Volume 1 Issue 2 (2025) Pages 22-32
Jaman : Jurnal Mahasiswa Manajemen
E-ISSN : 3089-347X (Online)

PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SONOKEMBANG WAHANA JAYA

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE AUDIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SONOKEMBANG WAHANA JAYA

Novi Nur Aini[1], **Fakhruddin Kurnia M** [2]
[1]Mahasiswa Prodi Manajemen, FEB, Universitas Terbuka
[2]Prodi Manajemen, FEB, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
email: [1] noviaini1911@gmail.com , [2] fahruddinkurnia20@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan metode penelitian survei. Audit sumber daya manusia dianalisis melalui tiga variabel utama, yaitu perencanaan audit, pelaksanaan audit, dan pelaporan audit. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Objek penelitian ini adalah PT Sonokembang Wahana Jaya dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,352. Pelaksanaan audit memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan secara statistik, dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 dan koefisien regresi yang positif. Sementara itu, pelaporan audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaporan audit merupakan faktor yang paling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Audit Sumber Daya Manusia, Pelaporan Audit, Pelaksanaan Audit, Pelaporan Audit, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of human resource audits on employee performance using a survey research method. The human resource audit is analyzed through three main variables: audit planning, audit implementation, and audit reporting. Data analysis was conducted using SPSS version 26. The research object is PT Sonokembang Wahana Jaya, with a sample of 67 employees. Primary data were collected through questionnaires distributed to the respondents. The results indicate that audit planning does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.352. Audit implementation shows a positive but statistically insignificant effect, with a significance value of 0.014 and a positive regression coefficient. Meanwhile, audit reporting has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.008. These findings suggest that audit reporting is the most influential factor in improving employee performance.

Keywords: *Human Resource Audit, Audit Reporting, Audit Implementation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu aset perusahaan yang paling berharga adalah karyawannya. karyawan yang berkinerja baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan bersaing di pasar. Karyawan adalah tenaga kerja manusia yang selalu dibutuhkan oleh perusahaan dan merupakan komponen kunci dari upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan organisasi (Widjaja, 2006). Perusahaan sangat membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tingkat kinerja

karyawan yang diharapkan perusahaan. Salah satu komponen kunci dari operasi bisnis yang efisien adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk manajemen karyawan dalam situasi ini. Melakukan penilaian sumber daya manusia adalah salah satu jenis kegiatan awal dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Adang F. Wijoyo A. (2022) untuk mengetahui apakah kegiatan dan program yang telah disusun berjalan secara efektif, efisien, dan ekonomis, salah satu alat yang dapat digunakan organisasi untuk mengukur efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya adalah audit manajemen sumber daya manusia. Audit ini bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja pengelolaan seluruh divisi, khususnya divisi sumber daya manusia, telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku, sehingga dapat melakukan perbaikan kinerja manajerial secara terus-menerus dan terarah. Bagi PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang, audit manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang krusial karena dapat menjamin bahwa SDM memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi pengembangan karyawan. Belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai kinerja karyawan PT. Sonokembang Wahana Jaya terkait audit SDM. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar audit manajemen sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memperoleh manfaat dari penelitian ini dengan mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana audit manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja pekerja. Penelitian ini juga akan menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan audit sebagai alat evaluasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian survei merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ilmiah ini. Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan penelitian survei sebagai metode penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi melalui wawancara atau kuesioner guna menghimpun informasi tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku dengan variabel untuk menguji hipotesis variabel independen dan dependen dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Temuan penelitian biasanya dihasilkan. Data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam karya ilmiah ini. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang memanfaatkan data nyata berupa nilai-nilai numerik yang akan dinilai dengan menggunakan statistika sebagai alat bantu komputasi dan pengujian. Sedangkan sumber data yang digunakan berasal dari kuisioner atau angket. Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan kuesioner sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan pernyataan tertulis atau pertanyaan kepada partisipan untuk dijawab. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Sonokembang Wahana Jaya. Sugiyono (2018) mendefinisikan populasi sebagai

kumpulan objek atau individu dengan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sampling jenuh. Pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi disebut sampling jenuh (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ilmiah ini, sampel yang digunakan berjumlah 67 orang. Analisis regresi linier berganda dilakukan terhadap data dengan menggunakan SPSS 26 (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian analisis data yang memberikan gambaran awal dari setiap awal dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel independen audit sumber daya manusia yang dijelaskan menggunakan variabel yaitu perencanaan audit (X_1), pelaksanaan audit (X_2) dan pelaporan audit (X3). Serta memiliki 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan Audit	67	1	5	24.31	3.469
Pelaksanaan Audit	67	1	5	20.60	2.437
Pelaporan Audit	67	1	5	25.45	2.698
Kinerja Karyawan	67	1	5	25.78	2.917
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Data diolah (2024)

Dengan nilai minimal 1 maka variabel perencanaan audit menunjukkan seluruh responden menilai sangat tidak setuju. Namun angka tertingginya adalah 5, yang menunjukkan sangat setuju. Nilai rata-rata perencanaan audit sebesar 24,31 yang artinya dari 6 pertanyaan responden memberikan rata-rata penilaian sebesar 4 yaitu setuju. Selanjutnya simpangan baku atau standar deviasi sebesar 3,469 artinya sebaran data variabel perencanaan audit sebesar 3,469 dari 67 responden. Nilai simpangan baku yang lebih kecil dari rata-rata dapat berarti data penelitian bersifat homogen.

Dengan nilai minimal 1 maka variabel pelaksanaan audit menunjukkan seluruh responden menilai sangat tidak setuju. Namun angka tertingginya adalah 5, yang menunjukkan sangat setuju. Nilai rata-rata pelaksanaan audit sebesar 20,60 yang artinya dari 5 pertanyaan responden memberikan rata-rata penilaian sebesar 4 yaitu setuju. Selanjutnya simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2,437 artinya sebaran data variabel pelaksanaan audit sebesar 2,437 dari 67 responden. Nilai simpangan baku yang lebih kecil dari rata-rata dapat berarti data penelitian bersifat homogen.

Dengan nilai minimal 1 maka variabel pelaporan audit menunjukkan seluruh responden menilai sangat tidak setuju. Namun angka tertingginya adalah 5, yang menunjukkan sangat setuju. Nilai rata-rata pelaporan audit sebesar 25,45 yang artinya dari 6 pertanyaan responden memberikan rata-rata penilaian sebesar 4 yaitu setuju. Selanjutnya simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2,698 artinya sebaran data variabel pelaporan audit sebesar 2,698 dari 67 responden. Nilai simpangan baku yang lebih kecil dari rata-rata dapat berarti data penelitian bersifat homogen.

Dengan nilai minimal 1 maka variabel kinerja karyawan menunjukkan seluruh responden menilai sangat tidak setuju. Namun angka tertingginya adalah 5, yang menunjukkan sangat setuju. Nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 25,78 yang artinya dari 6 pertanyaan responden memberikan rata-rata penilaian sebesar 4 yaitu setuju. Selanjutnya simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2,917 artinya sebaran data variabel kinerja karyawan sebesar 2,917 dari 67 responden. Nilai simpangan baku yang lebih kecil dari rata-rata dapat berarti data penelitian bersifat homogen.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik:

1. Uji Normalitas

Metode uji Kolmogorov Smirnov satu sampel digunakan untuk melakukan uji kenormalan. Jika nilai residual memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Uji kenormalan menggunakan plot dan histogram selain metode uji Kolmogorov Smirnov satu sampel. Hasil uji kenormalan menggunakan plot, histogram, dan uji Kolmogorov Smirnov satu sampel adalah sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji One-Sampel Kolmogorov Smirnov

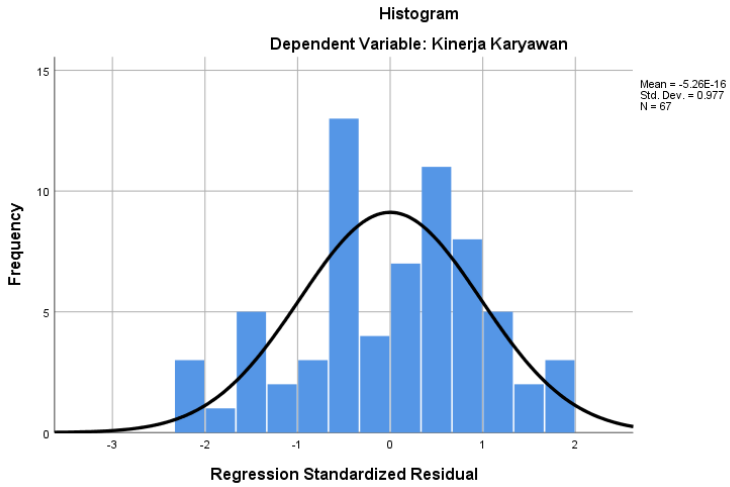
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37575115
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.057
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data diolah (2024)

Tingkat signifikansi residual, seperti yang terlihat pada tabel sebelumnya, adalah 0,200. Mengingat nilai ini lebih tinggi dari 0,05, dapat dikatakan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

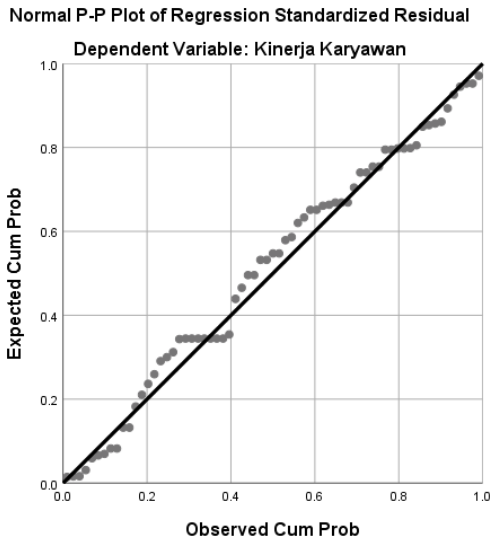
Gambar 1 Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data diolah (2024)

Histogram di atas menunjukkan bahwa gunung terbentuk dari garis lengkung. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal karena garis tersebut tampak sempurna dengan kaki yang simetris dan membentuk gunung.

Gambar 2 Plot Uji Normalitas



Sumber: Data diolah (2024)

Karena tidak ada titik dalam plot yang ditunjukkan di atas yang terlalu lebar atau pendek dan semuanya mengikuti garis diagonal dari titik 0, dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara teratur.

2. Uji Multikoleniaritas

Variabel independen suatu penelitian dianggap baik jika tidak berkorelasi satu sama lain. Nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai toleransi digunakan dalam uji multikolinearitas penelitian ini.

Tabel 3 Uji Multikoleniaritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Perencanaan Audit	.480	2.084
	Pelaksanaan Audit	.433	2.309
	Pelaporan Audit	.628	1.592

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

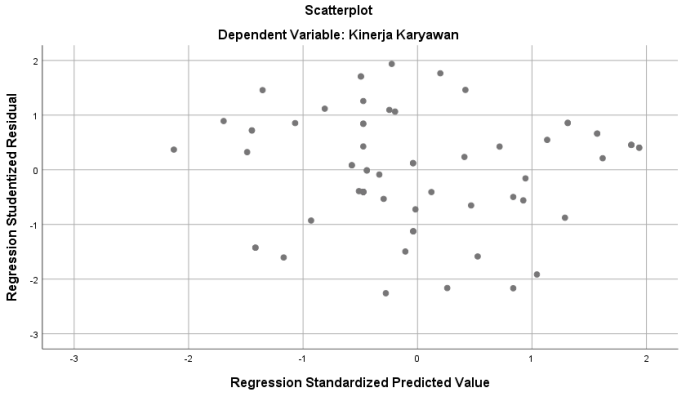
Tabel 4 menyajikan hasil uji multikolinearitas. Dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinearitas karena nilai toleransinya > 0,10 atau (10%) dan nilai VIF < 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji glejser dan scatterplot digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan apakah varians sisa antar variabel tidak sama. Hasil uji scatterplot dan glejser adalah sebagai berikut:

Distribusi data tidak mengikuti pola tertentu, seperti yang terlihat pada Gambar 3 di bawah ini, dengan titik-titik tersebar di atas dan di bawah sumbu Y yang nol. Jelas dari grafik ini bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam data.

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 4 Uji Glejser

Coefficients[a]		
Model		Sig.
1	(Constant)	.098
	Perencanaan Audit	.965
	Pelaksanaan Audit	.123
	Pelaporan Audit	.220

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah (2024)

Nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05 berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 5. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data.

Uji Regresi Linear Berganda

Semua hipotesis penelitian diuji menggunakan uji regresi linier berganda. Tabel 6 menampilkan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]		
Model		Unstandardized Coefficients B
1	(Constant)	9.117
	Perencanaan Audit	.117
	Pelaksanaan Audit	.470
	Pelaporan Audit	.386

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pada table 6 maka bentuk persamaan dapat dirumuskan sebagai berikut

Y = 9,117 + 0,117 X1 + 0,470 X2 + 0,386 X3 + e

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
X_1 : Perencanaan Audit
X_2 : Pelaksanaan Audit
X_3 : Pelaporan Audit
e : Error (variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian)

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Nilai konstanta sebesar 9,117 menunjukkan bahwa kinerja karyawan rata-rata adalah 9,117 jika variabel independen seperti perencanaan audit, pelaksanaan audit, dan pelaporan audit diperhitungkan sebagai konstanta.
2. Variabel perencanaan audit (X_1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,117 yang berarti bahwa jika semua variabel lainnya tetap konstan, peningkatan satu skor perencanaan audit akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,117.
3. Variabel pelaksanaan audit (X_2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,470 yang berarti bahwa jika semua variabel lainnya tetap konstan, peningkatan satu skor pelaksanaan audit akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,470.
4. Variabel pelaporan audit (X_3) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,386 yang berarti bahwa jika semua variabel lainnya tetap konstan, peningkatan satu skor pelaporan audit akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,386.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen, digunakan uji statistik-t, yang juga dikenal sebagai uji parsial. Tabel 7 uji statistik-t ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Sig.
1	(Constant)	.004
	Perencanaan Audit	.352
	Pelaksanaan Audit	.014
	Pelaporan Audit	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji-t, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas:

a. Dari hasil pengujian hipotesis variabel perencanaan audit lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,352. Hal ini menunjukkan bahwa X1 dan Y tidak ada pengaruh, sehingga perencanaan audit dan kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Dari hasil pengujian hipotesis variabel pelaksanaan audit (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,014, yang berada di atas ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh namun tidak signifikan secara statistik antara pelaksanaan audit dan kinerja karyawan.
c. Pelaporan audit (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelaporan audit dan kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580[a]	.337	.305	2.432

a. Predictors: (Constant), Pelaporan Audit, Perencanaan Audit, Pelaksanaan Audit

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Nilai *R square* ditunjukkan pada Tabel 8 sebesar 0,337 berarti audit sumber daya manusia yang dijelaskan melalui variabel perencanaan audit, pelaksanaan audit, dan pelaporan audit mampu menjelaskan 33,7 % variasi dari kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab hasil dan pembahasan, kinerja karyawan merupakan variabel dependen, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah audit sumber daya manusia yang dijelaskan oleh variabel perencanaan (X_1), pelaksanaan (X_2), dan pelaporan audit (X_3). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa:

a. Perencanaan audit (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai signifikansinya sebesar 0,352, lebih besar dari ambang batas 0,05. Artinya, perencanaan audit tidak memiliki hubungan yang berarti dengan peningkatan kinerja karyawan.
b. Pelaksanaan audit (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat

pengaruh namun tidak signifikan secara statistik antara pelaksanaan audit dan kinerja karyawan.

c. Pelaporan audit (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelaporan audit dan kinerja karyawan.

Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Karena sampel penelitian hanya terbatas pada karyawan PT Sonokembang Wahana Jaya, maka hasil penelitian tidak dapat diterapkan pada semua kategori. Kemungkinan terdapat variasi hasil penelitian karena adanya potensi perbedaan sampel.
2. Masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum tereksplorasi, karena variabel yang digunakan hanya terbatas pada audit sumber daya manusia yang dijelaskan oleh variabel perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan audit. Karena hanya 33,7% variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel audit sumber daya manusia (Robbins & Judge, 2017)

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, I., & Sopiany HM. (2017) Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Perusahaan.

Antony Sentoso. (2024) Analysis of The Impact of Talent Management Practices on Organizations and Human Resources in Batam City. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Faculty of Business and Management, BatamInternational University,Indonesia. https://doi.org:10.32493/JJSDM.v7i2.35978

Bayangkara, IBK. (2015). Audit manajemen prosedur dan implementasi. Jakarta:Salemba empat.

Fakhruddin Kurnia M, Muslimawati, M. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Pada PT BCA Finance Parepare. YUME: Journal of Management, 7(3), 1566-1575.

Ghozali, I. (2021). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ian Nurpatria Suryawan. (2024). KINERJA KARYAWAN, APA SUATU KEHARUSAN? . Trisakti School of Management, Indonesia . Journal of Human Resource Vol. 4, No. 2. https://doi.org:10.19166/ff.v4i2.8662

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-17, diterjemahkan oleh Tim Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.

Soedarsa, H. G., Anwar, C., & Shanti, . (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung). Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 5(1). https://doi.org/10.36448/jak.v5i1.448

Stefani Lily Indarto (2015). Audit dan penilaian kinerja sumber daya manusia suatu pendekatan konseptual. Yogyakarta:Amara books.

Sugiyono. (2018). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta

Suryawan, I. N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha UMKM pengolahan perikanan. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah, 4(3), 1016–1021. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i3.30

Trihapsari, C., Mujahidah, F., & Humairoh, N. (2021). Enhancement of the Quality of Human Resources Through Training and Development Programs in Schools. AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 145–153. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2325