



**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG  
UTAMA BANDUNG**

Oleh

**Fitrilia Diah Ayu Erlina<sup>1</sup>, Widwi Handari Adji<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Piksi Ganesha Bandung

e-mail: [1fitriliadae@gmail.com](mailto:fitriliadae@gmail.com), [2widwihandari@gmail.com](mailto:widwihandari@gmail.com)

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the extent of the influence of human resource management audits on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) at the Bandung Head Office. The method used by researchers is quantitative, where the data collection method is to distribute questionnaires through Google Form to 55 employees who are respondents. The results of this study indicate that "The Effect of Resource Management Audit on Employee Performance of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Main Branch Office" has a significant effect on employee performance. Based on the data from the coefficient of determination test results, this explains the amount of correspondence (R-squared) which is 0.955 or 95.5%. The results of the influence of human resource management audits on employee performance at pt.pos indonesia (persero) main branch office bandung, the results of the output are said to be very influential on human resource management audits on employee performance.

**Keywords: Human Resource Management Audit; Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

PT. Pos Indonesia Bandung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan pos dan logistik. Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan bersaing di pasar yang semakin ketat. Sebuah asosiasi dengan SDM yang unggul diandalkan untuk memiliki pilihan untuk menggarap tingkat kinerjanya. Peran yang paling mendominasi untuk untuk mrmimpin dalam kinerja pegawai yaitu pionir. Oleh karena itu, diperlukan seorang pionir yang dapat mnegkoordinasikan dan membina kemampuan bawahan sesuai tujuan hierarkis”(1)

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari salah satu aspek penting dari kesuksesan perusahaan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk membantu

perusahaan mencapai tujuan strategisnya melalui pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan dengan baik dalam mengalokasikan sumber dayanya. Kegiatan audit manajemen di perusahaan berawal dari pengawasan dan pengendalian, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara benar dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Audit sumber daya manusia dapat menjadi alat yang ampuh dalam pengukuran kinerja organisasi dan mengelola perubahan yang ada pada perusahaan.(2) Untuk mengatur jalannya fungsi sumber daya manusia, biasanya perusahaan melakukan penentuan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan menjadikan audit sebagai evaluasi kegiatan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia, pemberian penilaian sejauh mana implementasi SOP dilaksanakan berdasarkan aturan yang ada. Kapasitas sumber daya



manusia yang dimiliki perusahaan haruslah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. (3)

Audit sumber daya manusia secara berkala sangat penting untuk mengevaluasi kegiatan yang kurang efektif dalam perusahaan dan membantu manajemen memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan perusahaan. Hal ini memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Audit sumber daya manusia melibatkan pemeriksaan beberapa aspek, seperti perputaran tenaga kerja, keluhan karyawan, absensi karyawan, kecelakaan kerja, perilaku pekerja, dan kepuasan kerja. Dengan melakukan audit tersebut, perusahaan dapat memahami kinerja karyawan secara lebih baik.

Audit manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk PT. Pos Indonesia Bandung, karena hal tersebut dapat memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi yang terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hingga saat ini, penelitian tentang pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Bandung masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami manfaat audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan audit manajemen sumber daya manusia sebagai alat evaluasi.

## LANDASAN TEORI

### Audit

Menurut ASOBAC (A Statement of Basic Auditing Concept) dalam (3) Audit adalah proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi suatu bukti secara obyektif mengenai pernyataan tentang

kejadian dan tindakan ekonomi untuk dapat menentukan tingkat kesesuaian antara suatu pernyataan tersebut dengan kriteria yang ditetapkan dan untuk menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang berkepentingan.

### Audit Manajemen

Menurut (4) Audit manajemen (*Management Audit*) adalah pengevaluasian terhadap aktivitas internal operasional perusahaan secara terperinci dan akurat oleh pihak yang independen berkompoten (*registered accountant*) terhadap program yang telah disusun oleh manajemen untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan keuangan telah digunakan secara efisien dan terencana sesuai aturan perusahaan.

### Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Philips dalam (5):“ Mendefinisikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia itu sebagai sebuah proses analisis, investigasi, dan comparative yang mencoba untuk mencerminkan efektivitas fungsi Sumber Daya Manusia.”

Audit manajemen sumber daya manusia adalah salah satu alat yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur efektivitas manajemen sumber daya manusia mereka, maka sehingga 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. (6)

Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas



SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut. Audit bisa dilakukan terhadap satu divisi atau departemen, atau mungkin juga dilakukan terhadap keseluruhan organisasi. Dari hasil audit akan diketahui apakah kebutuhan potensial SDM perusahaan telah terpenuhi atau tidak dan berbagai hal dalam aktivitas SDM yang masih bisa ditingkatkan kinerjanya. (3)

Audit manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari audit manajemen. Audit manajemen sumber daya manusia biasanya dilakukan pada fungsi-fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan dalam (7) menyatakan, sasaran audit manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Perencanaan SDM  
Merupakan proses pengambilan keputusan dengan memberikan perhatian kepada karyawan, mengembangkan kerampilan para karyawan, serta memberi pemahaman terhadap karyawan tentang pemanfaatann SDM.
- b. Rekrutmen  
Merupakan pencarian tenaga kerja atau karyawan baru yang akan dikerjakan pada perusahaan yang memerlukan tenaga kerja.
- c. Seleksi dan penempatan karyawan  
Yaitu seleksi yang merupakan proses untuk memperoleh calon tenaga kerja atau karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan, selanjutnya dilakukan penempatan karyawan yang berkaitan dengan kesesuaian bakat atau kemampuan seseorang dengan perkerjan yang terkait.
- d. Pelatihan dan Pengembangan  
Merupakan proses dimana calon karyawan akan memperoleh pelatihan berupa keahlian dan pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan untu bekal seorang calon karyawan tersebut, agar mereka menjadi karyawan yang sesuai dengan standar.
- e. Penilaian kerja

Penilaian kinerja dilakukan pengelola perusahaan untuk mengevaluasi hasil kinerja seseorang.

- f. Kebijakan kompensasi dan balas jasa  
Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya serta keberhasilan dalam melakukan strategi diperusahaan tersebut dan adanya keadilan internal dan eksternal.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Kaswan dalam (8) “Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.”

Sedangkan menurut (9)

“Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang bisa dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam bentuk kelompok dari suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab untuk tujuan secara legal dan tidak melanggar hukum atau mengganggu moral dan etika.”

Menurut (9) indikator kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kualitas  
Kualitas adalah tingkat keunggulan atau kesempurnaan suatu produk, jasa, atau proses yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan pelanggan. Kualitas mencakup berbagai aspek seperti keamanan, daya tahan, keandalan, keamanan, kemudahan penggunaan, dan penampilan visual.
- b. Kuantitas  
Kuantitas adalah jumlah atau volume suatu produk, jasa, atau proses yang dihasilkan atau digunakan.
- c. Efisien  
Kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efisiensi dapat diukur dengan membandingkan output yang yang



dihasilkan dengan input yang diperlukan untuk mencapai output tersebut.

- d. Disiplin  
Ketaatan dan kemampuan untuk mengendalikan diri serta melaksanakan tugas atau kewajiban dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu.
- e. Inisiatif  
Kemampuan untuk mengambil tindakan atau langkah awal yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau memecahkan masalah dengan mandiri.
- f. Ketelitian  
Kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan cermat dan teliti, serta menghindari kesalahan atau ketidaktepatan.
- g. Kepemimpinan  
Bagaimana cara seseorang dalam memimpin dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama, serta memiliki keterampilan dalam mengambil keputusan dan mengatasi tantangan.
- h. Kejujuran  
Sifat yang terlihat dari cara berbicara dan bertindak secara jujur dan terbuka, serta memegang teguh nilai-nilai etika dan moral.
- i. Kreativitas  
Kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan inovatif serta merancang solusi kreatif untuk mengatasi masalah atau memenuhi kebutuhan.

### Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan awal terhadap suatu masalah yang masih memerlukan pengujian kebenarannya. Berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian yang relevan, dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0$ : Audit sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

$H_a$ : Audit sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan yaitu Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah secara sistematis, terencana, dan terstruktur terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dengan jelas sejak awal hingga hasil akhir penelitian berdasarkan pengumpulan data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. (10)

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan melalui penggunaan kuesioner atau angket. Kuesioner yang disebarakan telah disusun secara terstruktur sesuai dengan indikator penelitian. Petunjuk pengisian yang jelas juga telah disertakan dalam kuesioner untuk membantu responden dalam memberikan jawaban yang tepat.

Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di kantor cabang utama PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, yang berjumlah sebanyak 55 orang. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan dijadikan sebagai responden penelitian. Penentuan sampel menggunakan metode Sampel Jenuh, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh melalui penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) kantor cabang utama Bandung.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 55 orang responden yang merupakan Karyawan PT. POS



Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	32	58,2%
2.	Perempuan	23	41,8%
	Jumlah	55	100%

sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 55 karyawan atau responden PT.Pos Indonesia (Persero) kantor cabang utama Bandung adalah Laki-laki berjumlah 32 karyawan (58,2%) dari jumlah sampel yakni 55 responden. Dan berjenis kelamin Perempuan berjumlah 23 karyawan (41,8%) dari jumlah sampel yakni 55 responden. Dari deskriptif diatas karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) kantor cabang utama Bandung lebih dominan laki - laki dari pada perempuan. Hal ini di karenakan laki laki yang berkerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan.

**Tabel 2. Responden berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	<30	31	56,4%
2.	>31	24	43,6%
	Jumlah	55	100%

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berusia <30 tahun sebesar 31 karyawan (56,4%), dan usia >31 tahun sebesar 24 karyawan (43,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden usia <30 tahun lebih banyak berkontribusi dalam mengisi kuesioner dibandingkan dengan usia >31 tahun. Hal ini di karenakan responden usia <30 tahun masa paling produktif dalam bekerja dibandingkan dengan usia >31 tahun.

**Tabel 3. Uji Validitas Audit Sumber Daya Manusia**

Item Pernyataan	r Hitung	r Table	Keterangan
X.1	0,664	0,266	Valid
X.2	0,835	0,266	Valid
X.3	0,492	0,266	Valid
X.4	0,862	0,266	Valid
X.5	0,614	0,266	Valid
X.6	0,704	0,266	Valid
X.7	0,616	0,266	Valid
X.8	0,471	0,266	Valid
X.9	0,720	0,266	Valid
X.10	0,578	0,266	Valid
X.11	0,393	0,266	Valid
X.12	0,690	0,266	Valid

Sumber: data diolah (2023)

Dari hasil uji validitas menggunakan SPSS V.25 untuk variabel X, dapat dilihat dari tabel 4 bahwa nilai total korelasi tertinggi adalah pada pernyataan X.4 dengan nilai 0,862 dimana nilai tersebut lebih besar daripada r tabel sebesar 0,266. Sementara itu, nilai total korelasi terendah adalah pada pernyataan X.11 dengan nilai 0,393 dimana nilai tersebut masih lebih besar daripada r tabel 0,266. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Y.1	0,645	0,266	Valid
Y.2	0,835	0,266	Valid
Y.3	0,501	0,266	Valid
Y.4	0,842	0,266	Valid
Y.5	0,580	0,266	Valid
Y.6	0,673	0,266	Valid
Y.7	0,598	0,266	Valid
Y.8	0,484	0,266	Valid

Y.9	0,756	0,266	Valid
Y.10	0,543	0,266	Valid
Y.11	0,379	0,266	Valid
Y.12	0,681	0,266	Valid
Y.13	0,521	0,266	Valid
Y.14	0,487	0,266	Valid
Y.15	0,786	0,266	Valid
Y.16	0,621	0,266	Valid
Y.17	0,628	0,266	Valid
Y.18	0,738	0,266	Valid

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai total korelasi tertinggi adalah pada pernyataan Y.4 dengan nilai 0,842 dimana nilai tersebut lebih besar daripada rtabel sebesar 0,266. Sementara itu, nilai total korelasi terendah adalah pada pernyataan Y.11 dengan nilai 0,379 dimana nilai tersebut masih lebih besar daripada rtabel 0,266. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik.

**Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Variabel X**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	12

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada variabel X adalah 0,871. Nilai tersebut lebih besar dari 0,600 (batas reliabilitas), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut memiliki reliabilitas yang kuat.

**Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Variabel Y**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	18

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada variabel Y adalah 0,912. Nilai tersebut lebih besar dari 0,600 (batas reliabilitas), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen

penelitian tersebut memiliki reliabilitas yang kuat.

**Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 7. Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07983503
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,069
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

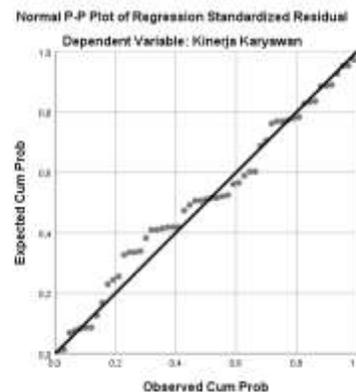
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

sumber: data diolah (2023)

Dari Tabel 7 dapat dilihat berdasarkan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov nilai signifikansi harus lebih dari 0.05, dari uji sample didapat nilai signifikansi sebesar 0,175 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

**Tabel 8**



Sumber: data diolah (2023)

Tabel 8 menunjukkan bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola distribusi yang cenderung normal. Data menyebar secara merata disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini menunjukkan bahwa data pada model regresi dapat dianggap berasal



dari populasi yang berdistribusi normal dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 9. Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	.048		.023	.982
	Audit Manajemen SDM	1.488	.046	.977	33,383

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 9, dapat disimpulkan pengaruh variabel secara parsial adalah sebagai berikut: Berdasarkan analisis uji t diperoleh nilai t hitung sebesar  $33,383 > t$  tabel 2.018 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.

**Tabel 10. Hasil uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 <sup>a</sup>	.955	.954	2,09936

a. Predictors: (Constant), Audit Manajemen SDM

sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pengaruh (R Square) dari Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,955. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang kuat sebesar 95,5% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 4,5% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi yang diteliti.

**Pembahasan**

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan

analisis data kuantitatif dengan populasi sebanyak 55 karyawan dan penulis mengambil sampel semua karyawan pada karyawan PT.Pos Indonesia (Persero). Penelitian ini digunakan dengan cara membagikan kuesioner kepada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki nilai Total Correlation  $33,383 > t$  tabel 2.018 dan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ . Sesuai dengan uraian tersebut 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 (11) Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pos Indonesia (Persero) Kantor cabang utama Bandung). Hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square), Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,955. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 95,5% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 4,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, diperoleh hasil Berdasarkan hasil yang menyatakan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi yang termasuk kedalam kategori kuat. Hal ini menyatakan keberadaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dengan



tingkat keeratan kuat. Dengan perhitungan uji-t yang dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  dari ditolak karena berdasarkan uji-t, diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan adanya audit manajemen sumber daya manusia dengan tingkat konsistensi yang tinggi. Kriteria penerimaan  $H_a$  bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperbaiki kinerja karyawan pada saat ini, PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung perlu melakukan pemeriksaan manajemen atas audit sumber daya manusia secara berkala. Hal ini untuk melihat bagaimana kinerja staf dan manajemen telah meningkat. Untuk kemudian memperoleh kondisi operasi yang efisien dan ekonomis, didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, teliti dan profesional. Bagi peneliti lain, agar menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel independen lain untuk meningkatkan kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Utama di Bandung

- [6] Adang F, Wijoyo A. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Visitelecom Indonesia). *Yume J Manag.* 2022;5(3):391–402.
- [7] Secretaries C, Directors D, Heads A, Directors HR, Officers CI, Dietl P, et al. Human resources division. 2018;1–2.
- [8] Engel. Pengaruh Kinerja. *Pap Knowl Towar a Media Hist Doc.* 2019;11–30.
- [9] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). 2018.
- [10] Hermawan Iwan. Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode). 2019.
- [11] Anjani M, Anggia Sari Lubis. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan). *J Akuntansi, Manaj dan Ilmu Ekon.* 2022;2(02):116–27.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ratnasari A, Handari W. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Kampoeng Radjoet Binong Bandung Jawa Barat. *J Ilm MEA (Manajemen, Ekon dan Akuntansi).* 2021;5(2):1554–69.
- [2] Negi A, Chaubey DS. Human Resources Audit System for Evaluating Employees Performance. *Int J Res Econ Soc Sci [Internet].* 2015;5(8):1–9. Available from: <http://www.euroasiapub.org>
- [3] Mohammad AB, Bayangkara ketut bagus ida. Penerapan Audit Sumber Daya Manusia dalam Menilai. 2023;2(1).
- [4] Badewin & Rosliana & Melasari Ranti. Audit Manajemen Petunjuk Bagi Praktisi. 2019. 2 p.
- [5] Afifah, I., & Sopiany HM. Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Perusahaan. 2017;87(1,2):149–200.