

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Visitelecom Indonesia)

Ferry Adang^{1✉} Amin Wijoyo²

^{1,2}Jurusan Akuntansi Bisnis, Universitas Tarumanagara Jak

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh audit manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT Visitelecom Indonesia. Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Visitelecom yang berjumlah 23 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengujian hipotesis menggunakan regresi sederhana dengan bantuan software statistical package for the social science (SPSS) Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai correlation $0,830 > r$ tabel $0,413$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. (2) Hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square), Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,678$, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar $67,8\%$ terhadap variabel Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar $32,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian.

Kata Kunci: *Audit Manajemen, Kinerja Karyawan.*

Abstract

The research aims to determine and analyze the effect of management audits on employee performance at PT Visitelecom Indonesia. The approach used is quantitative. The population of this research is all employees of PT Visitelecom, totaling 23 respondents. The data used are primary data and secondary data. Hypothesis testing uses simple regression with the help of a statistical package for the social science (SPSS) Version 20 software. The results of this study indicate that the Human Resource Management Audit has a positive and significant effect on Employee Performance with a correlation value of $0.830 > r$ table 0.413 and a substantial value of $0.000 > 0.05$. (2) The results of the calculation of the coefficient of determination (R Square) of the Effect of Human Resource Management Audit on Employee Performance is 0.678 , so it can be explained that the Human Resource Management Audit variable has an influence of 67.8% on Employee Performance variables, while the remaining is 32.2% is influenced by other variables that are outside the research.

Keywords: *Management Audit, Employee Performance.*

Copyright (c) 2022 Ferry Adang

✉ Corresponding author :

Email Address : ferrya@fe.untar.ac.id

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis telah membuat berbagai perusahaan berlomba untuk merebut atau mempertahankan pangsa pasarnya. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa membuat strategi yang mumpuni agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya dan membantu mencapai tujuannya. Perusahaan atau manajer SDM harus bisa mencetuskan suatu kebijakan yang dapat membuat kegiatan operasional perusahaan berkembang ke arah kemajuan.

Audit manajemen merupakan alat untuk memberikan keyakinan bahwa performa manajemen segala divisi dikhususkan pada divisi sumber daya manusia telah sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada sehingga mampu melaksanakan perbaikan yang tepat sasaran secara terus menerus pada performa manajerialnya, sehingga dapat diketahui apakah pengaturan aktivitas dan program yang ada telah diatur secara efektif, efisien, dan ekonomis. (Febriana, 2010).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang handal adalah dengan diusahakannya suatu cara dalam meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah direncanakan. Kegiatan operasional perusahaan yang efektif dapat tercapai jika masing-masing karyawan sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan benar dan tepat sesuai dengan job description yang telah dibuat perusahaan.

Perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari para karyawan PT Visitelecom Indonesia yang sangat mempengaruhi kualitas karyawan untuk meningkatkan potensi diri perusahaan dalam rangka usaha untuk mencapai kegiatan operasional yang berjalan secara efektif. Kinerja dari para karyawan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan yaitu memiliki karyawan dengan produktivitas yang berkualitas, maka diperlukan suatu sistem pengendalian menyeluruh terhadap sumber daya manusia tersebut yang dapat memberikan peningkatan terhadap efektivitas fungsi sumber daya manusia dengan mengetahui dampak yang dihasilkan dari audit sumber daya manusia.

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa masih terdapat keraguan dari karyawan PT Visitelecom Indonesia terhadap penempatan Sumber Daya Manusia di posisi yang tepat. Hal ini dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa responden yang menjawab ragu atas aspek ketepatan penempatan Sumber Daya Manusia di PT Visitelecom Indonesia tersebut. Oleh karena itu, PT Visitelecom Indonesia masih perlu mengoptimalkan pelaksanaan auditnya.

Berdasarkan fakta tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Visitelecom Indonesia". Rumusan masalah penelitian ini adalah "Apakah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Visitelecom Indonesia." Tujuan Penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris atas pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan pada PT Visitelecom Indonesia.

METODOLOGI

Penelitian ini berlokasi di kantor PT Visitelecom Indonesia yang beralamat di Level 11 One Pacific Place Building, Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53, SCBD, Jakarta 12190, Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner kepada 23 karyawan PT Visitelecom Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sifat penelitian menggunakan explanatory research. Pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji validitas yaitu pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk mengukur penelitian. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang dikatakan dapat diandalkan. Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linier terdapat masalah. Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan bertujuan untuk menilai sebaran data, apakah sebarannya berdistribusi normal atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden bertujuan untuk menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam sebuah penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris atas pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan PT Visitelecom Indonesia. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 23 orang responden yang merupakan karyawan PT Visitelecom Indonesia. Berikut ini adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Data	Presentasi (%)
1.	Laki-laki	18	78,3%
2.	Perempuan	5	21,8%
	Total	23	100,0%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 23 karyawan atau responden PT Visitelecom Indonesia, laki-laki berjumlah 18 karyawan (78,3%) dari jumlah sampel yaitu 23 responden dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 karyawan (21,8%) dari jumlah sampel yaitu 23 responden. Dapat disimpulkan bahwa PT Visitelecom Indonesia memiliki karyawan yang didominasi oleh laki-laki daripada perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi Data	Presentasi (%)
1.	20-30	5	21,7%
2.	31-40	15	65,2%
3.	41-50	3	13,1%

Total	23	100,0%
-------	----	--------

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebesar 5 karyawan (21,7%), usia 31-40 tahun sebesar 15 karyawan (65,2%), dan usia 41-50 tahun sebesar 3 karyawan (13,1%).

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden berpendidikan S1 dominan pada seluruh sampel karyawan PT Visitelecom Indonesia (95,7%). Hal ini dikarenakan pekerjaan di PT Visitelecom Indonesia membutuhkan kompetensi yang cukup tinggi.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi Data	Presentasi (%)
1.	S1	22	95,7%
2.	D3	1	4,3%
	Total	23	100,0%

Deskripsi Jawaban Responden. Deskriptif jawaban responden bertujuan untuk mengetahui jawaban responden terhadap item pernyataan masing-masing variabel yang disebarkan melalui kuesioner. Kuesioner tersebut meliputi variabel bebas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Jawaban Responden dari Pernyataan Kuesioner

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	8.7	8.7	8.7
	R	1	4.3	4.3	13.0
	S	12	52.2	52.2	65.2
	SS	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden teranyak adalah masing-masing 11 karyawan (47,8%) yang menyatakan sangat setuju dan setuju dan 1 karyawan (4,3%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena Perusahaan telah membuat perencanaan SDM secara jelas sebelum melakukan rekrutmen.

Analisis Data dan Pembahasan. Penelitian ini menguraikan secara rinci hasil analisis data dari penyebaran kuesioner setelah disebarkan dan diisi oleh responden, dan perhitungannya dilakukan dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26 for windows berikut:

Uji Validitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuesioner. Uji validitas dilakukan atas kuesioner yang disebarkan kepada 23 karyawan PT Visitelecom Indonesia. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 26 for windows, maka diperoleh uji validitas

dengan melihat perbandingan antara r hitung dengan r tabel dengan nilai taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan $n = 23$ diperoleh hasil untuk jumlah sampel sebanyak 23 orang maka r tabel adalah 0,413. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Pernyataan	Total Correlation	Kriteria Nilai Pengukuran	Keterangan
X.1	0,676	0,413	Valid
X.2	0,745	0,413	Valid
X.3	0,711	0,413	Valid
X.4	0,425	0,413	Valid
X.5	0,605	0,413	Valid
X.6	0,570	0,413	Valid
X.7	0,676	0,413	Valid
X.8	0,616	0,413	Valid
X.9	0,585	0,413	Valid
X.10	0,830	0,413	Valid
X.11	0,442	0,413	Valid
X.12	0,428	0,413	Valid
X.13	0,617	0,413	Valid
X.14	0,564	0,413	Valid
X.15	0,611	0,413	Valid
X.16	0,672	0,413	Valid
X.17	0,586	0,413	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

Dari tabel 5, menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada pernyataan X.10 sebesar 0,830 dimana total correlation $0,830 > r$ tabel 0,413 dan nilai terendah pada pernyataan X.4 sebesar 0,425 dimana total correlation $0,425 > r$ tabel 0,413. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian instrumen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berupa kuesioner adalah valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Total Correlation	Kriteria Nilai Pengukuran	Keterangan
Y.1	0,836	0,413	Valid
Y.2	0,857	0,413	Valid
Y.3	0,708	0,413	Valid
Y.4	0,739	0,413	Valid
Y.5	0,569	0,413	Valid
Y.6	0,581	0,413	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

Dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada pernyataan Y.2 sebesar 0,857 dimana total correlation $0,857 > r$ tabel 0,413 dan nilai terendah pada pernyataan Y.5 sebesar 0,569 dimana total correlation $0,569 > r$ tabel 0,413. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian instrumen Kinerja Karyawan berupa kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Penelitian ini dilakukan pada PT Visitelecom Indonesia. Pada uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 for windows. Populasi penelitian ini adalah 23 karyawan. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia. Kriteria

Tabel 7. Hasil Cronbach’s Alpha Variabel Independen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	17

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

Tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan uji reliabilitas Cronbach’s Alpha pada variabel independen Audit Sumber Daya Manusia adalah sebesar 0,884. Hasil sebesar 0,884 ini adalah lebih besar dari 0,60 (batas reliabilitas), maka instrument tersebut dapat dinyatakan kuat.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	56.74	147.929	.625	.875
X.2	57.13	143.300	.696	.871
X.3	57.52	144.079	.656	.873
X.4	57.26	152.292	.327	.886
X.5	57.43	144.530	.522	.878
X.6	57.04	152.771	.516	.879
X.7	57.22	143.905	.612	.874
X.8	56.74	148.565	.554	.877
X.9	57.91	146.174	.503	.879
X.10	56.52	148.261	.807	.872
X.11	57.43	149.984	.331	.888
X.12	57.22	154.542	.350	.884
X.13	56.74	153.565	.575	.878
X.14	57.09	146.901	.479	.880
X.15	57.48	149.261	.551	.877
X.16	57.35	145.055	.610	.874
X.17	57.70	146.676	.507	.879

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

Berikut ini adalah kesimpulan atas hasil perhitungan uji reliabilitas variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Delete	Kriteria Nilai Pengukuran	Keterangan
X.1	0,875	0,600	Reliabel
X.2	0,871	0,600	Reliabel
X.3	0,873	0,600	Reliabel
X.4	0,886	0,600	Reliabel
X.5	0,878	0,600	Reliabel
X.6	0,879	0,600	Reliabel
X.7	0,874	0,600	Reliabel
X.8	0,877	0,600	Reliabel
X.9	0,879	0,600	Reliabel
X.10	0,872	0,600	Reliabel
X.11	0,888	0,600	Reliabel
X.12	0,884	0,600	Reliabel
X.13	0,878	0,600	Reliabel
X.14	0,880	0,600	Reliabel
X.15	0,877	0,600	Reliabel
X.16	0,874	0,600	Reliabel
X.17	0,879	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

Tabel 9 menunjukkan bahwa diperoleh nilai Cronbach's Alpha if item deleted tertinggi pada pernyataan X.11 sebesar 0,888 dimana Cronbach's Alpha if item deleted $0,888 > 0,600$ dan nilai terendah pada pernyataan X.2 sebesar 0,871 dimana Cronbach's Alpha if item deleted $0,871 > 0,600$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrumen variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berupa kuesioner adalah reliabel.

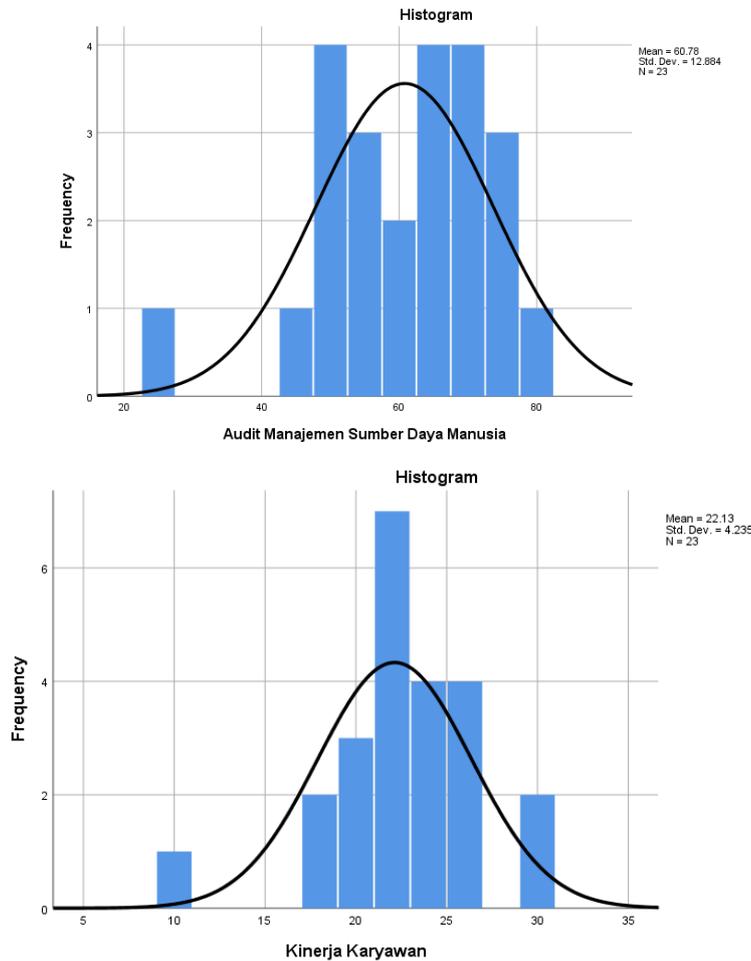
Tabel 10. Hasil Cronbach's Alpha Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

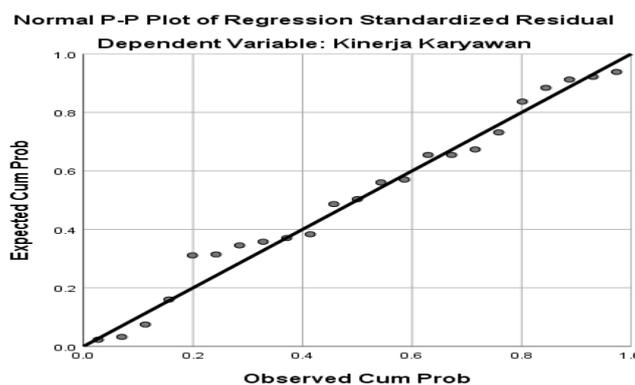
Tabel 10 menunjukkan perhitungan uji reliabilitas Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh nilai 0,797. Nilai Cronbach's Alpha ini sebesar $0,797 > 0,600$ (batas reliabilitas), maka dinyatakan instrumen tersebut adalah kuat. Uji Asumsi Klasik. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model regresi berganda dan untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu:

Uji Normalitas. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal melalui analisis grafik dan uji statistic. Berikut disajikan hasil grafik histogram dan grafik normal probability plot



Gambar 1. Diagram Histogram
Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

Gambar 1 menunjukkan diagram histogram untuk Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari pola data membentuk lonceng dan berada di tengah-tengah sehingga dapat disimpulkan data tersebut telah terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot
 Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

Pada gambar grafik normal probability plot tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistik yaitu dengan uji One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana. Regresi linier berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linier antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X dan variabel terikat yang disebut Y. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 26 for windows diperoleh hasil:

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.675	2.526		2.247	.036
	Audit Manajemen	.271	.041	.824	6.654	.000
	Sumber Daya Manusia					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

Tabel 11 menunjukkan persamaan regresi linier sederhana antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

$$Y = 5,675 + 0,271X + e \dots\dots\dots (1)$$

Dari persamaan regresi linier di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) konstanta (a) = 5,675 artinya jika variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia bernilai 0 maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,675. (2) Koefisien regresi variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia = 0,271 artinya jika variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,271.

Uji t (parsial) dilakukan untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan adalah: tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) - k (jumlah variabel yang digunakan) = 23 - 0 = 23, t tabel = 2,06866.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.675	2.526		2.247	.036

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	.271	.041	.824	6.654	.000
--	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 12, dapat disimpulkan pengaruh variabel secara parsial adalah sebagai berikut: Berdasarkan analisis uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $6,6654 > t$ tabel $2,06866$ berarti variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai signifikan $0,000 > 0,05$ berarti variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji koefisien determinasi (R²). Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel Audit Sumber Daya Manusia (X) menerangkan variabel Kinerja Karyawan (Y). Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b				Change Statistics				
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.824 ^a	.678	2.459	.678	44.271	1	21	.000	

a. Predictors: (Constant), Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat pengaruh (R Square) dari Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) memiliki pengaruh sebesar 67,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sementara sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian.

Pembahasan

Penelitian dengan judul Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh bukti empiris atas pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan pada PT Visitelecom Indonesia. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kuantitatif dengan populasi sebanyak 23 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Visitelecom Indonesia.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki nilai correlation $0,830 > r$ tabel $0,413$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Berdasarkan pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mela Anjani dan Anggia Sari Lubis (2022) Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan).

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square), pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan adalah 0,678. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 67,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Visitelecom Indonesia, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai correlation $0,830 > r$ tabel $0,413$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. (2) Hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square), Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,678, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 67,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian.

Referensi :

- Agung, Rai I Gusti. (2013). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agoes, Sukrisno. (2004). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan)* oleh Kantor Akuntan Publik. Jakarta: Lembaga Penerbitan FEUI.
- Agoes, Sukrisno. (2013). *Auditing*. Salemba Empat, Jakarta.
- Arens, Alvin A., and James K Loebbecke. (2010). *Auditing an Integrated Approach*. New Jersey. Prentice Hall Inc.
- Anjani, Mela dan Anggia Sari Lubis. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan). *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Ekonomi*, Vol 02 No. 02, 116-127.
- Annisa, Pramudya Nur. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi. Sumber:
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arunde, Intan Fransiska, Julie J. Sondkah, dan Anneke Wangkar. (2019). *Audit Management To Assess The Effectiveness Of Human Resources Function In PT. Bank Sulutgo*.
- Bawoleh, Vergina Sheren, Sifrid S. Pengemana, Maria V.J.Tielung. (2015). *The Effect Of Motivation And Compensation Toword Job Satisfaction in PT. Sig Asia Bitung*.
- Bayangkara, IBK. (2011). *Audit Manajemen Prosedur dan Impelementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Febriana, Rezky, (2010). Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Pada Universitas Widyatama*.
- Handoko, T.Hani. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jr, William B Werther and Davis Keith. (2003). *Human Resources and Personnel Management 4th Edition*. Singapore: McGraw Hill.
- Laoli, Victorinus. (2018). Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli. sumber
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Belas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi. (2009). *Auditing Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rusaktiva, Akie. (2012). *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya. *Jurnal Akuntansi Bisnis*.
- Siagian, Sondang. (2004). *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soedarasa, Herry Goenawan, Chairul Anwar, Shanti, (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Grametida Asri Media Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol 5 No. 1, 71-92.
- Sumule, Patrianus Khristian. (2012). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT (Persero) Surveyor Indonesia Surabaya Area.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Cetakan ke 20. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syahrum, Muh. (2016). Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makassar. *Jurnal Ilmiah BONGAYA*, No. XIX
- Tsalasah, Ekromi Fraida dan Armanu Thoyib. (2014). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Politeknik Negeri Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol 3 No 1.