

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PENCAPAIAN TARGET PAJAK
KENDARAAN BERMOTOR DI KANTOR BAPENDA OGAN ILIR
SUMATERA SELATAN DALAM KAITANNYA DENGAN
AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA**



Skripsi Oleh:

M WAHYU FEBRIANSYAH

01031381621213

AKUNTANSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PENCAPAIAN TARGET PAJAK
KENDARAAN BERMOTOR DI KANTOR BAPENDA UPTB OGAN ILIR
SUMATERA SELATAN DALAM KAITANNYA DENGAN
AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun oleh:

Nama : M Wahyu Febriansyah
NIM : 01031381621213
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 15 November 2019



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

Tanggal

Anggota

: 18 November 2019



H. Aspahani, S.E., M.M., AK
NIP. 196607041992031004

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PENCAPAIAN TARGET PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI KANTOR BAPENDA UPTB OGAN ILIR SUMATERA SELATAN DALAM KAITANNYA DENGAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun oleh:

Nama : M Wahyu Febriansyah
NIM : 01031381621213
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 10 Januari 2020

Ketua



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

Anggota



H. Aspahani, S.E., M.M., AK
NIP. 196607041992031004

Anggota



Eka Meirawati, S.E., Ak., M.Si
NIP. 196905251996032001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Wahyu Febriansyah

NIM : 01031381621213

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Bidang Kajian : Pengauditan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PENCAPAIAN TARGET PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI KANTOR BAPENDA UPTB OGAN ILIR SUMATERA SELATAN DALAM KAITANNYA DENGAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA

Pembimbing :

Ketua : Hj. RinaTjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak

Anggota : H. Aspahani, S.E., M.M., AK

Tanggal Ujian : 10 Januari 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 10 Januari 2020

Pembuat Pernyataan,



M Wahyu Febriansyah

NIM. 01031381621213

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“If i can’t do great things, I can do small things in a great way”

-Martin Luther-

“Watch your thoughts for they become words. Watch your words for they become action. Watch your action for they become habits. Watch your habits for they become your character. Watch your character for they become your destiny. What we think, we become”

-Margaret Thatcher-

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- **Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- **Kakak Ian, Ayuk tia, Kak zain**
- **Keluarga Besar**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Teman-teman Akuntansi 2016**
- **Universitas Sriwijaya**
- **Seseorang yang aku cintai**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul, “Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Pencapaian Target Pajak Kendaraan Di Kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan Dalam Kaitannya Dengan Audit Sumber Daya Manusia”. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai bagaimana penilaian kinerja pegawai di kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan dalam kaitannya dengan Audit Sumber Daya Manusia. Penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dalam penelitian dengan melakukan wawancara. Penulis Ingin menyampaikan rasa berterima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak **Prof. Dr. Taufiq, SE., M.Si** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak **Arista Hakiki, S.E., M.Acc., AK., CA** sebagai Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu **Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., AK** sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan dan nasehat serta

semangat selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

5. Ibu **Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.Si., AK** sebagai Dosen Pembimbing 1 serta Pengelola Jurusan Akuntansi Kampus Palembang, yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak **H. Aspahani, S.E., M.M., AK** sebagai Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan skripsi ini.
7. Ibu **Eka Meirawati, S.E., M.Si., AK** sebagai Dosen Penguji Skripsi yang selalu memberikan nasehat serta memberikan arahan untuk kesempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membekali saya selama masa perkuliahan saya di Fakultas Ekonomi.
9. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
10. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Alm. **Iskandar Zulkarnain** dan Ibunda **Arsini suswani, S.E, M.Si** yang telah melahirkan, membesarkan, merawat, mendidik, menjaga, dan memotivasi dengan memberikan semangat dan memberikan doa yang tiada henti hingga saat ini serta kasih sayang yang tak tergantikan, sehingga penulis dapat meraih gelar Sarjana Ekonomi.
11. Saudaraku tersayang, Kakak Ian, Ayuk Tia serta Kakak Iparku tersayang, Kak Zain. Yang telah memberikan dukungan dari bentuk apapun dan doa

yang tidak hentinya untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

12. Teman seperjuangan, Rabtsan Adi, Irfan Ghiffari, S.E, Raka Almaulidio, Imam Maulana, Jonathan Sadeli yang telah menemani penulis dikala susah dan senang selalu ada untuk penulis dan memberikan saran, kritik, serta motivasi yang sangat baik untuk penulis selama masa perkuliahan hingga saat ini. Terima kasih banyak.
13. Lucu Family, Helen, Kafa, Yolana, Dinna, Sofie, Andina, Rabtsan adi, Imam Maulana, Raka Almaulidio, Irfan Ghiffari, Jonathan Sadeli. Yang telah berbagi keceriaan selama masa perkuliahan dan saling memberi motivasi hingga saat ini penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Sepupu terbaik Nadhilah Septini, M Daffa Dhia ulhaq, M Rifky Ramadhon, yang telah memberikan semangat tidak ada hentinya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi serta telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam keadaan apapun.
15. M. Nata Persada dan Indah Mawarni yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi serta memberikan masukan yang sangat bagus untuk penulis.
16. Seluruh anggota Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (IMASFEK UNSRI) yang telah memberikan pengalaman dan pelajaran secara mendalam dalam kegiatan Organisasi serta kesempatannya untuk bekerjasama dalam setiap program kerja yang dijalankan

17. Seluruh teman-teman Akuntansi Unsri 2016 yang telah memberikan bantuan, motivasi, dukungan, kritik dan saran selama masa perkuliahan yang ditempuh oleh penulis.
18. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis membutuhkan kritik serta saran sebagai masukan penulis dan sangat berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi berbagai pihak yang membutuhkan. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan dalam penulisan skripsi ini.

Palembang, 10 Januari 2020

Penulis,

M Wahyu Febriansyah

Nim 01031381621213

ABSTRAK

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PENCAPAIAN TARGET PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI KANTOR BAPENDA OGAN ILIR SUMATERA SELATAN DALAM KAITANNYA DENGAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh:

M Wahyu Febriansyah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian kinerja pegawai pada pencapaian target pajak kendaraan bermotor di kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan dalam kaitannya dengan audit sumber daya manusia. Kinerja dari pegawai memiliki dampak disuatu kantor, dampak tersebut bisa berupa positif ataupun negatif. Dampak positif dari kinerja pegawai yang baik akan memberikan efek yang memuaskan untuk suatu kantor begitupun sebaliknya dampak negatif dari kinerja pegawai akan memberikan efek yang bisa merugikan bagi kantor tersebut. Penelitian ini bersifat penelitian deskriptif kualitatif yaitu dengan pengamatan data baik itu berupa datang langsung ke tempat yang akan diteliti dengan mengamatkan kondisi yang ada, dan melakukan wawancara terhadap para karyawan di kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan serta data yang diperoleh secara tidak langsung. Hasil dari penelitian ini akan diberikan kepada pihak yang berwenang di kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan sebagai acuan untuk melakukan tindak lanjut terhadap permasalahan yang terjadi.

Kata Kunci: *Audit Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

Ketua,



Hj. Rina Tjandra Kirana DP, S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

Anggota,



H. Aspahani, S.E., M.M., AK
NIP. 196607041992031004

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

ABSTRACT

PERFORMANCE ASSESSMENT OF MOTOR VEHICLE TAX TARGET ACHIEVEMENTS IN THE OFFICE OF SOUTH SUMATERA OGAN ILIR IN ITS RELATIONSHIP WITH HUMAN RESOURCES AUDIT

By:

M Wahyu Febriansyah

This study aims to determine the performance assessment of employees on the achievement of motor vehicle tax targets in the Bapenda Ogan Ilir South Sumatra office with human resource audits. The performance of employees has an impact in an office, the impact can be either positive or negative. The positive impact of good employee performance will have a satisfying effect on an office and vice versa the negative impact of employee performance will harm the office. This research is a qualitative descriptive research that is by observing good data in the form of coming directly to the place to be examined by rescuing existing conditions, and conducting interviews with employees at the Bapenda Ogan Ilir South Sumatra office and data obtained indirectly. The results of this study will be given to the authorities in the Bapenda Ogan Ilir South Sumatra office as a reference for following up on the problems that occur.

Keywords: *Human Resources Audit, Employee Performance*

Chair,



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

Member,



H. Aspahani, S.E., M.M., AK
NIP. 196607041992031004

Acknowledge By,
Head of Accounting Departement



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama Mahasiswa : M Wahyu Febriansyah
NIM : 01031381621213
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Pengauditan
Judul Skripsi : Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Pencapaian Target Pajak Kendaraan Bermotor Di Kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan Dalam Kaitannya Dengan Audit Sumber Daya Manusia

Telah kami periksa penulisan, *grammar* maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 10 Januari 2020

Pembimbing Skripsi :

Ketua,



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

Anggota,



H. Aspahani, S.E., M.M., AK
NIP. 196607041992031004

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : M Wahyu Febriansyah
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 16 Februari 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Sematang Borang Komp Griya Sumber
Indah No.17 RT/RW: 016/006
Alamat Email : Febriansyah.wahyu16@gmail.com
Nomor Telepon : 081271737377

Pendidikan Formal

Tahun Ajaran 2004 - 2010 : SD Kartika II-2 Palembang
Tahun Ajaran 2010 - 2013 : SMP Negeri 10 Palembang
Tahun Ajaran 2013 - 2016 : SMA Negeri 18 Palembang
Tahun Ajaran 2016 - 2020 : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

- Kursus Akuntansi Prospek Palembang
- Brevet Pajak A&B (IAI Wilayah SUMSEL)
- Elementary Class (LBPP LIA Palembang)
- Intermediate Class (LBPP LIA Palembang)
- High Intermediate Class (LBPP LIA Palembang)

Pengalaman Organisasi

- Osis Smp Negeri 10 Palembang
- Osis Sma Negeri 18 Palembang
- Anggota Bidang Informasi dan Komunikasi IMASFEK UNSRI Periode 2016/2017
- Kepala Bidang Informasi dan Komunikasi IMASFEK UNSRI Periode 2017/2018
- Kepala Departement Organisasi IMASFEK UNSRI Periode 2018/2019

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN.....	xii
RIWAHAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Audit	10
2.1.1 Jenis-Jenis Audit	11
2.1.2 Tujuan Audit Secara Umum	12
2.2 Sumber Daya Manusia.....	13
2.3 Audit Sumber Daya Manusia.....	15
2.3.1 Tujuan Audit Sumber Daya Manusia	17
2.3.2 Manfaat Audit Sumber Daya Manusia.....	18
2.3.3 Tahapan Audit Sumber Daya Manusia	19
2.3.4 Pelaksanaan Audit Sumber Daya Mansuia	22
2.4 Penilaian Kinerja	22

2.4.1 Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.5 Kinerja Pegawai	24
2.5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	25
2.5.2 Indikator Kinerja Pegawai	26
2.5.3 Kriteria Kinerja Pegawai.....	29
2.6 Pajak Kendaraan Bermotor	31
2.7 Hubungan Audit Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai	31
2.8 Penelitian Terdahulu.....	33
2.9 Alur Pikir.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Rancangan Penelitian	37
3.2 Jenis dan Sumber Data	37
3.2.1 Jenis Data	37
3.2.2 Sumber Data	38
3.3 Teknis Analisis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Profil Umum Kantor Bapenda Sumatera Selatan	40
4.1.2 Visi dan Misi Bapenda.....	42
4.1.3 Struktur Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan	44
4.1.4 Job Description	44
4.1.5 Data Pegawai Kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan	50
4.2 Pembahasan	50
4.2.1 Audit Pendahuluan.....	50
4.2.2 Tahapan Review Pengendalian Manajemen	51
4.2.3 Tahapan Pemeriksaan Lanjutan	53
4.2.4 Tahapan Laporan.....	54
4.2.5 Tahap Tindak Lanjut.....	60

BAB V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
Daftar Pustaka	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terhadulu	33
---------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Alur pikir	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan ...	44
Gambar 4.2 Data Pegawai Kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen khusus yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan cara kemampuan kerjanya.

Pengelolaan sumber daya manusia diselenggarakan oleh suatu bagian tersendiri dalam organisasi, yang biasa disebut fungsi sumber daya manusia. Fungsi ini bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki, selain itu fungsi sumber daya manusia juga berusaha untuk selalu memonitor kegiatan serta kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan agar tercipta suasana yang harmonis dalam lingkungan kerja.

Bayangkara (2008) menyebutkan bahwa mengingat begitu pentingnya peran fungsi sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian untuk memastikan apakah fungsi sumber daya

manusia ini telah mampu memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan yang meliputi:

1. Terpenuhinya sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi perusahaan.
2. Proses sumber daya manusia telah berjalan dengan baik, wajar, dan objektif.
3. Pemberdayaan SDM menjadi bagian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.
4. Menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagian dari keberhasilan perusahaan.

Perusahaan dapat memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, dengan melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program sumber daya manusia yang dikembangkan pada fungsi ini dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program atau aktivitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melaksanakan audit manajemen sumber daya manusia.

Audit merupakan proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan seorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan Arens (2008) sedangkan, audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan

kualitas divisi atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dengan menitikberatkan pada peningkatan atau perbaikan Rivai (2014).

Manfaat utama dari audit sumber daya manusia adalah untuk mengetahui proses-proses yang belum memenuhi persyaratan hukum sehingga meminimalisir proses internal organisasi yang berpotensi melanggar hukum, dan yang terpenting adalah membantu organisasi secara sistematis untuk mengidentifikasi kondisi saat sekarang serta aksi apa saja yang perlu dijalankan untuk meningkatkan kinerja proses fungsi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia akan berkembang jika didukung oleh budaya dan iklim organisasi yang kondusif melalui habitat belajar yang dapat meningkatkan modal kredibilitas individu dan organisasi. Karena itu pula, audit sumber daya manusia perlu ditindaklanjuti oleh manajemen dengan melakukan perbaikan dan menghindari masalah yang sama dikemudian hari. Dan peran top manajemen sangat diharapkan dalam keberhasilan audit ini. Caranya dengan memberikan disposisi atas laporan hasil audit sumber daya manusia yang menimbulkan dampak psikologis bagi auditee.

Kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia dapat di tunjukkan dari manajemen sumberdaya manusia, ketrampilan dan moral karyawan, kemampuan dan perhatian manajemen puncak, produktivitas karyawan, kualitas kehidupan karyawan, fleksibilitas karyawan, ketaatan hukum karyawan, efektifitas imbalan dalam memotivasi karyawan dan pengalaman karyawan.

Lebih penting lagi audit sumber daya manusia dapat dipandang sebagai proses pembelajaran yang merupakan perluasan dari kata mencoba. Dalam pembelajaran juga terdapat beberapa kesalahan dan dipandang sebagai praktek terbaik. Seperti aturan umum yang disampaikan oleh Warren Bennis dan Burt Nanus untuk semua organisasi. Dalam pelaksanaan audit sumber daya manusia untuk mendukung jalannya kegiatan-kegiatan sumber daya manusia perlu dilakukan pembatasan terhadap fungsi sumber daya manusia yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia yang dimulai dari perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan evaluasi kinerja sumber daya manusia Handoko (2011).

Sasaran audit sumber daya manusia harus diamati dengan penuh perhatian untuk memungkinkan tercapainya efisiensi dan efektivitas pengelolaan organisasi. Dalam hal ini tetap diperhatikan aspek “manusiawi”nya pada batas-batas kewajaran atau pada batas “proporsionalitas” yang tepat. Dengan memperhatikan berbagai aspek yang perlu diperhatikan dalam rangka audit sumber daya manusia di atas, maka perlu sekali adanya ketentuan-ketentuan standar dalam berbagai aspek tadi sebagai tolok ukur. Ketentuan-ketentuan standar dapat berbagai macam antara lain:

1. Berapa jumlah pegawai yang harus ada dalam organisasi untuk dapat mencapai sasaran yang ingin di capai organisasi.
2. Kualitas pengetahuan dan keahlian pegawai yang bagaimana harus mengisi berbagai jabatan/ tugas dan pekerjaan dalam organisasi dalam segala jenis latar belakang pendidikannya.

3. Sikap dan perilaku kerja yang bagaimana harus diperlihatkan oleh pegawai ketika menjalankan suatu tugas/pekerjaan dari organisasi.
4. GAP kompetensi apa saja yang perlu diberikan kepada pegawai sehingga sanggup menjalankan tugas pekerjaannya lebih efektif.
5. Apa upaya yang dilakukan organisasi untuk menekan tingkat kemangkiran pegawai, dan beberapa toleransi tingkat kemangkiran pegawai.
6. Sasaran apa saja pada setiap unit kerja/satuan kerja yang ingin dicapai dan bagaimana kaitannya antara unit kerja/satuan kerja tersebut, sehingga mencapai sasaran organisasi dapat secara sistematis dicapai.
7. Bagaimana pola karier para pegawai dalam organisasi, yang akan berpengaruh dan upaya peningkatan prestasi kerja sebagainya.
8. Bagaimana organisasi menegakkan reward dan punishment secara adil terhadap pegawai, dan bagaimana sistem yang dibangun dapat meningkatkan kinerja pegawai.
9. Bagaimana cara organisasi menghargai para pegawai yang telah memberikan kontribusi atau jasa kepada perusahaan.

UPTB Pengelolaan pendapatan daerah wilayah Ogan Ilir Badan Pendapatan daerah provinsi Sumatera Selatan Ogan Ilir dibawah pemerintahan provinsi Sumatera Selatan yang didirikan pada tanggal 24 desember 1959. Adapun tugas pokok dari badan pendapatan daerah yaitu membantu gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang promosi dan perizinan penanaman modal daerah.

UPTB Pengelolaan Pendapatan Daerah wilayah Ogan Ilir Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Ogan Ilir menggunakan sistem struktur organisasi dan masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab kepada Kepala Badan. Bapenda bertanggung jawab sebagai penyelenggara untuk pemungutan pendapatan daerah wilayah kerjanya dan sebagai koordinator instansi lain dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, hingga evaluasi pemungutan pendapatan daerah. Untuk fungsi bapenda adalah merumuskan kebijakan bidang pendapatan daerah, pelaporan atas pekerjaan penagihan pajak daerah, retribusi dan penerimaan daerah lainnya, pemungutan daerah, penyuluhan pajak, pemberian izin bidang pendapatan daerah, penyusunan rencana pendapatan daerah, hingga evaluasi pendapatan daerahnya.

Menurut data target pajak kendaraan bermotor di kantor UPTB pengelolaan pendapatan daerah wilayah Ogan Ilir bahwa di tahun 2017 tidak tercapainya akan target tersebut dan di tahun 2018 mengalami kenaikan signifikan sehingga target pajak kendaraan bermotor tercapai di kantor Bapenda Provinsi Sumatera Selatan Ogan Ilir.

Berdasarkan latar belakang tersebut , maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penilaian Kinerja Pegawai Pada Pencapaian Target Pajak Kendaraan Bermotor Di Kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan Dalam Kaitannya Dengan Audit Sumber Daya Manusia ”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kinerja pegawai dalam pencapaian target pajak kendaraan bermotor di kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai sudah dilaksanakan dengan semestinya pada kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan?
2. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai berpengaruh pada pencapaian target pajak kendaraan bermotor di kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini, serta sebagai wadah dalam rangka menerapkan teori yang dipelajari.

2. Bagi kantor Bapenda

Sebagai bahan masukan mengenai seberapa jauhnya audit manajemen dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian target PKB.

3. Bagi penulis selanjutnya

Sebagai bahan pembelajaran terutama bagi para mahasiswa sebagai dasar perbandingan dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut pada kajian ini, serta bagi pihak yang memerlukan referensi yang terkait dengan skripsi ini, baik itu sebagai bahan bacaan atau literature.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibuat untuk dapat memberikan gambaran secara garis besar mengenai isi dari skripsi ini. Adapun sistematika penulisan dalam skripsi adalah sebagai berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisikan pemaparan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan pemaparan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini dan hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang sejenis, dalam bab ini juga menjelaskan tentang kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan pemaparan tentang rancangan penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik analisis dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pemaparan mengenai sejarah singkat kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan serta struktur di kantor tersebut, dan hasil dari penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan pemaparan mengenai kesimpulan dari penelitian ini serta saran-saran yang dapat diberikan kepada kantor Bapenda Ogan Ilir Sumatera Selatan dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agoes, S. 2012. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik* Jilid 1. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Annisa, P.N. 2016. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arens, A.A., Elder, R.J., dan Beasley, M.S. 2012. *Auditing and Assurance Service An Integrated Approach* (14th Edition). England: Pearson Education Limited.
- Bayangkara, I.B.K. 2008. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi Management Audit*. Jakarta: Salemba Empat.
- Boynton, W.C. dan Johnson, R.N. 2006. *Modern Auditing Eighth Edition*. United States of America: John Wiley & Sons Inc
- Dharma, S. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira, S. dan Hubeis, A.V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Martoyo, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Prawirosentono, S. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Ratih, D. 2011. Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO). Skripsi. Jakarta: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosadi, A. 2015. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Agung Kayu Agung. Skripsi. Palembang: Program Studi Akuntansi Universitas Bina Darma.
- Sabrina Magdalena Jaziane. (2007). "Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada Guest House Graha Kencana". Skripsi. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Sagala, L. 2009. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia. Skripsi. Bandung: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Pasundan.
- Siagian, S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Simamora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sumarsono, S. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunyoto, D. 2014. Auditing (Pemeriksaan Akuntansi). Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Susilo, W. 2002. Audit Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Vorqistatama Binamega.
- Wether, W.B. dan Davies, K. 2000. Human Resources and Personal Management (fifth Edition). USA: The McGraw Hill Companies INC.