuk tes validasi kriteria
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan yang bermanfaat untuk pengembangan pribadi dan karir. Hasil tes dihubungkan dengan hasil penilaian untuk menunjukkan apakah nilai skor memprediksi kinerja
- 4) Membantu menemukan kebutuhan pengembangan karyawan dan menetapkan tujuan untuk program pelatihan.
- 5) Membantu diagnosis. Jayakusumah (2016) mengemukakan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Manfaat Pengukuran Kinerja

Manfaat yang diperoleh dalam melakukan pengukuran kinerja dalam sebuah perusahaan menurut Silvia (2021) yaitu:

- 1) Memberikan pemahaman dengan menggunakan ukuran dalam menilai kinerja manajemen.
- 2) Memberikan arahan agar target kinerja yang ditetapkan menjadi tujuan strategis yang lebih konkret.

- 3) Memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja, membandingkan, dan melakukan tindakan korektif selanjutnya.
- 4) Menjadi penghubung komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 5) Memastikan pengambilan keputusan keseluruhan telah dilakukan dengan objektif.

Rudianto (2013) mengemukakan bahwa manfaatnya adalah:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien dengan memaksimalkan motivasi karyawan.
- 2) Membantu dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti promosi, mutasi, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta menyediakan standar untuk seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana atasan menilai kinerja mereka.
- 5) Memberikan sudut pandang yang kuat tentang bagaimana kinerja mereka dievaluasi.

Wibowo (2014:92) mengemukakan bahwa metrik dapat kinerja digunakan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- 2) Mendefinisikan tujuan, sasaran, dan sasaran untuk jangka waktu tertentu.
- 3) Memberi orang target yang tidak dapat dicapai sebagai alat untuk pemecatan di kemudian hari.

- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi menantang pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja sebelumnya untuk berputar dan membayangkannya dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilaian terhadap kepentingan politik, bahkan dengan hasil yang meragukan.
- 7) Mendapatkan kesenangan khusus.
- 8) Menyetujui tujuan pembelajaran.
- 9) Merencanakan dan merencanakan cara membangun kekuatan; menemukan dan merencanakan cara menghilangkan kelemahan;
- 10) Membangun diskusi konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi evaluasi; dan
- 11) Menciptakan diskusi yang sudah ada antara manajer dan anak buahnya.
- 12) Menjadi pemegang saham atau perusahaan utama menyenangkan, tetapi tidak bermaksud menggunakan penelitian yang berkaitan dengan operasi perusahaan.

#### **B. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu**

Tinjauan empiris atau disebut juga dengan penelitian terdahulu merupakan studi atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain dengan topik yang sama terkait topik yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu ini bertujuan agar penelitian yang diteliti memiliki landasan dari penelitian yang sudah ada dan untuk menghindari penelitian yang tidak sesuai dengan topik yang ingin diteliti. Adapun penelitian terdahulu dengan topik yang sama dengan penelitian ini yaitu:

Tabel 1 penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti dan tahun peneliti               | Judul penelitian  | Metode penelitian             | Hasil penelitian   |
|----|--|---|-------------------------------|--|
| 1. | Chandra Meithania Rizky, Supjipto Ngumar/ 2015 | Penerapan audit manajemen kinerja PT. Superindo utama Surabaya menggunakan balanced scorecard | Metode penelitian kualitatif. | Perspektif keuangan menggunakan tolak ukur ROI dan Net Profit Margin menunjukkan kinerja yang cukup baik. Untuk perspektif pelanggan menunjukkan kinerja yang cukup baik dengan adanya Retensi Pelanggan, Akuisisi Pelanggan, dan Kepuasan Pelanggan.  |
| 3. | Asti Nurul Suci dan karsiati/ 2019             | Audit manajemen keuangan dan kinerja perusahaan   | Metode penelitian kualitatif. | Pada PT. Mowilex Indonesia Regional Indo Tengah, audit manajemen organisasi keuangan belum dilakukan secara rutin atau dalam jangka waktu yang tetap karena masih ada beberapa masalah. Pada awal tahun 2019, bagian audit internal perusahaan resmi dimasukkan ke dalam struktur organisasi |

|    |                               |  |                                |  |
|----|-------------------------------|--|--------------------------------|--|
|    |                               |  |                                | perusahaan.  |
| 4. | Suryo<br>Pratolo/<br>2008     | Pengaruh audit manajemen, komitmen organisasi al manajer, pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip good corporate governance dan kinerja badan usaha milik negara di Indonesia | Metode penelitian kuantitatif. | Terdapat hubungan antara audit manajemen, komitmen manajer pada organisasi, dan pengendalian intern menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam rangka pengaruhnya terhadap variabel penerapan prinsip-prinsip good corporate governance dan kinerja perusahaan. |
| 5. | Sri<br>merdekawati/ 2015      | Implementasi audit manajemen fungsi operasional dan efektivitasnya dalam penilaian kinerja manajerial pada PT. Angkasa pura I (Persero) makassar   | Metode penelitian kualitatif.  | Pelaksanaan audit manajemen fungsi operasional pada PT Angkasa Pura I (Persero) sudah terlaksana dengan baik. Dari data-data hasil penelitian diperoleh informasi bahwa penerapan audit manajemen fungsi operasional pada PT. Angkasa Pura I (Persero) sudah efektif.                  |
| 6. | Pada tahun 2013, Ni Md. Wulan | Audit manajemen keuangan dilakukan pada  | Metode penelitian kualitatif.  | Penerapan sistem fungsi keuangan yang dilakukan pada PT.Coca-  |

|    |  |  |                               |  |
|----|--|--|-------------------------------|--|
|    | Sari Sanjaya, Made Ary Meitriana, dan Anjuman Zukhri melakukan penelitian. | PT. Pembotolan Coca-Cola Indonesia sc Singaraja  |                               | Cola Bottling Indonesia SC Singaraja meliputi penerimaan kas dan pengeluaran kas. Penerapan audit manajemen keuangan sudah dilakukan dengan baik, berdampak positif bagi kegiatan keuangan PT. Coca-Cola Bottling Indonesia SC Singaraja sehingga kegiatan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.       |
| 7. | Rofa, Manifah /2018  | Penerapan audit manajemen untuk menilai efisiensi dan efektivitas operasional pada PT. Karunia indah dekapan expres Surabaya | Metode penelitian kualitatif. | Perusahaan tidak memiliki Manajer Operasional, perusahaan tidak memiliki standar pemeriksaan untuk pengiriman barang illegal, perusahaan memiliki prosedur komplain pelanggan tetapi tidak memiliki kriteria jangka waktu maksimal penyelesaian komplain serta tidak memiliki analisis biaya yang efisien dan tidak. |
| 8. | Saqathi, Ulfah Sari /2019  | Peran audit manajemen dalam  | Metode penelitian kualitatif. | Audit internal berfungsi untuk memeriksa dan menilai efisiensi dan   |



|    |                              |  |                               |  |
|----|------------------------------|--|-------------------------------|--|
|    |                              | meningkatkan kinerja perusahaan pada PT.Gerindo sejahtera abadi medan  |                               | efektivitas di bidang keuangan, operasional, SDM, dan TI dengan tujuan memperkuat sistem tata kelola PT. Garindo Sejahtera Abadi. Audit internal juga sesuai dengan standar perusahaan dan memberikan saran tindak lanjut untuk mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif, dan akurat.   |
| 9. | Prasetya Putra Dewanta/ 2016 | Audit manajemen untuk menilai efesiensi dan efektivitas fungsi produksi pada PT. Toyota Boshoku Indonesia, purwosari | Metode penelitian kualitatif. | PT Toyota Boshoku Indonesia Purwosari telah memiliki prosedur dan melaksanakan fungsi produksi dengan baik. Keterlambatan pembuatan produk yang mengakibatkan kurang maksimalnya proses produksi dan membutuhkan waktu tambahan dalam memproduksi. Kurang maksimalnya pelayanan perusahaan terhadap garansi produk juga menjadi kendala dalam pelaksanaan fungsi |

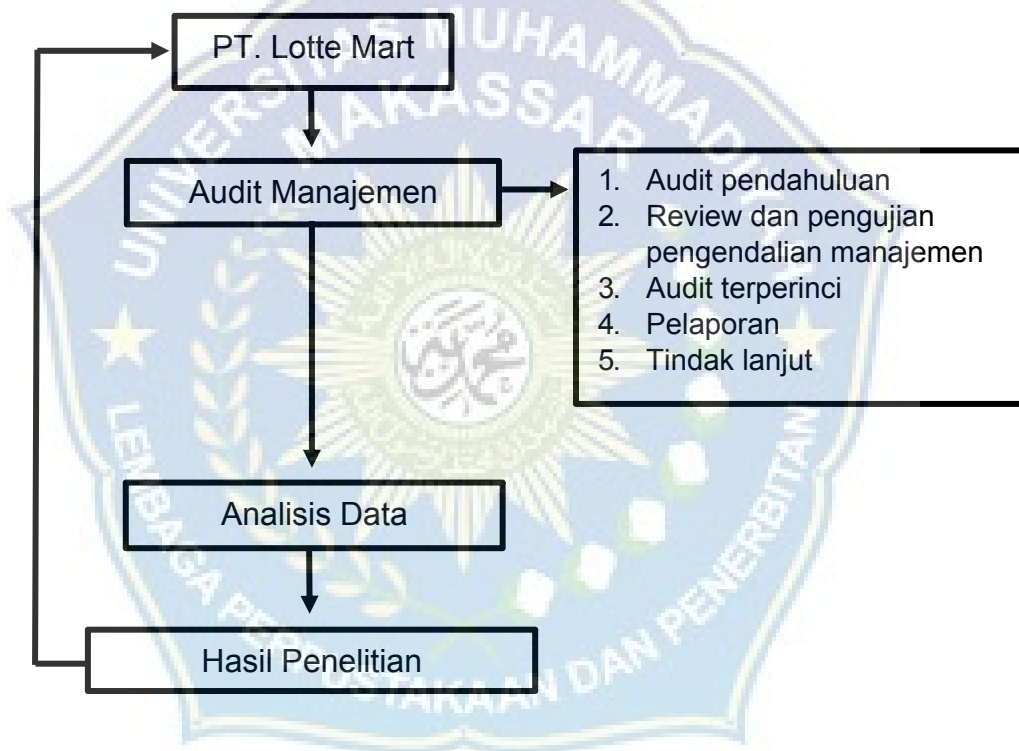
|     |  |  |                                |  |
|-----|--|--|--------------------------------|--|
|     |  |  |                                | produksi.  |
| 10. | Ni Nengah<br>Suharwini,<br>Akram, dan<br>M.Furkan/<br>2022 | Pengaruh audit manajemen dan kualitas pengendalian intern terhadap kinerja manajerial dengan good corporate governance sebagai variabel moderasi | Metode penelitian kuantitatif. | Audit manajemen dan kualitas pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, akan tetapi good corporate governance jika menjadi variabel moderasi tidak memperkuat pengaruh audit manajemen dan kualitas pengendalian intern terhadap kinerja manajerial, tetapi good corporate governance berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja manajerial. |

### C. Kerangka Pikir Penelitian

Semakin meluasnya ruang lingkup aktivitas yang dilakukan suatu perusahaan, maka tingkat pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh pihak manajemen akan semakin bertambah. Maka diharapkan pihak manajemen mampu mengendalikan pelaksanaan kegiatan perusahaan secara ini secara efektif dan efisien. Pengendalian atas prosedur dan peraturan yang ditetapkan oleh manajemen atas bagian yang ingin diaudit merupakan bagian penting dari penerapan audit manajemen dalam suatu perusahaan. Mengawasi semua operasi perusahaan pasti akan menjadi tantangan bagi para pemimpin perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan

kesalahan atau penyimpangan dari aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengendalian yang baik diperlukan dalam suatu perusahaan. Audit manajemen diperlukan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan, selain itu audit manajemen dapat mengatur kinerja perusahaan agar melakukan kinerja yang baik untuk mencapai perencanaan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Kerangka pikir dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1 Kerangka Pikir**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, penelitian dari perspektif subjek untuk menentukan apakah tindakan yang dilakukan tersebut sesuai dengan landasan teori yang ada dan agar proses penelitian sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Penelitian kualitatif digunakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan; Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan fenomena yang lebih mendalam dengan mengumpulkan data deskriptif dalam bahasa tertulis atau lisan. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui arti yang tersembunyi, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data, dan untuk meneliti sejarah perkembangan.

#### **B. Fokus Penelitian**

Manfaat tambahan dari penentuan fokus penelitian adalah bahwa peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang dikumpulkan di lapangan. Penentuan fokus penelitian memungkinkan peneliti untuk berkonsentrasi pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh tentang kondisi ekonomi dan sosial ini, yang berarti bahwa studi kualitatif akan dibatasi dan penelitian akan dibatasi untuk memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan. Dengan demikian fokus dari penelitian ini adalah audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan.

### **C. Waktu Penelitian dan Lokasi**

#### 1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari.

#### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. LOTTE MART MAKASSAR, yang terletak di Jl. Pengayoman, Lantai Dasar & Lantai 1, Mall Panakkukang Makassar, Masale, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231.

### **D. Jenis dan Sumber Studi**

Jenis yang digunakan yaitu *focused interview* (wawancara terpusat) dengan sumber data primer yang diperoleh secara langsung untuk memperoleh informasi dari proses tanya jawab tatap muka dengan narasumber atau informan.

### **E. Informan**

Seseorang yang mempunyai informasi terkait objek penelitian melalui wawancara merupakan informan atau disebut dengan narasumber. Informan dalam penelitian ini ada 5 yaitu Pengawas Internal (*Audit internal*), Manajer Makanan Segar (*Fresh Food Manager*), Kepala Bagian Gudang (*Section Head GR*), Staf Senior buah & sayur (*Senior Staff Fruit & vegetable*), dan Staf Makanan Kering (*Staff Dry food*).

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Metode observasi

Metode ini adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung di lapangan dan pencatatan fenomena yang diteliti secara sistematis tanpa berbicara dengan subjek penelitian.

## 2. Metode wawancara

Metode wawancara yaitu mengumpulkan data melalui wawancara secara lisan dengan subjek penelitian.

## 3. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari catatan, laporan, dan dokumen PT Lotte Mart Makassar, seperti struktur organisasi, daftar nama, deskripsi, dan pekerjaan karyawan.

## G. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:482), analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini meliputi mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh individu dan orang lain. Sangat penting bahwa data yang dikumpulkan dengan tepat dan akurat, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa berbagai sumber informasi akan memberikan informasi yang berbeda-beda. Data penelitian kualitatif berasal dari berbagai sumber dan dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data yang berbeda (triangulasi):

### 1. Pengumpulan data

Langkah ini mencakup penginderaan materi, menyetik atau memilah-milah data lapangan, mengubah hasil wawancara suara menjadi teks, dan menyusun data ke dalam berbagai jenis tergantung pada sumber informasi.

## 2. Reduksi data

Reduksi data adalah jenis analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi. Metode ini memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hasil penelitian mengenai subjek.

## 3. Penyajian data

Penyajian data adalah analisis matrik, jaringan, grafik, atau diagram. Data dalam penelitian kualitatif disajikan dalam bentuk uraian singkat, tabel, bagan, dan diagram yang menunjukkan hubungan antar kategori. Dengan menyajikan data ini, data disusun dan diorganisasikan sehingga lebih mudah dipahami.

## 4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah proses pengambilan kesimpulan dari fakta atau hasil analisis. Ini harus dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memberikan informasi cepat tentang hasil penelitian. Hasil dari penelitian kualitatif dapat menjawab pertanyaan.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengenalan Objek Penelitian

##### 1. Sejarah pada perusahaan

PT Lotte Mart Makassar adalah jaringan hypermarket Asia yang menjual bahan makanan, pakaian, mainan, elektronik, dan barang lainnya. Lotte Co. Ltd., sebuah konglomerasi (Chaebol) asal Korea Selatan, memiliki Lotte Mart sebagai cabangnya. Toko pertama Lotte Mart dibuka di Guui-dong, GangByeon, Seoul, Korea Selatan, pada tanggal 1 April 1998. Kemudian membuka cabang di Cina dan Vietnam pada tahun 2006.

Lotte Mart kemudian membuka cabang di banyak negara Asia, termasuk Korea, Jepang, Indonesia, Vietnam, Thailand, Singapura, dan India. Pada tahun 2008, Lotte memulai ekspansinya di Indonesia dengan mengakuisisi PT. Makro Indonesia. Pada bulan Juli, manajemen pusat di Belanda memutuskan untuk menjual toko makro di Indonesia, jadi PT. Makro Indonesia berubah menjadi PT. Lotte Shopping Indonesia, dan toko makro kemudian berubah menjadi Lotte Mart.

PT Lotte Mart Makassar dibuka secara resmi pada Juli 2011. Bapak Hanif Wahyono adalah General Manager Store (SGM) pertama, yang digantikan oleh Bapak Ucok Nobri Manik pada tahun 2016, dan M. Farid Gumanti adalah SGM saat ini. Salah satu perusahaan ritel PT Lotte Mart Makassar menjual makanan, minuman, pakaian, elektronik, dan barang lainnya dalam jumlah besar. Perusahaan ini terletak tepat di Mall Panakkukang, yang merupakan salah satu pusat dunia dunia terbesar di



Makassar, di jalan Boulevard Panakkukang. Saat ini, Lotte Mart terdiri dari dua lantai. Lantai pertama menampilkan makanan, minuman, kosmetik, sayur-sayuran, dan buah-buahan, dan lantai kedua menampilkan peralatan rumah tangga, elektronik, dan pakaian.

Lotte Mart Makassar memiliki banyak divisi, termasuk staf manajer, divisi makanan segar, divisi makanan kering, divisi non-makanan, divisi pengembangan pelanggan, divisi kasir, divisi penerimaan barang yang baik, divisi manajer logistik (ALC), dan divisi tenaga kerja.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Menjadi pusat dunia nomor satu di Asia; Menyediakan produk dengan harga yang unik, berkualitas tinggi, dan bervariasi; dan Menjadi sumber pasokan pelanggan yang dapat diandalkan.

### b. Misi

- 1) Menjaga etika bisnis yang baik;
- 2) Bertumbuh bersama para pemasok, menepati ketetapan waktu yang telah disepakati; dan
- 3) Meningkatkan kehidupan masyarakat dengan menyediakan produk unggulan dan pelayanan yang menyenangkan.

## 3. Struktur organisasi

Struktur organisasi sangat penting untuk memudahkan pelaksanaan tugas sehari-hari, memastikan bahwa kegiatan bisnis dilakukan dengan baik, dan memberikan keyakinan tentang pembagian kerja dalam semua elemen

dan fungsi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi PT Lotte Mart Makassar ditunjukkan dalam lampiran 1.

#### 4. Uraian tugas dan tanggung jawab

Tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi akan dijelaskan sebagai berikut:

##### 1) Manajer Umum Toko (*Store General Manager*)

- a. Memiliki otoritas penuh dan bertanggung jawab secara menyeluruh terhadap semua operasi perusahaan, baik internal maupun eksternal.
- b. Mengembangkan tim strategi pengelolaan ;
- c. Mengawasi tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi manajer; dan
- d. Bertanggung jawab atas pengadaan usaha untuk mengoptimalkan sumber daya secara efisien, efektif, dan saling bersinergi serta menjamin penerimaan hasil penjualan.
- e. Berkolaborasi dengan seluruh divisi manajer untuk mengeluarkan dan membandingkan hasil-hasil yang telah dicapai dengan target yang telah ditetapkan dalam anggaran selama periode berjalan.
- f. Mengawasi seluruh divisi dan mengawasi operasi lancar perusahaan

##### 2) Bagian Makanan Kering (*Divisi Dry Food*)

- a. Menampilkan produk makanan basah, seperti biskuit, minuman, barang-barang beku, rempah-rempah, susu, sabun, alat kosmetik dan kesehatan.
- b. Mengecek harga dan tanggal kadaluarsa produk basah, seperti biskuit, minuman, barang-barang beku, rempah-rempah, susu, sabun, alat kosmetik dan kesehatan.

- c. Memeriksa kualitas produk basah setiap kali.
- d. Melakukan evaluasi kualitas setiap produk basah secara individu.

3) Bagian Selain Makanan (*Divisi Non Food*)

- a. Menampilkan barang non-makanan seperti peralatan rumah tangga, pakaian dan alat elektronik.
- b. Memeriksa harga barang non-makanan seperti peralatan rumah tangga, pakaian dan alat elektronik.
- c. Mengawasi kualitas barang non-makanan seperti peralatan rumah tangga, pakaian dan alat elektronik.
- d. Menjaga ketersediaan barang non-makanan seperti peralatan rumah tangga, pakaian dan alat elektronik.

4) Bagian Makanan Segar (*Divisi Fresh Food*)

- a. Menampilkan produk makanan segar seperti ikan, daging, sayuran, buah-buahan, roti dan makanan cepat saji.
- b. Memeriksa harga dan kadaluarsa produk makanan segar seperti ikan, daging, sayuran, buah-buahan, roti dan makanan cepat saji.
- c. Mengawasi kualitas produk makanan segar seperti ikan, daging, sayuran, buah-buahan, roti dan makanan cepat saji.
- d. Menjaga ketersediaan stok..

5) Bagian Pendukung (*Divisi Supporting*)

a. Penerimaan Barang (*Good Receiving*)

Menerima barang yang dikirim dari pemasok; memeriksa barang sebelum masuk ke gudang; memeriksa surat jalan dari supplier; meretur atau mengembalikan barang yang rusak kepada pemasok; membuat sistem pembukuan untuk memastikan bahwa catatan barang

secara fisik sesuai dengan catatan barang; dan Membuat kartu gudang untuk setiap jenis barang yang menunjukkan penambahan, pengurangan, persediaan, atau jumlah barang yang ada di gudang.

b. Sumber Daya Manusia & Urusan Umum (*Human Resource & General Affair*)

1. Memenuhi kebutuhan karyawan
2. Bertanggung jawab secara penuh atas proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, melakukan wawancara, dan memilih mereka
3. Bertanggung jawab atas perhitungan gaji, bonus, dan tunjangan, serta absensi karyawan.
4. Bertanggung jawab atas manajemen dan pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia serta pengembangan kualitas sumber daya manusia.
5. Mengambil tindakan disipliner terhadap karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.
6. Membangun sistem manajemen manusia yang efektif dan efisien, termasuk SOP, deskripsi pekerjaan, dan sistem pelatihan dan pengembangan.
7. Membuat kontrak kerja untuk karyawan dan memperbarui masa berlaku kontrak kerja.

c. Pengontrol Logistik (*Admin Logistic Controller*)

1. Menyerahkan perbaikan computer
2. Menyerahkan perubahan harga barang

3. Mengelola barang kebutuhan LotteMart
4. Mengecek kondisi barang sebelum dan sesudah masuk Gudang
5. Menyiapkan alat tulis kantor (ATK)
6. Melakukan analisis data dan mengawasi stok barang toko secara menyeluruh
7. Menjaga dan mengawasi sistem informasi stok dan penjualan
8. Menjaga aset IT untuk mendukung operasi divisi lain.

d. Pengawas Internal (*Internal Auditor*)

1. Melakukan audit lapangan melalui wawancara, meninjau dokumen pendukung yang terkait dengan pekerjaan yang bersangkutan, dan memastikan bidang pekerjaan sesuai dengan program audit
2. Meneliti potensi audit dan berpartisipasi dalam pertemuan untuk mengembangkan ruang lingkup audit untuk membantu perencanaan audit.
3. Menindaklanjuti rekomendasi audit untuk memastikan bahwa tindakan korektif yang disarankan dilaksanakan.
4. Berpartisipasi secara proaktif dalam pencegahan dan deteksi kejadian, terutama dengan meluncurkan secara aktif struktur pengendalian internal perusahaan dan statusnya.

e. Visual Pedagang (*Visual Merchandiser*)

1. Membuat tampilan layout yang menarik, efisien, dan sesuai dengan SOP
2. Membantu pemasangan media promosi sesuai dengan petunjuk Manajer Desain Interior.
3. Membantu kebutuhan inventaris atau perangkat penunjang display.

f. Keuangan (Finance)

1. Melakukan analisis dan evaluasi realisasi perencanaan keuangan dan menyusun anggaran untuk penerimaan dan pengeluaran tahun berikutnya.
2. Bertanggung jawab atas pengolahan anggaran dan keuangan unit perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengolahan pajak yang baik, dan penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat.
3. Melihat bagaimana bisnis mengelola keuangannya.
4. Membuat catatan tentang transaksi bank dan jurnal.
5. Setiap akhir bulan, rapikan rekening koran.
6. Membuat laporan keuangan perusahaan.

**B. Hasil Penelitian**

Audit manajemen adalah pemeriksaan dan evaluasi kegiatan bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada observasi yang dilakukan oleh peneliti selama satu bulan di PT Lotte Mart Makassar telah diperoleh informasi bahwa audit manajemen yang dilaksanakan pada PT Lotte Mart Makassar berdasarkan prosedur-prosedur yang ada, yaitu:

1. Audit pendahuluan

PT Lotte Mart Makassar melakukan audit pendahuluan untuk mendapatkan informasi umum tentang kegiatan kerja yang akan diaudit dengan mempelajari data awal seperti struktur organisasi dan mengumpulkan informasi terkait latar belakang mengenai kegiatan atau objek yang akan diaudit dengan melakukan kontak dengan auditor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang bernama Fahmi Syarif menyatakan bahwa:

”Dengan dilaksanakannya Sumber daya manusia dapat berubah menjadi sumber daya manusia itu terstruktur dan lebih baik atau berkualitas, mulai dari perencanaan yang menilai ketersediaan saat ini kemudian menghitung kebutuhan sdm yang akan datang menentukan perkiraan permintaan sdm seperti kebutuhan untuk nanti serta merancang strategi dan implementasi pencarian sdm yang dapat menjadi solusi bagi perusahaan.” (18 Januari 2024)

## 2. Review dan pengujian pengendalian manajemen

PT Lotte Mart Makassar melakukan review dan pengujian pengendalian manajemen agar auditor dapat lebih memahami pengendalian yang berlaku pada objek yang akan diaudit sehingga dapat lebih mudah menemukan kelemahan pada kegiatan yang dilakukan. Auditor melakukan review dengan menganalisis kegiatan yang akan diaudit kemudian dibandingkan dengan visi dan misi perusahaan, dan observasi dan survei lapangan dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan telah berjalan dengan baik atau tidak. Menurut hasil wawancara dengan informan yang bernama Fahmi Syarif, menyatakan bahwa:

“Untuk menilai kinerja perusahaan itu tergantung dari kinerja karyawan karna karyawan memiliki tugas masing-masing dalam perusahaan untuk mencapai suatu hasil yang telah ditetapkan, Dalam menilai kinerja kami menggunakan KPI yaitu Key Performance Indicator, KPI ini adalah alat pengukur kinerja yang dapat mengetahui seberapa efektif perusahaan untuk mencapai target tertentu dan mengetahui apakah upaya yang dilakukan itu dapat berdampak baik atau buruk bagi perusahaan. KPI ini mengukur selama periode harian, mingguan dan bulanan yang dapat dijadikan pertimbangan oleh manajemen, apabila terjadi penyimpangan manajemen dapat mengambil keputusan. Selain itu kami juga menggunakan penilaian atasan terhadap bawahan dan penilaian bawahan terhadap atasan guna menilai kinerja lebih efektif.” (18 Januari 2024).

## 3. Audit terperinci

Dalam audit terperinci yang dilakukan PT Lotte Mart Makassar yaitu mengumpulkan data melalui wawancara dan dokumen dari hasil audit sebelumnya. Pada tahap ini juga dilakukan pengembangan temuan untuk

mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan tujuan audit dan untuk mengumpulkan bukti yang kuat dan cukup untuk mendukung tujuan audit.

Berdasarkan temuan dari wawancara dengan informan yang bernama Fahmi Syarif menyatakan bahwa:

"Jika para karyawan mematuhi prosedur yang telah ditentukan perusahaan maka seharusnya tidak ada masalah namun jika terdapat masalah atau ditemukan masalah para tim audit akan mencari akar masalah tersebut dan kemudian mencari solusi serta memperbaikinya." (18 Januari 2024)

#### 4. Pelaporan

Dalam pelaporan yang dilakukan PT Lotte Mart Makassar yaitu Setelah semua data dikumpulkan dan dianalisis, tim audit membuat draf yang disetujui perusahaan dan kemudian dikirim ke orang-orang yang terlibat. Setelah itu, tim audit membuat laporan yang telah divalidasi dengan saran dan saran yang disepakati bersama. sebelumnya dengan maksud agar rekomendasi yang diberikan tersebut dapat dilaksanakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan informan yang bernama Fahmi Syarif menyatakan bahwa:

"Salah satu tantangan kami yaitu bagaimana menarik lebih banyak konsumen agar berbelanja dengan nyaman dan tetap memilih toko kami dan tidak berpaling ketoko lain, cara menarik pelanggan seperti meningkatkan kualitas produk yang dijual, memperluas target pasar dan sering-sering mengadakan promo." (18 Januari 2024)

#### 5. Tindak lanjut

Dalam tindak lanjut PT Lotte Mart Makassar harus disetujui oleh *Store General Manager*, Auditor tidak lagi berwenang untuk meminta manajemen melakukan tindak lanjut sesuai dengan rekomendasi mereka. Segera setelah laporan diterima dan disetujui untuk memantau kegiatan tindak lanjut berdasarkan hasil, pemantauan dilakukan . Setelah pemantauan, laporan hasil pemantauan dibuat kepada *Store General Manager* mengenai saran



dan rekomendasi yang telah dijalankan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan informan yang bernama Fahmi Syarif menyatakan bahwa:

“Program keselamatan kerja, disini sudah memfasilitasi BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan selain itu disediakan ruangan istirahat yang dilengkapi P3K dan berbagai jenis obat-obatan. kepuasan kerja disini dilakukan dengan dibagikan angket kepada seluruh karyawan dan dievaluasi agar perusahaan tau apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.” (18 Januari 2024)

Audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan merupakan kegiatan evaluasi suatu perusahaan untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut telah dilakukan secara ekonomis, efektif, dan efisien, serta dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan berdasarkan hasil penilaian kinerja. Salah satu bagian dari manajemen kinerja adalah penilaian kinerja, yang menunjukkan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap masalah dan seberapa besar perusahaan sebagai pemberi kerja menginginkan agar karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, perusahaan harus menerapkan kinerja manajemen dengan membuat sistem kinerja manajemen yang tepat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di PT Lotte Mart Makassar yang bernama Fahmi Syarif dengan posisi *Audit Internal* mengatakan bahwa:

“Untuk menilai kinerja kami menggunakan KPI yaitu Key Performance Indicator, KPI ini mengukur selama periode harian, mingguan dan bulanan yang dapat dijadikan pertimbangan oleh manajemen, apabila terjadi penyimpangan manajemen dapat mengambil keputusan. Selain itu kami juga menggunakan penilaian atasan terhadap bawahan dan penilaian bawahan terhadap atasan guna menilai kinerja lebih efektif. Dengan dilaksanakannya itu terstruktur dan lebih baik atau berkualitas, mulai dari perencanaan yang menilai ketersediaan saat ini kemudian menghitung kebutuhan sdm yang akan datang menentukan perkiraan permintaan sdm seperti kebutuhan untuk nanti serta merancang strategi dan implementasi

pencarian sdm yang dapat menjadi solusi bagi perusahaan. Kemudian rekrutmen, dilakukan tes lisan dan tulisan yang berarti beberapa soal untuk tulisan dan wawancara untuk lisan. kemudian pengembangan dan pelatihan disini itu sistem training selama 2 minggu yang dilaksanakan oleh karyawan baru dari perekrutan yang lolos dan bisa kadang juga dilakukan training untuk karyawan lama jika diperlukan. Untuk penilaian kinerja, menggunakan KPI dan penilaian atasan terhadap bawahan dan sebaliknya ditambah penilaian keaktifan di area, adapun yang namanya penilaian sistem peringkat. Ada juga hubungan kerja, ini dilakukan oleh seluruh karyawan dengan berkomunikasi dengan baik sesama karyawan dan tidak boleh membedakan sesama karyawan dan harus bekerja sama dengan baik intinya. kompensasi dan balas jasa, untuk gaji disini sudah umr dan ada kompensasi biasanya pada hari raya atau hari-hari tertentu. Program keselamatan kerja, disini sudah memfasilitasi BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan selain itu disediakan ruangan istirahat yang dilengkapi P3K dan berbagai jenis obat-obatan. kepuasan kerja disini dilakukan dengan dibagikan angket kepada seluruh karyawan dan dievaluasi agar perusahaan tau apa yang dibutuhkan oleh para karyawan. pemutusan hubungan kerja ini paling jarang dilakukan oleh perusahaan tapi pernah dan yang sering itu pemutusan dari pihak karyawannya sendiri.”

Disimpulkan bahwa menilai kinerja perusahaan dinilai melalui bagaimana kinerja karyawannya dan menggunakan key performance indicator untuk menilai kinerja karyawan tersebut. Dengan menerapkan key performance indicator sebagai alat penilaian kinerja dapat mengetahui dampak baik dan buruknya terhadap perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mengambil keputusan. Selain menggunakan key performance indicator perusahaan juga menggunakan penilaian yang *feedback* yaitu penilaian bawahan terhadap atasan dan begitupun sebaliknya penilaian atasan terhadap bawahan, penilaian ini dilakukan perusahaan agar mengetahui kinerja para karyawan dari segala jabatan yang ada pada PT Lotte Mart Makassar. Kepatuhan para karyawan terhadap peraturan yang dibuat perusahaan dapat membantu menghindari masalah, namun jika masalah ditemukan para tim audit akan mencari solusi dan

menyelesaikannya masalah tersebut. Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan yaitu mempertahankan para pelanggan dan menarik pelanggan sebanyak-banyaknya.

Informan kedua yang berinisial Dadang Hapuddin dengan posisi *Fresh Food Manager* mengatakan bahwa:

“Dalam menilai kinerja ada namanya KPI yang dapat menunjukkan bagaimana kinerja untuk mencapai suatu tujuan dalam waktu yang telah ditentukan. KPI ini telah mencakup semua penilaian seperti tanggung jawab, kualitas pekerjaannya, kerja sama tim, perilaku dan karakternya, ketepatan waktu serta kehadirannya sebagai karyawan, semuanya dinilai dan dievaluasi oleh atasan langsung terkadang evaluasi oleh rekan kerja, evaluasi oleh bawahan, evaluasi diri sendiri dan evaluasi oleh pelanggan digunakan salah satunya atau dipilih sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya. tantangan disini itu kita harus mempertahankan para costumer yang datang dan harus bisa menarik lebih banyak costumer lagi untuk membeli produk, meningkatkan penjualan simpelnya”

Dapat disimpulkan terdapat sistem bernama KPI atau *Key Performance Indicators* yang dapat menilai kinerja perusahaan. Dalam KPI telah mencakup penilaian antara lain tanggung jawab, kualitas pekerjaan, kerja sama tim, perilaku dan karakter, ketepatan waktu serta kehadiran, semua yang mencakup dalam KPI dievaluasi oleh secara langsung atau oleh rekan kerja, evaluasi oleh bawahan, evaluasi diri sendiri dan evaluasi oleh pelanggan dan dipilih untuk digunakan salah satunya sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya. Tantangan yang dihadapi yaitu perlunya mempertahankan para pelanggan dan menarik lebih banyak pelanggan untuk meningkatkan penjualan.

Informan ketiga yang berinisial Ahmad Sofyan dengan posisi *Staff Good Receiving* (GR) mengatakan bahwa:

“Audit manajemen dilakukan saat ditemukan masalah dalam perusahaan seperti kurangnya penjualan atau perlu ditingkatkan penjualan sebelumnya dan untuk menilai kinerja perusahaan kami menilai melalui bagaimana

perilaku staf dalam bekerja apakah dia bertanggungjawab atas tugasnya atau tidak, apakah dia aktif dilapangan atau tidak dan apakah dia disiplin, serta berperilaku dengan baik. Semua penilaian itu dapat diukur atau dinilai dengan Key Performance Indicator atau disebut juga dengan KPI. Setelah penilaian telah dilakukan oleh KPI kami dapat mengevaluasi para staf dengan mengevaluasi kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tantangan disini itu bagaimana cara agar penjualan kita meningkat seiring berjalannya waktu dan pastinya tidak menurun”.

Kesimpulannya yaitu saat ditemukan masalah pada perusahaan seperti kurangnya penjualan atau penjualan yang perlu ditingkatkan dalam waktu yang telah ditentukan, audit manajemen bertanggung jawab mencari solusi untuk menyelesaikannya dan dalam menilai kinerja perusahaan dinilai berdasarkan perilaku dengan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. KPI digunakan untuk mengukur kinerja para karyawan dan kemudian dievaluasi dengan diterapkannya KPI dalam menilai kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Tantangan yang dihadapi perusahaan yaitu harus meningkatkan penjualan dan mencegah penurunan penjualan untuk kedepannya.

Informan keempat yang berinisial Febriansyah dengan posisi *Senior staff fruit & Vegetable* mengatakan bahwa:

“Proses audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan dibagi-bagi menjadi penilaian dari absensi, penilaian kerja area dan penilaian dari segi sales. Khusus penilaian manajemen ada tambahan penilaian sales yaitu sales dalam setahun akan direkap dan masuk sebagai KPI (*Key Performance Indicator*). Dalam manajemen sistem penilaian kinerja melalui KPI dan sudah termasuk penilaian sales dan margin sedangkan dalam penilaian staf dinilai hanya berdasarkan kinerja diarea dan absensi. Dengan menggunakan KPI sangat membantu mengukur kinerja perusahaan, tantangannya yaitu kita harus meningkatkan penjualan”

Kesimpulannya bahwa ada beberapa penilaian dalam menilai kinerja karyawan yaitu dari absensi, penilaian kerja area yang dimana karyawan

dinilai dengan cara kerjanya dilapangan apakah kompeten atau tidak, apakah bertanggung jawab atas tugas diberikan atau tidak dan penilaian sales yaitu penilaian penjualan yang telah ditarget sebelumnya, penilaian margin yaitu keuntungan yang berbentuk persen sedangkan untuk staf dinilai berdasarkan kinerja diarea atau lapangan dan berdasarkan absensi yang telah termasuk dalam *key performance indicator*. Setiap perusahaan pasti mempunyai tantangan dalam menjalankan bisnis seperti meningkatkan penjualan adalah tantangan yang ada pada PT Lotte Mart Makassar.

Informan kelima yang berinisial Arya Pramana dengan posisi *Staff dry food* mengatakan bahwa:

”Penilaian kinerja dalam perusahaan itu dinilai berdasarkan absensi juga berdasarkan keaktifan dan dinilai berdasarkan atasan secara langsung, jadi saya pribadi sebagai staff tidak tahu saat kapan penilaian, hanya atasan yang tahu, contohnya penilaian kinerja dilakukan untuk evaluasi staff apabila ingin memperpanjang kontrak. Sepengetahuan saya staff dinilai berdasarkan tugas dan bagaimana tugas tersebut diselesaikannya, terkadang karyawan cenderung menunda-nunda pekerjaan maka dari itu atasan dapat menilai kinerja staff tersebut. Untuk proses pengambilan keputusan diputuskan oleh para atasan karna kami sebagai staff hanya mengikuti perintah. Tantangan saya itu bagaimana saya bisa menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh atasan dengan baik.”

Kesimpulannya adalah bahwa dalam penilaian kinerja dinilai berdasarkan absensi dan keaktifan staf dalam bekerja, para staf tidak mengetahui kapan penilaian itu berlangsung maka staf harus mematuhi perintah dari atasan yang dimana bisa saja menjadi secara langsung oleh atasan. Penilaian kinerja secara langsung oleh atasan ini bertujuan agar para karyawan untuk tidak menunda-nunda pekerjaannya, penilaian ini juga bertujuan membantu perusahaan dalam mengambil keputusan setelah melalui proses evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan. Tantangan staf yang dihadapi yaitu harus bisa

menyelesaikan tugas yang diberi oleh atasan agar dapat menjadi nilai plus pada penilaian kinerja dan membuktikan bahwa para staf bisa mempertanggungjawabkan pekerjaan.

Hasil kerja yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas disebut kinerja. dengan cara menjalankan tugas dan fungsinya sesuai tanggungjawab yang dibebankan kepada pegawai. Audit manajemen untuk menilai kinerja selalu diperlukan oleh perusahaan untuk membentuk alat agar dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Untuk memastikan bahwa audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan telah dilakukan. Kuatnya tekanan yang dihadapi dalam berbisnis perusahaan perlu lebih cerdas dalam menjalankan operasinya. PT Lotte Mart Makassar menggunakan KPI untuk menilai kinerja perusahaannya, KPI adalah singkatan dari *Key Performance Indicator* yang merupakan menggunakan *Key Performance Indicator* sebagai alat bantu untuk mengukur kinerja tim secara spesifik dengan waktu tertentu dapat mengetahui seberapa jauh usaha yang kita lakukan memberikan dampak bagi kemajuan bisnis dan membantu perusahaan membuat Keputusan.

Disimpulkan bahwa pelaksanaan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan sudah terbilang baik karna mempunyai sistem untuk mengukur kinerja perusahaan dan telah mengikuti ketentuan yang telah ditentukan perusahaan. Dengan pelaksanaan audit manajemen perusahaan dapat mengatasi permasalahan yang ada dengan menilai kinerja para karyawan, seperti kurangnya sumber daya pada perusahaan dapat diselesaikan dengan diberinya masing-masing tanggungjawab yang telah diatur oleh perusahaan.

### C. Pembahasan

Audit manajemen adalah proses peninjauan, evaluasi, dan verifikasi terhadap sistem manajemen suatu perusahaan. Tujuan diadakannya audit ini yaitu untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan peraturan dan protokol. Hasil observasi di PT Lotte Mart Makassar menunjukkan prosedur audit manajemen yang umum dilakukan di PT Lotte Mart Makassar adalah:

#### 1. Audit pendahuluan

PT Lotte Mart Makassar melakukan audit pra-audit untuk mendapatkan informasi tentang audit objek. Selain itu, dalam audit ini, PT Lotte Mart Makassar meninjau berbagai peraturan, ketentuan, dan kebijakan yang terkait dengan tindakan yang diaudit serta menganalisis data yang diperoleh untuk menemukan kelemahan yang mungkin ada pada perusahaan yang diaudit. Dalam pelaksanaan audit pendahuluan di PT Lotte Mart Makassar, auditor menggunakan daftar pertanyaan, flowchart, tanya jawab, laporan manajemen, dan observasi. Daftar pertanyaan tersebut terdiri dari masalah yang mempengaruhi efektivitas, efisiensi, dan kinerja operasi. Auditor PT Lotte Mart Makassar kemudian akan menilai hasil dan mengumpulkan bukti untuk mendukung hasil.

#### 2. Review dan pengujian terhadap pengendalian manajemen

Dalam langkah selanjutnya, auditor PT Lotte Mart Makassar melakukan review dan pengujian terhadap pengendalian manajemen objek audit. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai seberapa efektif pengendalian

manajemen dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hasil pengujian ini membantu auditor PT Lotte Mart Makassar memahami pengendalian yang berlaku pada objek audit sehingga mereka dapat dengan lebih mudah menemukan kelemahan dalam berbagai aktivitas yang dilakukan.

### 3. Audit terperinci

Auditor PT Lotte Mart Makassar melanjutkan pengumpulan bukti yang cukup dan kuat untuk mendukung tujuan audit . Selain itu, auditor PT Lotte Mart Makassar melakukan pengembangan temuan untuk menentukan hubungan antara hasil dengan hasil lainnya dalam menguji masalah yang berkaitan dengan tujuan audit. Tujuan mengumpulkan bukti adalah untuk mendapatkan dasar bukti untuk menilai standar kinerja yang telah diidentifikasi sebelumnya.

### 4. Pelaporan

Audit PT Lotte Mart Makassar melaporkan setelah mengumpulkan bukti. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menyebarkan hasil audit, termasuk saran, kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Hal ini penting untuk meyakinkan manajemen tentang validitas hasil audit dan mendorong pihak yang berwenang untuk memperbaiki berbagai masalah yang ditemukan. Untuk mendukung kesimpulan dan saran audit, disajikan secara komprehensif . Rekomendasi harus disajikan dalam bahasa operasional, mudah dipahami, dan menarik untuk diikuti.

### 5. Tindak lanjut

Auditor PT Lotte Mart Makassar melakukan tindak lanjut setelah pelaporan untuk mendorong pihak yang berwenang untuk melakukan tindakan sesuai dengan rekomendasi. Evaluasi karyawan, observasi kinerja,



dan penilaian hasil adalah istilah lain untuk audit penilaian manajemen kinerja. Pengevaluasian kinerja, pembuatan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil kepada karyawan adalah semua bagian dari penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah hasil dari evaluasi yang menyeluruh dan didasarkan pada kumpulan indikator kinerja kegiatan: input, output, hasil, manfaat, dan dampak. Penilaian kinerja memberi tahu karyawan tentang kompensasi yang akan mereka terima atas pekerjaan mereka. Gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di termasuk perusahaan kinerja karyawan.

Pelaksanaan audit manajemen perusahaan sangat membantu perusahaan menilai kinerja para pekerja. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik yaitu harian, mingguan dan bulanan. Penilaian kinerja tersebut dapat menjadi pertimbangan oleh audit manajemen untuk mengambil keputusan saat diperlukan. Menggunakan *key performance indicator* pada PT Lotte Mart dapat mengukur performa karyawan untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dengan jangkauan visi yang strategis serta menjadi salah satu kunci penting untuk mengkonfirmasi kemajuan hasil yang diinginkan perusahaan. Audit manajemen membantu memastikan bahwa para pekerja diperusahaan patuh terhadap semua ketentuan peraturan yang ada dalam perusahaan dan perusahaan patuh pada ketentuan dan peraturan dalam hukum yang berlaku.

Proses penilaian kinerja karyawan PT Lotte Mart Makassar telah berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang positif. Dianggap efektif karena mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan

menggunakan Key Performance Indicator sebagai alat ukur untuk menilai kinerja perusahaan. Key Performance Indicator adalah nilai yang sering digunakan untuk mengukur seberapa efektif perusahaan dapat mencapai tujuan utama dan untuk melacak dan menyebarkan kinerja perusahaan secara sistematis untuk membantu pengambilan keputusan. Tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, presensi/kehadiran, tim kerjasama, inisiatif, kepemimpinan, perilaku, dan karakter adalah beberapa alat yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan.

Selain itu, adapun penilaian sales dan penilaian margin dalam sistem *key performance induction*. Penilaian sales yang berarti penilaian terhadap kinerja tim sales perusahaan dalam mencapai target penjualan dan penilaian margin yaitu penilaian perusahaan terhadap keuntungan yang didapat dari penjualan. Dengan melakukan evaluasi kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta elemen yang perlu dipertahankan, diperbaiki, dan dikembangkan lebih lanjut. Audit manajemen dilakukan untuk memastikan bahwa penilaian kinerja perusahaan telah berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan evaluasi untuk menilai kinerja SDM secara keseluruhan. Perusahaan dapat mengetahui apa yang dibutuhkan pekerja berdasarkan data ini.

Pada pengamatan awal yang dilakukan pada perusahaan menunjukkan adanya permasalahan pada sumber daya manusia yang kurang baik dan kurangnya tenaga kerja pada perusahaan. Namun dilaksanakannya audit manajemen pada PT Lotte Mart Makassar dapat membantu perusahaan mengatasi masalah tersebut. Cara perusahaan

menangani sumber daya manusia yang kurang baik yaitu mengadakan pelatihan yang secara realitas akan dihadapi sebagai bentuk apresiasi terhadap kemampuan yang dimiliki, dengan begitu para karyawan akan berusaha menjadi yang terbaik dalam bekerja untuk mendapatkan penghargaan dan akan merasa dihargai oleh rekan kerjanya. Sedangkan perusahaan menangani masalah kurangnya tenaga kerja dengan mengadakan perekrutan sesuai posisi yang dibutuhkan perusahaan. Dalam menilai kinerja perusahaan perlu untuk dilaksanakannya Perencanaan, perbaikan, pengembangan, dan pelatihan karyawan, penilaian kinerja, kompensasi dan balas jasa, keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan pemutusan hubungan kerja adalah semua fungsi sumber daya manusia yang memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang lengkap, berkualitas, dan unggul. Manajemen telah mengatur sumber daya manusia untuk memastikan bahwa tenaga kerja dan pekerjaan sesuai dari segi jumlah dan kualitas. Proses perencanaan sumber daya manusia di PT Lotte Mart Makassar sedang menilai ketersediaan tenaga kerja saat ini. Proses ini meliputi penilaian kemampuan, kompetensi, kualifikasi, pengalaman, usia, jabatan, kinerja, kompensasi, dan faktor lainnya.

Langkah selanjutnya dalam perencanaan sumber daya manusia adalah menilai kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Ini harus mempertimbangkan hal-hal seperti pengurangan karyawan, lowongan yang dibuka, promosi, pengunduran diri, dan pemecatan. Selain itu, perkiraan permintaan sumber daya manusia, di mana perkiraan kebutuhan tenaga kerja di masa depan dapat dikurangi dengan tenaga kerja saat ini, sangat penting untuk mengetahui strategi bisnis jangka panjang saat membuat perkiraan

permintaan untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Selanjutnya, strategi dan implementasi pencarian sumber daya manusia dimulai dengan identifikasi kekurangan yang diperlukan. Setelah itu, strategi ini dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah sumber daya manusia di perusahaan, seperti melakukan rekolasi, rekrutmen, pelatihan, dan perubahan kebijakan terkait sumber daya manusia.

Kemudian proses perekrutan dalam perusahaan PT Lotte Mart Makassar dilaksanakan saat terjadi kekosongan karyawan dalam suatu bidang diperusahaan dan akan melalui beberapa tahap dan diseleksi dengan ketat. Untuk merekrut karyawanpun PT Lotte Mart Makassar sangat teliti walaupun terbilang perusahaan sangat membutuhkan atau dalam keadaan kekurangan SDM. PT Lotte Mart Makassar memiliki beberapa tes dalam merekrut calon karyawan mulai dari tes lisan sampai tes tulisan, tes tulisan yang berisi beberapa soal psikotes dan tes lisan yang berarti wawancara. Karyawan yang diterima berarti telah lulus dari tes-tes tersebut yang artinya telah memenuhi kualifikasi menjadi karyawan PT Lotte Mart Makassar. Informasi perekrutan tersebut akan disebarluaskan melalui media sosial sehingga semua orang dapat melamar jika berminat.

Setelah melalui proses perekrutan dan menjalani berbagai tes, karyawan yang lolos memenuhi memenuhi syarat yang telah ditentukan perusahaan akan menjalani pelatihan dan meningkatkan kemampuan serta mengembangkan keterampilan dalam kerja agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik. Bukan hanya karyawan baru, karyawan lama yang sudah berpengalaman dalam bekerja juga diterapkan pengembangan dan pelatihan jika diperlukan. Baik pengembangan maupun

pelatihan karyawan. Pada proses training dilakukan selama 2 minggu untuk karyawan baru dan untuk karyawan lama tergantung keputusan perusahaan berapa lama yang akan dijalani disesuaikan dengan pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan.

Perusahaan harus melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa baik setiap pekerja bekerja. PT Lotte Mart Makassar menilai kinerja setiap pekerja dengan kunci kinerja induktor. Dalam proses ini, prestasi setiap karyawan dapat dijelaskan dengan jelas, apakah itu buruk, buruk sekali, perlu perbaikan, cukup, baik, atau sangat baik. Prestasi ini juga akan dievaluasi setiap bulan melalui audit dan atasan dapat menilai bawahannya secara langsung, seperti dengan menggunakan penilaian keaktifan di lapangan, yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, misalnya para karyawan.

Sistem penilaian kinerja juga menggunakan instruktur kinerja yang penting. Atasan menggunakan sistem peringkat untuk menilai kinerja karyawan, yaitu membandingkan satu karyawan dengan yang lain untuk menentukan mana yang lebih baik. Penilaian ini dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Faktor kemampuan dan motivasi merupakan dua komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor kemampuan berarti bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dan memiliki pendidikan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Sementara itu, faktor motivasi merujuk pada sikap karyawan yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan kerja mereka. Oleh karena itu, karyawan yang lulus seleksi telah ditempatkan dengan sukses. PT Lotte Mart

Makassar mempekerjakan setiap karyawan berdasarkan pendidikan dan kemampuan mereka.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan harus membayar mereka dan membalas jasa mereka. PT Lotte Mart di Makassar menggunakan sistem kompensasi yang sesuai dengan peraturan pemerintah. Itu adalah UMR (Upah Minimum Regional), yang sekarang disebut UMP (Upah Minimum Provinsi) Sulawesi Selatan. Gaji disesuaikan dengan golongan atau jabatan karyawan, dan tunjangan hari raya juga diberikan secara tunai kepada seluruh karyawan pada waktu tertentu. PT Lotte Mart Makassar memiliki program penyelesaian dan balas jasa yang berhasil.

Salah satu komponen penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas bisnis adalah penilaian kinerja karyawan. Tidak semua pekerjaan di perusahaan sama; ada beberapa divisi yang membedakan pekerjaan masing-masing. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda untuk membantu perusahaan bekerja sama dan bekerja sama. Dalam hal ini, manajemen dan karyawan harus memiliki hubungan kerja yang baik. Pada PT Lotte Mart Makassar, hubungan kerja ini terjadi dengan baik karena karyawan dapat menyampaikan keluhan atau masalah yang terkait dengan pekerjaan mereka. Semua karyawan memiliki hubungan yang baik satu sama lain dan manajemen perusahaan, sehingga tidak ada masalah yang mengganggu pekerjaan mereka.

Perusahaan yang baik peduli dengan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Dengan memastikan bahwa karyawan tetap aman,

perusahaan memprioritaskan program keselamatan dan kesehatan kerja. Karena kecelakaan kerja dapat terjadi kapan saja dan berpotensi mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting. Oleh karena itu, organisasi yang menyediakan layanan kesehatan BPJS Kesehatan dan layanan keselamatan kerja BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan memiliki ruang istirahat yang menyediakan obat-obatan dan perlengkapan P3K, yang dapat digunakan oleh semua karyawan jika mereka merasa tidak enak pada badan. Program keselamatan dan kesehatan kerja PT Lotte Mart Makassar telah berjalan dengan baik.

PT Lotte Mart Makassar memiliki program kepuasan kerja dalam fungsi SDM. Karyawan diminta mengisi angket yang diumumkan setiap bulan melalui link yang hanya dapat diakses oleh mereka. Perusahaan dapat dengan mudah mengembangkan bisnis mereka dengan mengetahui kepuasan kerja. Program kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, karena ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan kerugian dan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan serta mempengaruhi kinerja karyawan, dan hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan. Program kepuasan kerja dan keselamatan kerja PT Lotte Mart Makassar telah berhasil.

Perusahaan juga menetapkan peraturan untuk karyawan yang ingin memutuskan hubungan kerja mereka. Dalam program pemutusan hubungan kerja atas kemauannya sendiri, karyawan harus menyerahkan surat pengunduran diri selambat-lambatnya setiap bulan sebelum tanggal berhenti kerja. Surat pengunduran diri harus berisi informasi atau pemberitahuan

alasan mengapa mereka ingin mengundurkan diri, sehingga mereka dapat mencari pengganti dan melatih karyawan baru. PT Lotte Mart belum pernah memecat karyawan atas permintaan perusahaan; sebaliknya, ia akan memberikan teguran lisan sebelum SP1, SP2, dan SP3.

Audit sumber daya manusia dapat membantu perusahaan memutar dan memeriksa secara menyeluruh program sumber daya manusia mereka untuk menjamin bahwa program tersebut berjalan dengan benar dan bahwa perusahaan akan menjadi sukses di masa yang akan datang tergantung pada seberapa baik perusahaan mengimplementasikan program tersebut. Oleh karena itu, perusahaan tersebut berkembang menjadi perusahaan ritel terbesar di Korea Selatan dengan banyak cabang di Asia.

Setiap bisnis pasti menghadapi masalah, seperti halnya PT Lotte Mart Makassar, yang mengharuskan karyawan untuk mempertahankan penjualan atau meningkatkannya di masa depan. Perusahaan melakukan banyak hal dengan penjualan. Perusahaan akan berkembang seiring dengan peningkatan penjualan dan keuntungan. Pelanggan yang berbelanja meningkatkan penjualan. Untuk menarik lebih banyak pelanggan dan meningkatkan penjualan, Anda harus meningkatkan kekuatan merek dengan menjual merek yang sudah lama dikenal dan memiliki kepercayaan pelanggan.

Memperluas target pasar diperlukan agar lebih banyak orang mengetahui bisnis yang dijalankan, anda harus meningkatkan promosi dengan menggunakan semua media platform online. Meningkatkan kualitas produk juga penting untuk menarik pelanggan karena produk yang berkualitas akan dicari banyak orang. Produk yang berkualitas biasanya dibuat dengan bahan



yang berkualitas, sehingga harganya akan lebih tinggi, tetapi banyak pelanggan yang siap membayar harga yang tinggi jika produk tersebut benar-benar berkualitas. Jika Anda memberikan promosi yang menarik, konsumen akan terpesona melihat produk dan membeli. Membuat pelanggan puas dan bahagia adalah bagian penting dari meningkatkan penjualan, memberikan layanan terbaik untuk mereka akan membuat mereka betah dan puas.

Audit manajemen dapat membantu manajer menemukan masalah. Audit manajemen harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Audit manajemen membantu menemukan masalah yang mungkin mengganggu kinerja perusahaan. Penelitian ini meneliti bagaimana audit manajemen mempengaruhi kinerja perusahaan pada PT Lotte Mart Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman tentang bagaimana audit manajemen mempengaruhi kinerja perusahaan. Tujuan audit manajemen ini adalah untuk mengetahui apakah tindakan telah dilaksanakan dengan benar dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk memperbaiki berbagai masalah yang muncul.

Penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari Sanjaya, Made Ary Meitriana, dan Anjuman Zukhri (2013) melakukan penelitian tentang penggunaan audit manajemen untuk menilai kinerja perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa PT. Coca-Cola Bottling Indonesia sc Singapura menggunakan audit manajemen keuangan dengan baik dan meningkatkan kegiatan keuangan perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulannya yaitu perusahaan sudah terbilang baik karna mempunyai sistem untuk mengukur kinerja perusahaan dan telah mengikuti ketentuan yang telah ditentukan perusahaan. Dengan pelaksanaan audit manajemen perusahaan dapat mengatasi permasalahan yang ada dengan menilai kinerja para karyawan, seperti kurangnya sumber daya pada perusahaan dapat diselesaikan dengan diberinya masing-masing tanggungjawab yang telah diatur oleh perusahaan. Audit manajemen membantu mengidentifikasi masalah yang mungkin terjadi dan menjadi penyebab penurunan kinerja perusahaan tersebut. Untuk memastikan kinerja perusahaan telah dilaksanakan dengan baik, perlu adanya audit manajemen agar digunakan sebagai alat untuk melakukan perbaikan karena audit manajemen dilakukan dalam menilai kinerja perusahaan merupakan penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi dan memainkan peran yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Melakukan audit sumber daya manusia pada perusahaan dapat membantu untuk mengevaluasi dan memeriksa secara menyeluruh terhadap suatu program sumber daya manusia untuk menjamin bahwa program tersebut berjalan dengan benar dan kesuksesan perusahaan dimasa yang akan datang tergantung pada seberapa baik perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Pelaksanaan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan menjadi masukan positif dan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

## **B. Saran**

### **1. Untuk Perusahaan**

Mengenai pelaksanaan audit manajemen dalam menilai kinerja yaitu agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya yang dimiliki agar kinerja perusahaan semakin baik untuk mencapai tujuan perusahaan kedepannya.

### **2. Untuk studi selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang dan menambah wawasan pengetahuan terkait audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan.

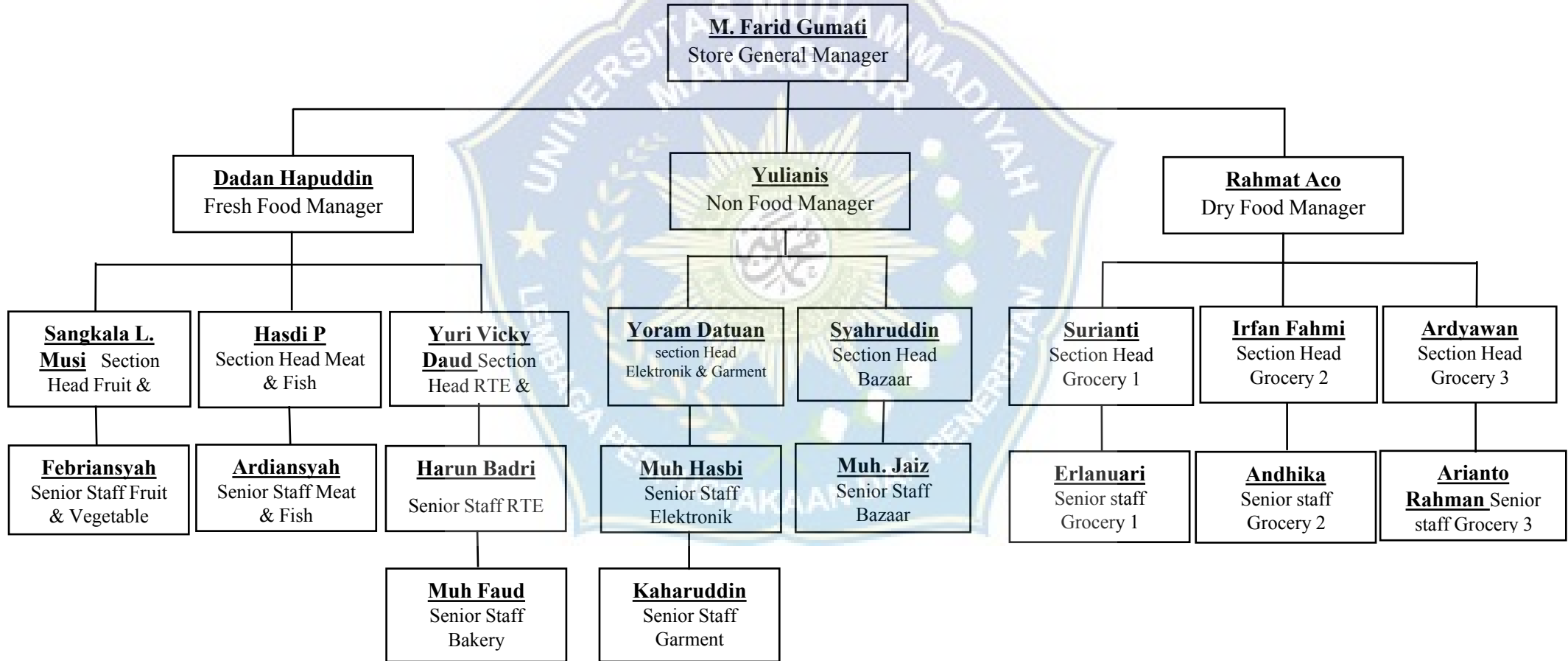


## DAFTAR PUSTAKA

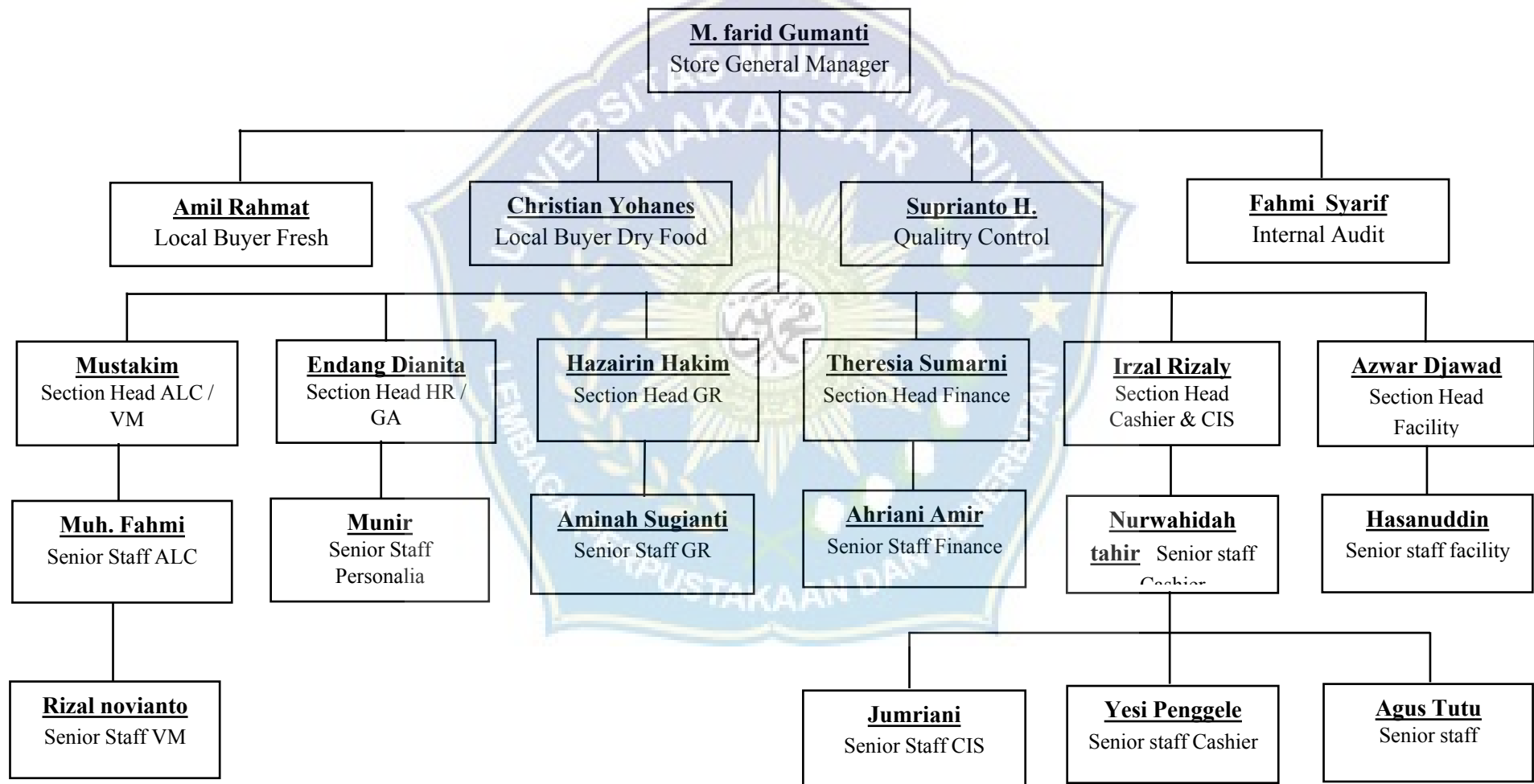
- Ahmad, I. (2014). *Analisis Penerapan Audit Manajemen atas Fungsi Keuangan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar*. *Jurnal Ilmiah*.
- Ali, Hasan. (2018). *Analisis Audit Manajemen Atas Produktivitas dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PT. Marintur Indonesia)*. *Bab II Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Arif. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru*. *γάρη*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Asih, & Putri. (2021). *Pengaruh Audit Kinerja dan Penyajian Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Publik (Studi Kasus pada Skpd Kota Semarang)*. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 161–174.
- Basit, A., & Hasan, Z. (2018). *Impact Of Capital structure On Firms Performance*. *International Journal of Information, Business and Management*, 10(4).
- Cascio. (2013). *Managing Human Resources. Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Erlyna. (2021). *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Sektor Teknologi Informasi dan Jasa)*. *Jurnal Akuntansi* 6, No. 2
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Fikri. (2022). *Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan*. *Jurnal E-Proceeding of Management : Vol.7, No.2*, pp 2710-2721.
- Hamdi, S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Intensif Dan Asimetri Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru*. 10–34.
- Hery. (2017). *Kajian Riset Akuntansi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Istiani, Dwi. (2014). *Audit Operasional Pelayanan Kasir Pada AHHAS Imam Motor*. 6–32.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nurdin, Fandy. (2014). *Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah dan Temuan Audit BPK RI terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah*. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Putro, G. (2022). *Tinjauan Atas Prosedur Pelaksanaan Audit Kinerja Oleh Inspektorat Provinsi Jambi Pada Masa Pandemi*. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara*, 1–61.

- Robbins. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek. *Bab li Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Rofa, M. (2018). Penerapan Audit Manajemen Untuk Menilai Efisiensi dan Efektivitas Operasional Pada PT. Karunia Indah Dekapan Expres Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Salatiga. (2020). *Pedoman Audit Kinerja Satuan Pengawasan Internal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sanjaya,. (2013). Penerapan Audit Manajemen Keuangan pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia SC Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 2(1).
- Sarapa, Djohariah. (2017). *Audit Manajemen atas Fungsi Keuangan pada PT. Megahputra Sejahtera Makassar*. *Jurnal Akuntansi STIM Lasharan Jaya*. Makassar. Vol. 1. No. 2.
- Segah, B. (2018). *Audit Kinerja Dan Peningkatan Akuntabilitas Publik : Lampiran Issai 3100 Performance Audit And Public Accountability Enhancement : Appendix To Issai 3100*. *Journal Umpalangkaraya Restorica*, 26(3), 27.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silvia. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 40 Nomor 1.
- Simanjuntak. (2018). *Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi Kerja Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja manajerial*. 1–23.
- Suci, A. N., & Karsiati. (2019). *Kinerja Perusahaan dan Audit Manajemen Keuangan*. 8(2), 1–12.
- Sukrisno. (2013). *Auditing Petunjuk Praktis pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik. Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Suryani. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Sutawijaya. (2020). *Audit Kinerja–Mendorong Peningkatan Value Organisasi Pemerintah dalam Mewujudkan World Class Government*.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudhianingsih. (2014). *Kinerja karyawan PT Sumber Pangan Gisindo Yogyakarta dalam Pendistribusian Produk*. 12030204039.

**STRUKTUR ORGANISASI  
PT LOTTE MART MAKASSAR  
DIVISI COMMERCIAL**



**STRUKTUR ORGANISASI  
PT LOTTE MART MAKASSAR  
DIVISI SUPPORTING**



Lampiran 2

**DOKUMENTASI PENELITIAN PADA PT LOTTE MART MAKASSAR**



Gambar 2  
Wawancara dengan Internal Audit



Gambar 3  
Wawancara dengan Fresh Food Manager





Gambar 4  
Wawancara dengan Staff Good Receiving (GR)



Gambar 5  
Wawancara dengan Staff Dry Food



Gambar 6  
Wawancara dengan senior staff fruit & vegetable

Lampiran 3

**CODING DAN TRANSKIP WAWANCARA  
PADA PT LOTTE MART MAKASSAR**

Nama Informan : Fahmi Syarif  
Jabatan Informan : Internal Audit  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tanggal Wawancara : 18 Januari 2024  
Tempat wawancara : PT Lotte Mart Makassar

| No | Peneliti  | Informan  |
|----|---|---|
| 1. | Bagaimana auditor manajemen mengukur atau menilai kinerja perusahaan? | Untuk menilai kinerja perusahaan itu tergantung dari kinerja karyawan karna karyawan memiliki tugas masing-masing dalam perusahaan untuk mencapai suatu hasil yang telah ditetapkan, Dalam menilai kinerja itu kami menggunakan KPI, KPI yaitu Key Performance Indicator, KPI ini adalah alat pengukur kinerja yang dapat mengetahui seberapa efektif perusahaan itu untuk mencapai target tertentu dan mengetahui apakah upaya yang dilakukan itu dapat berdampak baik atau buruk bagi perusahaan. KPI metode pengukurannya ini mengukur selama periode harian, mingguan dan bulanan yang dapat dijadikan pertimbangan oleh manajemen, apabila terjadi penyimpangan manajemen dapat mengambil keputusan. |
| 2. | Apakah ada metode atau alat tertentu yang dilakukan dalam proses      | Seperti yang saya katakan tadi untuk menilai kinerja perusahaan itu menggunakan metode KPI atau Key performance indicator. oh iya, Selain itu kami juga   |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    | audit manajemen untuk mengevaluasi kinerja perusahaan?   | menggunakan penilaian atasan terhadap bawahan dan penilaian bawahan terhadap atasan guna menilai kinerja lebih efektif, supaya kami juga tau sudut pandang antar karyawan yang dari bawahan terhadap atasan itu bagaimana dan sebaliknya sudut pandang atasan terhadap bawahan itu bagaimana, begitu.  |
| 3. | Bagaimana perusahaan mengatasi permasalahan sumber daya manusia yang kurang baik dan kurangnya tenaga kerja pada perusahaan? | perusahaan mengatasi permasalahan sdm yang kurang baik itu dengan cara kita memanfaatkan fungsi sumber daya manusia dengan efektif yang telah diatur oleh perusahaan. Dengan dilaksanakannya fungsi manajemen sumber daya manusia dapat menjadikan sumber daya manusia itu terstruktur dan lebih baik atau berkualitas dan untuk masalah kurangnya tenaga kerja itu kita melakukan perekrutan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan saja agar tidak terjadi tumpang tindih jabatan dip perusahaan.  |
| 4. | Apa saja dan apakah bisa dijelaskan bagaimana perusahaan melaksanakan fungsi sumber daya tersebut?                           | Mulai dari perencanaan yang menilai ketersediaan saat ini seperti penilaian skill, kompetensi, kualifikasi, pengalaman, usia, jabatan, kinerja, kompensasi kemudian menghitung kebutuhan sdm yang akan datang seperti menganalisa kebutuhan tenaga kerja dimasa mendatang, seperti pengurangan karyawan, lowongan akan dibuka, promosi jabatan, mutasi karyawan dan pengunduran diri atau pemecatan. Adapun menentukan perkiraan permintaan sdm seperti kebutuhan untuk nanti serta merancang strategi dan implementasi pencarian sdm yang dapat |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>menjadi solusi bagi perusahaan. Kemudian rekrutmen, dilakukan tes lisan dan tulisan yang diberikan kepada calon karyawan yang berarti beberapa soal untuk tulisan dan wawancara untuk lisan dan disebarluaskan ke media sosial agar orang-orang tahu bahwa disini buka lowongan. kemudian pengembangan dan pelatihan disini itu sistem training selama 2 minggu yang dilaksanakan oleh karyawan baru dari perekrutan yang lolos dan bisa kadang juga dilakukan training untuk karyawan lama jika diperlukan. Untuk penilaian kinerja, menggunakan KPI dan penilaian atasan terhadap bawahan dan sebaliknya ditambah penilaian keaktifan di area, oh ya adapun yang namanya penilaian sistem peringkat. penilaian ini membandingkan satu karyawan dengan karyawan lainnya dan menentukan yang mana lebih baik diantara para karyawan berdasarkan suatu kriteria yang telah ditentukan. Ada juga hubungan kerja, ini dilakukan oleh seluruh karyawan dengan berkomunikasi dengan baik sesama karyawan dan tidak boleh membeda-bedakan sesama karyawan dan harus bekerja sama dengan baik intinya. kompensasi dan balas jasa, ini disebut juga gaji dan untuk gaji disini sudah umur dan ada kompensasi biasanya pada hari raya atau hari-hari tertentu saja. Program keselamatan kerja, disini sudah memfasilitasi BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan selain itu</p> |
|--|--|--|

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | <p>disediakan ruangan istirahat yang dilengkapi P3K dan berbagai jenis obat-obatan dan bisa digunakan untuk semua karyawan tanpa terkecuali. kepuasan kerja disini dilakukan dengan dibagikan angket kepada seluruh karyawan dan dievaluasi agar perusahaan tau apa yang dibutuhkan oleh para karyawan. Dan terakhir pemutusan hubungan kerja, program ini paling jarang dilakukan oleh perusahaan tapi pasti pernah dilakukan dan yang sering itu pemutusan dari pihak karyawannya sendiri.</p>   |
| 5. | <p>Apakah ada tantangan atau hambatan khusus yang dihadapi dalam melaksanakan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan?</p> | <p>Jika para karyawan mematuhi prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan yah maka seharusnya tidak ada masalah namun jika terdapat masalah atau ditemukan masalah, itu para tim audit akan mencari akar masalah tersebut dan kemudian mencari solusi serta memperbaikinya. Untuk tantangan itu, salah satu tantangan kami yaitu bagaimana menarik lebih banyak konsumen agar berbelanja dengan nyaman dan tetap memilih toko kami dan tidak berpaling ketoko lain saja. Ada beberapa cara menarik pelanggan seperti meningkatkan kualitas produk yang dijual, memperluas target pasar dan sering-sering mengadakan promo.</p> |

Nama Informan : Dadan Hapuddin  
 Jabatan Informan : Fresh Food Manager  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tanggal Wawancara : 18 Januari 2024  
 Tempat wawancara : PT Lotte Mart Makassar

| No | Peneliti  | Informan  |
|----|---|---|
| 1. | Bagaimana auditor manajemen mengukur atau menilai kinerja perusahaan?                                       | Dalam menilai kinerja ada namanya KPI yang dapat menunjukkan bagaimana kinerja untuk mencapai suatu tujuan dalam waktu yang telah ditentukan. KPI ini adalah key performance indicator yaitu eee yang digunakan perusahaan untuk mengukur kinerja yah. KPI ini telah mencakup semua penilaian seperti tanggung jawab, kualitas pekerjaannya, kerja sama tim, ee perilaku dan karakternya, ketepatan waktu juga serta kehadirannya sebagai karyawan, semuanya dinilai dan dievaluasi oleh atasan langsung dan juga terkadang evaluasi oleh rekan kerja, evaluasi oleh bawahan, evaluasi diri sendiri dan evaluasi oleh pelanggan digunakan salah satunya atau dipilih salah satunya sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya yang mana yang akan dipilih. |
| 2. | Apakah ada metode atau alat tertentu yang dilakukan dalam proses audit manajemen untuk mengevaluasi kinerja | Metode yang digunakan itu yang tadi KPI, Key performance indicator. Metode ini dapat membantu mengambil keputusan saat diperlukan.  |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    | perusahaan?  |  |
| 3. | Apakah ada tantangan atau hambatan khusus yang dihadapi dalam melaksanakan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan? | Kalau tantangan kita disini itu kita harus mempertahankan para costumer yang datang dan harus bisa menarik lebih banyak costumer lagi untuk membeli produk. meningkatkan penjualan simpelnya, seperti contohnya jika hari ini datang sekian orang maka untuk kedepannya kita harus atau berusaha yah untuk bagaimana sih agar lebih banyak costumer yang datang dan membeli produk disini, itu saja sih menurut saya tantangannya. |





Nama Informan : Ahmad Sofyan  
 Jabatan Informan : Staff Good Receiving (GR)  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tanggal Wawancara : 18 Januari 2024  
 Tempat wawancara : PT Lotte Mart Makassar

| No | Peneliti  | Informan   |
|----|---|--|
| 1. | Bagaimana auditor manajemen mengukur atau menilai kinerja perusahaan?                                       | Audit manajemen dilakukan itu saat ditemukan masalah dalam perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya dan untuk menilai kinerja perusahaan itu kami menilai melalui bagaimana perilaku staff dalam bekerja apakah dia bertanggungjawab atas tugasnya yang diberikan atau tidak, apakah dia aktif dilapangan atau tidak dan apakah dia disiplin atau tidak, serta berperilaku dengan baik atau tidak. Semua penilaian itu dapat diukur atau dinilai dengan Key Performance Indicator atau disebut juga dengan KPI. Setelah penilaian telah dilakukan oleh KPI itu atasan sudah dapat mengevaluasi para staff setiap hari, setiap minggu, atau setiap bulan kadang juga dengan waktu yang ditentukan jadi bisa kapan saja. |
| 2. | Apakah ada metode atau alat tertentu yang dilakukan dalam proses audit manajemen untuk mengevaluasi kinerja | Metodenya itu menggunakan key performance indicator atau disingkat dengan KPI. KPI ini sudah mencakup semua penilaian yang saya tdi sebutkan seperti absensi, perilaku dan lain sebagainya.  |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    | perusahaan?  |   |
| 3. | Apakah ada tantangan atau hambatan khusus yang dihadapi dalam melaksanakan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan? | Tantangan kita disini itu bagaimana cara agar penjualan kita meningkat seiring berjalannya waktu dan pastinya tidak menurun yah, maka dari itu kita harus menarik pelanggan sebanyak-banyaknya untuk berbelanja disini dengan melayaninya dengan baik, bersikap ramah, dan lainnya yang dapat menarik pelanggan agar tetap berbelanja disinilah pokoknya. |



Nama Informan : Febriansyah  
 Jabatan Informan : senior staff fruit & vegetable  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tanggal Wawancara : 18 Januari 2024  
 Tempat wawancara : PT Lotte Mart Makassar

| No | Peneliti  | Informan  |
|----|---|---|
| 1. | Bagaimana auditor manajemen mengukur atau menilai kinerja perusahaan?   | Proses audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan dibagi-bagi menjadi penilaian dari absensi, penilaian kerja area dan penilaian dari segi sales. Hm Khusus penilaian manajemen ada tambahan penilaian sales yaitu sales dalam setahun akan direkap dan masuk sebagai KPI yaitu Key Performance Indicator. Dalam manajemen sistem penilaian kinerja melalui KPI dan sudah termasuk penilaian sales dan margin sedangkan dalam penilaian staff dinilai hanya berdasarkan kinerja diarea dan absensi. |
| 2. | Apakah ada metode atau alat tertentu yang dilakukan dalam proses audit manajemen untuk mengevaluasi kinerja perusahaan? | yang seperti tadi saya katakan untuk menilai kinerja itu menggunakan key performance indicator yang disebut juga KPI. KPI ini digunakan untuk mengevaluasi kinerja setiap hari, setiap minggu dan setiap bulan juga. Dengan menggunakan kpi sangat membantu mengukur kinerja perusahaan.  |
| 3. | Apakah ada tantangan atau hambatan khusus yang dihadapi dalam   | Tantangannya itu kita harus menerapkan pelayanan yang baik bagi pelanggan yah agar para pelanggan betah berbelanja disini, dengan mereka betah mereka   |

|  |  |
|--|--|
| melaksanakan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan? | akan Kembali dan Kembali lagi kesni untuk berbelanja dan dengan mereka berbelanja semakin banyak maka penjualan akan meningkat. Dengan begitu tantangannya kita harus meningkatkan penjualan, harus tetap mempertahankan dan meningkatkan penjualan dan sebisa mungkin berusaha agar tidak turun penjualannya. |
|--|--|




Nama Informan : Arya Pramana  
 Jabatan Informan : Staff Dry Food  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tanggal Wawancara : 18 Januari 2024  
 Tempat wawancara : PT Lotte Mart Makassar

| No | Peneliti  | Informan   |
|----|---|--|
| 1. | Bagaimana auditor manajemen mengukur atau menilai kinerja perusahaan? | <p>Setau saya sebagai staff Penilaian kinerja dalam perusahaan itu dinilai berdasarkan absensi juga berdasarkan keaktifan dan dinilai berdasarkan atasan secara langsung, jadi saya pribadi sebagai staff tidak tahu saat kapan penilaian, hanya atasan yang tahu, contohnya penilaian kinerja dilakukan untuk evaluasi staff apabila ingin memperpanjang kontrak. Sepengetahuan saya staff dinilai berdasarkan tugas dan bagaimana tugas tersebut diselesaikannya, terkadang karyawan cenderung menunda-nunda pekerjaan maka dari itu atasan dapat menilai kinerja staff tersebut. Untuk proses pengambilan keputusan itu diputuskan oleh para atasan karna kami sebagai staff hanya mengikuti perintah. Misalnya saya yah ingin memperpanjang kontrak namun kinerja saya biasa saja atasan ingin memberhentikan saya tetapi saya meminta pertimbangan dan menunjukkan minat masih ingin bekerja, berhubung saya dikenal tidak pernah bermasalah dan tidak pernah membuat kesalahan atasan bisa mempertimbangkannya dengan bertanya</p> |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | <p>kepada saya dan kepada rekan kerja saya bagaimana kinerja saya selama ini menurut mereka siapa tau ada yang terlewatkan karna atasan tidak setiap saat bersama saya dan kemudian atasan akan mengambil keputusan.</p>  |
| 2. | <p>Apakah ada metode atau alat tertentu yang dilakukan dalam proses audit manajemen untuk mengevaluasi kinerja perusahaan?</p>      | <p>Untuk metodenya saya belum terlalu tau karna saya bekerja baru beberapa bulan, yang saya tau kami para staff dinilai berdasarkan absensi setiap hari dan bagaimana kinerja kita dilapangan apakah aktif atau biasa aja, apakah dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sendiri atau butuh bantuan jadi atasan bisa tau kinerja kita dengan melihat secara langsung maka dari itu para atasan sering meninjau lokasi yah untuk menilai kinerja para staffnya.</p> |
| 3. | <p>Apakah ada tantangan atau hambatan khusus yang dihadapi dalam melaksanakan audit manajemen dalam menilai kinerja perusahaan?</p> | <p>Kalau saya tantangan saya itu bagaimana saya bisa menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh atasan dengan baik yah. Misal atasan bilang arya coba kamu display dengan kreatif produk ini agar para pelanggan tertarik begitu saya laksanakan dengan baik dan kadang meminta saran pada rekan-rekan karyawan lainnya, bagaimana agar display tersebut atau tugas yang diberikan tersebut saya jalankan dengan baik.</p>                         |

## Lampiran 4

**DOKUMEN SOP AUDIT LOTTE MART**

|   |                                    |   |
|---|------------------------------------|---|
|  | <b>PROSEDUR<br/>AUDIT INTERNAL</b> | No. Dokumen : 020/SOP-SGM/II/2023<br>Revisi : 1<br>Berlaku sejak : 2023<br>Halaman : 1 dari 2 |
|---|------------------------------------|---|

**A. Tujuan**

Sebagai indikator terlaksananya sistem manajemen yang telah ditetapkan oleh Lotte Mart dalam menjalankan SOP dan sebagai evaluasi kinerja secara keseluruhan dari pengelolaan Lotte Mart yang dilakukan oleh pengelola Lotte Mart.

**B. Ruang Lingkup**

Merencanakan, melaksanakan, rekomendasi hasil audit internal.

**C. Acuan**


Panduan Mutu PT. Lotte Mart

**D. Tanggung Jawab**

Seluruh bagian dan perwakilan bagian bertanggung jawab melaksanakan audit internal dan menindaklanjuti temuan audit yang telah dibuat.

**E. Proses Prosedur**

1. Merencanakan Program Audit Internal
  - Menetapkan tujuan program audit berdasarkan misi manajemen.
  - Menetapkan cakupan program audit sesuai dengan sistem manajemen dan program jaminan mutunya.
  - Menetapkan tanggung jawab program audit dilakukan oleh personil yang kompeten, mempunyai pengetahuan mengenai proses sertifikasi, audit dan persyaratan Pedoman.
  - Mengidentifikasi sumber daya program audit para personil yang melakukan audit tidak mengaudit pekerjaan mereka sendiri.
  - Mengidentifikasi prosedur program audit personil yang bertanggung jawab terhadap bidang yang diaudit, diberikan informasi hasil audit.
2. Persiapan Program Audit Internal
  - Menyiapkan dokumen program audit yang diperlukan, yaitu format jadwal audit, format daftar periksa dan format ringkasan hasil temuan dan hasil perbaikan.
  - Lead Auditor mengadakan pertemuan dengan anggotanya untuk pembagian tugas pelaksanaan audit.

|   |                                    |   |
|---|------------------------------------|---|
|  | <b>PROSEDUR<br/>AUDIT INTERNAL</b> | No. Dokumen : 020/SOP-SGM/II/2023<br>Revisi : 1<br>Berlaku sejak : 2023<br>Halaman : 2 dari 2 |
|---|------------------------------------|---|

- Lead Auditor menyusun rencana audit dengan mengisi format jadwal pelaksanaan audit internal.
  - Lead Auditor mengirimkan rencana audit ke devisi yang akan diaudit.
3. Melaksanakan Program Audit Internal
- Melaksanakan evaluasi auditor yang akan ditugasi.
  - Melakukan penugasan tim berdasarkan daftar auditor yang telah dievaluasi.
  - Melakukan pengarahan kepada tim auditor.
  - Mengidentifikasi kegiatan audit sesuai dengan program audit.
  - Melakukan perekaman untuk setiap kegiatan audit, hasil tinjauan program audit, dan personil audit.
4. Memantau dan Meninjau Program Audit Internal
- Mengidentifikasi kemampuan tim audit untuk mencrapkan rencana audit.
  - Mengidentifikasi kesesuaian penerapan dengan program dan jadwal audit.
  - Mengidentifikasi peluang untuk perbaikan melalui umpan balik dari klien.
5. Tindak Lanjut Program Audit Internal
- Auditor melakukan verifikasi terhadap tindakan perbaikan yang telah dilakukan audit dan kemudian melaporkannya berdasarkan jadwal tindakan perbaikan yang telah disepakati.
  - Lead auditor melaporkan kepada manager store untuk diambil tindakan berupa teguran lisan maupun tulisan apabila tindakan perbaikan tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang disepakati.



Lampiran 5

**SURAT PENELITIAN**

PT. Lotte Mart Indonesia  
Jl. Boulevard No.1 Mall Panakukang  
Makassar  
Telephone : (0411) 423448 (HUNTING)  
Facsimile : (0411) 423440

---

**SURAT KETERANGAN**  
019/SK-SGM/LMI-PNK/V/2024

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ainun Jariya  
Nomor Pokok : 105731124720  
Program Studi : Akuntansi  
Pekerjaan/ Lembaga : Mahasiswa (S1)

Kami mengizinkan untuk melakukan Penelitian Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis yang berjudul **“Pelaksanaan Audit Manajemenn Dalam menilai Kinerja Perusahaan Pada PT Lotte Mart Makassar”**.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, semoga prestasi dan keberhasilan menyertai anda dimasa yang akan datang.

Makassar, 02 Mei 2024

Mengetahui,



**LOTTE Mart**

M. Farid Gumanti  
Store General Manager

Lampiran 6

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Ainun jariya  
Nim : 105731124720  
Program Studi : Akuntansi

Dengan nilai:

| No | Bab   | Nilai | Ambang Batas |
|----|-------|-------|--------------|
| 1  | Bab 1 | 10 %  | 10 %         |
| 2  | Bab 2 | 11 %  | 25 %         |
| 3  | Bab 3 | 9 %   | 10 %         |
| 4  | Bab 4 | 9 %   | 10 %         |
| 5  | Bab 5 | 0 %   | 5 %          |

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 Juni 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nurhidayah S. Hum, M.I.P.  
NIP. 1964 591

## HASIL PLAGIASI PER-BAB



## Ainun jariya 105731124720 Bab II

## ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| <b>11%</b>       | <b>12%</b>       | <b>13%</b>   | <b>15%</b>     |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

## PRIMARY SOURCES

|          |   |  |           |
|----------|---|--|-----------|
| <b>1</b> | <a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a><br>Internet Source |  | <b>4%</b> |
| <b>2</b> | <a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a><br>Internet Source           |  | <b>2%</b> |
| <b>3</b> | <a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>Internet Source             |  | <b>2%</b> |
| <b>4</b> | <a href="http://eprints.pknstan.ac.id">eprints.pknstan.ac.id</a><br>Internet Source           |  | <b>2%</b> |
| <b>5</b> | <a href="http://jurnal.minartis.com">jurnal.minartis.com</a><br>Internet Source               |  | <b>2%</b> |

Exclude quotes  Off  
 Exclude bibliography  Off

Exclude matches  < 2%

## Ainun jariya 105731124720 Bab III

## ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | eprints.iain-surakarta.ac.id<br>Internet Source                                     | 2% |
| 2 | Submitted to Program Pascasarjana<br>Universitas Negeri Yogyakarta<br>Student Paper | 2% |
| 3 | Submitted to Universitas Ibn Khaldun<br>Student Paper                               | 2% |
| 4 | ejurnal.poliban.ac.id<br>Internet Source  | 2% |
| 5 | repository.bsi.ac.id<br>Internet Source   | 2% |

Exclude quotes Off

Exclude matches &lt; 2%

Exclude bibliography Off

# Ainun jariya 105731124720 Bab IV

## ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES



[digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)  
Internet Source

9%



Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



Ainun jariya 105731124720 Bab V

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

Off



## RIWAYAT HIDUP



Ainun Jariya panggilan ai atau inun, lahir di Makassar pada tanggal 05 Mei 2002, penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara, buah kasih dari Kaimuddin dan Mardiana. Penulis mulai memasuki jenjang Pendidikan sekolah dasar pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 28 Makassar pada tahun 2014 dan tamat pada tahun 2017, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah kejuruan di SMKN 4 Makassar pada tahun 2017 dan tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis diterima melalui Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar Program Strata Satu (S1).

