



Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Bjb Cabang Cibinong)

Aminati Zahra

Universitas Ibn Khaldun

Korespondensi penulis: aminatizahraa2022@gmail.com

Indupurnahayu Indupurnahayu

Universitas Ibn Khaldun

Abstract. *The purpose of this study is to ascertain how the Human Resource Management Review affects employee performance at the Bank Bjb branch in Cibinong, specifically at PT. This research is a survey of cooperative causality. The 175 participants in this study were selected using the Solvin sampling approach. Based on the computation results, 70 respondents were chosen as the main survey population, using a 10% error threshold. The distribution of survey forms provided the study's main source of data. Prior to completing the field research, the instrument was put through a battery of testing including normality and heteroscedasticity tests, multiple regression analysis, t-test, f-test, and validity and reliability tests on seventy employees of PT Bank Bjb Cibinong Branch. The study's findings indicate a noteworthy and favorable distinction between the HR department Review and the work output of the PT Bank Bjb Cibinong Branch employees. An f-test was used to acquire these results, which were about $0.0000 < 0.05$ and $f \text{ count } 18.121 > f \text{ table } 2.47$.*

Keywords: *audit of human resources, worker execution, Bank Bjb.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Human Resource Management Review mempengaruhi kinerja pegawai pada Bank Bjb cabang Cibinong khususnya pada PT. Penelitian ini merupakan survei kausalitas kooperatif. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 175 orang yang dipilih menggunakan pendekatan Solvin sampling. Berdasarkan hasil komputasi, terpilih 70 responden sebagai populasi survei utama, dengan menggunakan ambang batas kesalahan 10%. Distribusi formulir survei menjadi sumber data utama penelitian ini. Sebelum dilakukan penelitian lapangan, instrumen telah melalui serangkaian pengujian yang meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f, serta uji validitas dan reliabilitas terhadap tujuh puluh karyawan PT Bank Bjb Cabang Cibinong. Temuan penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang patut diperhatikan dan menguntungkan antara Review departemen SDM dan hasil kerja karyawan PT Bank Bjb Cabang Cibinong. Uji f digunakan untuk memperoleh hasil tersebut, yaitu sekitar $0,0000 < 0,05$ dan $f \text{ hitung } 18,121 > f \text{ tabel } 2,47$.

Kata Kunci: audit sumber daya manusia, eksekusi pekerja, Bank Bjb.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki fungsi krusial untuk keberhasilan suatu organisasi. Dalam era persaingan yang semakin ketat dan terus berkembang, organisasi perlu memastikan bahwa SDM mereka berkualitas, terampil, dan berkinerja tinggi. Dengan cara mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas SDM melalui audit sumber daya manusia. Setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja terbaik dari setiap pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. karena itu, perusahaan menyadari SDM adalah aset yang harus dikelola dengan benar dan dioptimalkan demi mencapai tujuan.

Bank yang dikenal sebagai "bjb," PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk., adalah bank *regional* yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Jawa Barat dan Banten. Bank ini didirikan pada tanggal 20 Mei 1961, dengan kantor pusatnya berada di Bandung. Saham bank ini dimiliki oleh Pemda Provinsi Jawa Barat (38,62%), Pemda Provinsi Banten (5,3%), Pemda Kota-Kabupaten di Banten (7,6%), dan pemegang saham umum (25%). Bank BJB telah menjadi salah satu dari sedikit bank di *regional* ini yang tidak akan pernah gagal. dan mengalami perubahan demi memberikan pelayanan dan produk yang baik dan menarik bagi nasabah dengan pengendalian internal yang baik.

Sebagai bisnis perantara dalam distribusi kredit dan pinjaman, bank memerlukan auditor untuk mengawasi dan mengevaluasi setiap kegiatan operasional guna memberikan kontribusi pada kinerja yang baik. Kepercayaan merupakan hal utama dalam bisnis jasa, terutama dalam dunia perbankan. Oleh karena itu, menjaga kepercayaan nasabah sangat penting, dan operasional bank yang efisien akan menarik perhatian nasabah jika kepercayaan tersebut dijaga dengan menyediakan fasilitas dan produk yang menarik. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, diperlukan tenaga kerja yang kompeten. Manajemen perusahaan dapat mengelola tenaga kerjanya dengan lebih baik untuk memuaskan nasabah. Oleh karena itu, Bank Bjb Cabang Cibinong perlu memperhatikan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik.

Berdasarkan observasi dan informasi dari situs resmi Bank Bjb Cabang Cibinong, terdapat beberapa ulasan yang belum memuaskan mengenai pelayanan karyawan di sana, intensi dari studi ini untuk memahami kinerja karyawan Bank Bjb Cabang Cibinong melalui empat Variabel Bebas, yaitu perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi & penempatan, dan fungsi & pelatihan. Penelitian ini menggunakan teori-teori terbaru serta variabel pembeda, yaitu fungsi & pelatihan. (*Society For Human Resource Management 2021*) menyatakan bahwa mereka adalah organisasi profesional yang berfokus pada bidang audit sumber daya manusia. Menurut mereka, SDM melibatkan evaluasi terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik SDM dalam suatu organisasi. Tujuan ini untuk mengidentifikasi peluang perbaikan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas SDM. Sementara itu, teori kinerja karyawan menurut (*Gary Latham dan Edwin A. Locke 2021*) adalah teori *Goal setting*. Mereka berpendapat bahwa pengaturan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Para ahli ini menekankan pentingnya memberikan umpan balik terkait pencapaian tujuan serta memastikan adanya dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

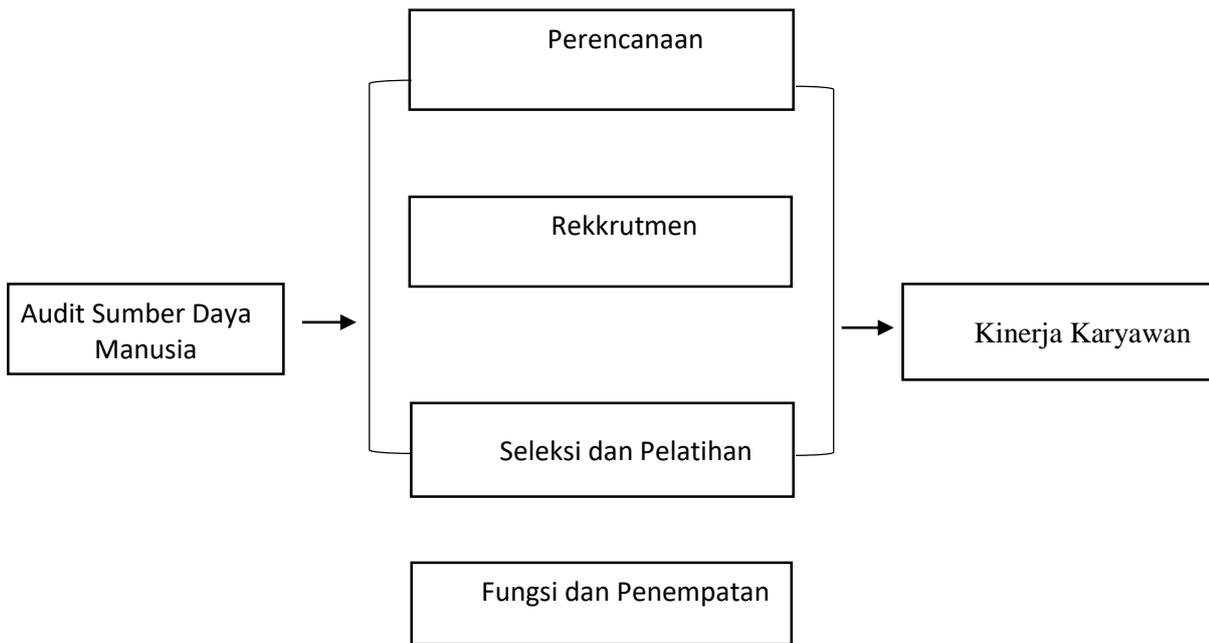
Itensi bagi studi ini guna melihat pengaruh dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi & penempatan, serta fungsi & pelatihan pada kinerja karyawan di Bank Bjb Cabang Cibinong. Dan penelitian ini juga bertujuan untuk meneliti apakah indikator-indikator tersebut berpengaruh signifikan terhadap keempat indikator tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Bank Bjb Cabang Cibinong untuk lebih memperhatikan sistem Audit Sumber Daya Manusia secara menyeluruh, terutama dalam memastikan bahwa perencanaan yang telah mereka buat berjalan baik dan sesuai dengan harapan.

METODE PENELITIAN

Pada studi ini digunakan metode kasual komparatif melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian kasual komparatif berivensi guna mengetahui kaitan sebab-akibat antara independen dan dependen. Metode ini digunakan untuk menyimpulkan dan memberikan gambaran tentang masalah yang terjadi, serta untuk melakukan penelitian pada populasi tertentu. Menurut Savage dan Collins (2020), metode kasual koperatif melibatkan kolaborasi antara peneliti dan subjek penelitian untuk menghasilkan pengetahuan yang lebih relevan dan bermakna. Pendekatan ini melibatkan diskusi terbuka, pertukaran pengetahuan, dan pembelajaran timbal balik antara peneliti dan subjek penelitian. Metode ini mementingkan inklusi dan partisipasi aktif subjek penelitian dalam semua tahap penelitian.

Studi ini menggunakan analisis deskriptif dengan membagikan form isian kepada responden, yang merupakan karyawan Bjb Cabang Cibinong, untuk mengumpulkan informasi tentang jenis kelamin dan usia. Selain itu, untuk menguji kevaliditasan data dalam penelitian, digunakan analisis inferensial dengan melakukan beberapa uji, seperti uji t dan uji f, untuk menentukan nilai signifikansi antara variabel dependen dan independen dan apakah ada pengaruh signifikan antara keduanya.

Kerangka Berfikir



Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah solusi sementara untuk suatu masalah yang masih perlu diverifikasi melalui analisis gagasan dan penelitian yang relevan. Berdasarkan gagasan yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

Ho1: Di Cabang Bank Bjb Cibinong, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh perencanaan.

Ha1: Di Cabang Bank Bjb Cibinong, perencanaan berdampak pada kinerja karyawan.

Ho2: Di Cabang Bank Bjb Cibinong, perekrutan tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Ha2: Di Cabang Bank Bjb Cibinong, perekrutan berdampak pada kinerja karyawan.

Ho3: Di Cabang Bank Bjb Cibinong, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh penempatan atau seleksi.

Ha3: Di Cabang Bank Bjb Cibinong, penempatan dan seleksi berdampak pada kinerja karyawan.

Ho4: Di Cabang Bank Bjb Cibinong, kinerja staf tidak dipengaruhi oleh fungsi atau pelatihan.

Ha4: Di Cabang Bank Bjb Cibinong, fungsi dan pelatihan berdampak pada kinerja karyawan.

Populasi dan Sample

a. Populasi

Menurut Sugiono (2019:135) Populasi adalah suatu kategori nan luas dari hal-hal atau orang-orang dengan jumlah 175 orang karyawan dan ciri-ciri tertentu yang telah dipilih oleh peneliti yaitu karyawan pada Bank Bjb Cabang Cibinong untuk dipelajari agar dapat ditarik kesimpulan.

b. Sampel

Sedangkan sampel adalah subset dari total dan fitur dari populasi tertentu, Dalam ulasan ini dipilih arus menjalani tinjauan metode solvabilitas karena temuan harus dapat diperiksa secara menyeluruh, dengan angka sebagai sarana utama untuk memeriksa kemungkinan hasil. Dengan metode ini, estimasi dan kesimpulan dapat ditarik tanpa perlu tabel untuk berbagai tes., namun harus dapat diimplementasikan melalui dasar-dasar dan perhitungan yang kuat.

Dengan penyebaran 175 kuesioner dan pengembalian 70 kuesioner, maka yang akan diuji adalah 70 respons dari kuesioner yang telah disebar.

Tabel 1. Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
Audit Sumber Daya Manusia (X)	<i>Society For Human Resource Management</i> (2021), merupakan organisasi profesional yang berfokus pada audit SDM. Mereka berpendapat bahwa audit sumber daya manusia melibatkan penilai pada kebijakan, prosedur, dan praktik SDM dalam organisasi. Audit ini bertujuan untuk mengidentifikasi peluang, perbaikan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas SDM.	-	- Pengendalian SDM
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Gary Latham dan Edwin A. Locke (2021) mengemukakan teori Goal setting dalam konteks kinerja karyawan. Mereka	1. Perencanaan	1. Merencanakan pelaksanaan audit sumber daya manusia sepadan pada regulasi dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Perusahaan memiliki dokumen

	<p>berpendapat bahwa pengaturan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Ahli ini menekankan pentingnya membarikan umpan balik terkait pencapaian tujuan serta memastikan konsistensi antara tujuan organisasi dan tujuan individual.</p>	<p>2. Rekrutmen</p>	<p>perencanaan kebutuhan SDM dan menggunakannya</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Perencanaan sumber daya manusia memberikan dukungan dan integrasi yang sejalan dengan strategi pencapaian tujuan perusahaan. 3. Rencana sumber daya manusia secara tegas mencakup kualifikasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang ada di perusahaan. <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan perekrutan telah terdokumentasi dengan baik. 2. Proses perekrutan telah dengan jelas mengkomunikasikan apa yang perlu dipenuhi oleh calon pekerja, sejalan terhadap kebutuhan perusahaan. 3. Proses perekrutan telah berhasil menggunakan sumber daya kerja yang sangat cocok. 4. Metode paling tepat telah diterapkan dalam proses perekrutan. 5. Proses perekrutan berlangsung fleksibel guna mendapatkan tenaga kerja sesuai yang dibutuhkan perusahaan, sejalan dengan rencana yang telah disusun.
--	---	---------------------	---

		<p>3. Seleksi dan Penempatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Panduan seleksi dan penempatan sesuai dengan peraturan yang berlaku. 2. Proses seleksi telah memberikan peluang yang sama kepada semua calon pelamar. 3. Pewawancara memahami pertanyaan yang dapat atau tidak dapat diajukan kepada para pelamar. 4. Penempatan sumber daya manusia telah dilakukan setara dengan keahlian masing-masing individu tersebut. 5. Penempatan sumber daya manusia telah sepadan terhadap regulasi dan standar yang berlaku di perusahaan.
		<p>4. Fungsi dan Pelatihan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana pelatihan dibentuk berdasarkan hasil identifikasi keperluan pelatihan para karyawan. 2. Pelatihan bagi karyawan diikuti oleh mereka yang memerlukan pelatihan tersebut. 3. Program pelatihan mengadopsi metode yang sesuai. 4. Pelaksanaan program pelatihan berhasil mentransfer keahlian, pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan kerja (produktivitas) dari karyawan. 5. Usai mengikuti pelatihan, karyawan

			mengalami kenaikan produktivitas.
--	--	--	-----------------------------------

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif, tujuannya adalah memberikan gambaran mengenai identitas responden sebagai objek penelitian dan memberikan informasi tambahan untuk membantu memahami hasil penelitian. Selain itu, deskriptif diperlukan untuk menilai sejauh mana Pengaruh Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Cibinong. Pada studi ini, memakai sampel sebanyak 70 responden karyawan pada Bank Bjb Cabang Cibinong. Karakteristik responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, status karyawan tetap dan tidak tetap, serta usia.

- a. Berikut berdasarkan karakteristik jenis kelamin

**Tabel 2. Responden Latar Belakang Jenis Kelamin Karyawan
PT Bank Bjb Cabang Cibinong**

No	Jenis kelamin	Banyaknya Karyawan	Persentase
1	Laki-laki	17	24%
2	perempuan	53	76%
total		70	100%

Sumber: Data diolah menggunakan Microsoft Excel 2013

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 70 responden, terdapat 17 responden laki-laki (24% dari total sampel) dan 53 responden perempuan (76% dari total sampel). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perempuan merupakan mayoritas responden di Cabang Bank Bjb Cibinong.

- b. Berdasarkan karakteristik usia

**Tabel 1. Responden Latar Belakang Usia Karyawan
PT Bank Bjb Cabang Cibinong**

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25	22	33%
26-30	25	38%
31-40	19	29%
41-50	4	6%
Total	70	100%

Sumber: Data diolah menggunakan Microsoft Excel 2013

Dari data yang ada pada tabel di atas, dapat dilihat distribusi usia responden. Terlihat bahwa terdapat 22 orang responden (33%) ialah dalam rentan usia 20-25 tahun. Rentan usia 26-30 tahun mempunyai ivensi responden paling banyak, yaitu 24 orang (38%). Sementara itu, terdapat 19 orang responden (29%) dalam rentan usia 31-40 tahun. Rentan usia 41-50 tahun terdapat 4 orang responden (6%).

2. Hasil Infrensif

a. Berdasarkan Uji T

Uji T diperlukan guna menentukan validitas hipotesis mengenai dampak audit sumber daya manusia terhadap faktor terikat Kinerja Karyawan (Y) dan faktor bebas Perencanaan (X1), Rekrutmen (X2), Seleksi & Penempatan (X3), dan Fungsi & Pelatihan (X4). Standar yang diaplikasikan guna mengambil keputusan adalah: Derajat kebebasan (df) = n (ukuran sampel) - k (variabel) = 75 - 2 = 73, t-tabel = 1,99300, dan tingkat kesalahan (α) = 5%.

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.223	2.376		.935	.353
PERENCANAAN X1	.155	.125	.155	1.242	.219
REKRUTMEN X2	.151	.124	.140	2.228	.012
SELEKSI & PENEMPATAN X3	.067	.137	.060	2.589	.029
FUNGSI & PELATIHAN X4	.548	.150	.471	3.654	.001

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber: Data diolah menggunakan Microsoft Excel 2013 dan SPSS Version 26 32-bit

Berlandaskan hasil dari uji t (parsial) adanya pengaruh Perencanaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Bjb Cabang Cibinong tidak signifikan, karena nilai signifikansi sebesar $2,19 > 0,05$ dan nilai t hitung $1.242 < t$ tabel 1.993, sehingga hipotesis nol (h_0) diterima dan hipotesis alternatif (h_a) ditolak.

Namun, pengaruh Rekrutmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Bjb Cabang Cibinong signifikan, karena nilai signifikansi $< 0,01$ dan nilai t hitung $2.228 > t$ tabel 1.993 , sehingga hipotesis nol (h_0 2) ditolak dan hipotesis alternatif (h_a 2) diterima.

Selanjutnya, pengaruh Seleksi dan Penempatan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Bjb Cabang Cibinong juga signifikan, karena nilai sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.589 > t$ tabel 1.993 , sehingga hipotesis nol (h_0 3) ditolak dan hipotesis alternatif (h_a 3) diterima.

Sedangkan pengaruh Fungsi dan Pelatihan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Bjb Cabang Cibinong juga signifikan, karena nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.654 > t$ tabel 1.993 , sebab itu hipotesis nol (h_0 4) ditolak dan hipotesis alternatif (h_a 4) diterima.

Demikian, disimpulkan bahwa Rekrutmen (X2), Seleksi dan Penempatan (X3), serta Fungsi dan Pelatihan (X4) mempunyai dampak yang relevan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Bjb Cabang Cibinong. Namun, dampak Perencanaan (X1) tidak relevan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Bjb Cabang Cibinong.

b. Berdasarkan Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.561	4	76.890	18.121	.000 ^b
	Residual	275.810	65	4.243		
	Total	583.371	69			

a. Dependent Variable: KINERJA Y

b. Predictors: (Constant), FUNGSI & PELATIHAN X4, REKRUTMEN X2, SELEKSI & PENEMPATAN X3, PERENCANAAN X1

Sumber: Data diolah menggunakan Microsoft Excel 2013 dan SPSS Version 26 32-bit

Berdasarkan hasil tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh Perencanaan (X1), Rekrutmen (X2), Seleksi dan Penempatan (X3), Fungsi dan Pelatihan (X4) adalah $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, dan f hitung sebesar 18.121 yang lebih besar dari f tabel 2.47 . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (h_0 4) ditolak dan hipotesis alternatif (h_a 4) diterima. Maka desuksi tersebut adanya pengaruh sebagai simultan antara Perencanaan (X1), Rekrutemen (X2), Seleksi dan Penempatan (X3),

Fungsi dan Pelatihan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Bjb Cabang Cibinong.

3. Hasil Uji Koefisien Determinan

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.498	2.060

a. Predictors: (Constant), FUNGSI & PELATIHAN X4, REKRUTMEN X2, SELEKSI & PENEMPATAN X3, PERENCANAAN X1

Sumber: Data diolah menggunakan Microsoft Excel 2013 dan SPSS Version 26 32-bit

Dari hasil pengujian, adanya nilai koefisien korelasi (R) 0,726 menunjukkan bahwa variabel Perencanaan (X1), Rekrutmen (X2), Seleksi dan Penempatan (X3), dan Fungsi dan Pelatihan (X4) memiliki hubungan searah atau positif yang sangat kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai R yang diperoleh sebesar 0,726 menandakan bahwa variabel bebas (X) mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel terikat (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari uji parsial menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh perencanaan sumber daya manusia. Uji t parsial menunjukkan bahwa, berdasarkan informasi dalam Tabel 13, tingkat signifikansi untuk dampak Kinerja Karyawan (Y) dan Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1) adalah $2,19 > 0,05$. Selain itu, statistik t-tabel sebesar 1,985 lebih kecil dari nilai t yang dihitung sebesar 1,242. Sebagai hasilnya, hipotesis nol H_0 1 diterima dan hipotesis H_a 1 ditolak, menunjukkan bahwa di Cabang PT Bank Bjb Cibinong, kinerja karyawan (Y) tidak berdampak secara relevan oleh perencanaan sumber daya manusia (X1).

Dalam konteks ini, deduksi yang ada ialah pengelolaan perencanaan sumber daya manusia masih belum optimal terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya, khususnya dari studi Patrianus Khristian Sumule (2012), yang memperlihatkan adanya pengaruh yang relevan antara audit sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Namun, dalam kasus ini, variabel X1, yaitu perencanaan, tidak berpengaruh relevan terhadap variabel Y, kinerja karyawan. Hal ini mungkin terkait tingkat perencanaan SDM yang mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan. Temuan ini

juga didukung oleh hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa pertanyaan kedua tidak valid, seperti yang terlihat pada Lampiran 10.

2. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian parsial, ditemukan uji t (parsial) menunjukkan hasil nilai signifikansi untuk dampak Rekrutmen (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) ialah $<$ dari 0,05, sementara nilai t hitung sebanyak 2,228 $>$ dari nilai t tabel yang sebesar 1,985. Akibatnya, hipotesis H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, mengindikasikan bahwa Rekrutmen (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Secara simpel, artinya bahwa rekrutmen memiliki efek yang relevan pada kinerja karyawan, dan ini dilihat melalui berbagai aspek seperti kebijakan, fungsi, serta proses rekrutmen itu sendiri. Bukti ini diperkuat oleh hasil dari respons terhadap kuesioner, di mana lebih banyak responden setuju dengan setiap pertanyaan yang diajukan. Selain itu, temuan ini juga mendapat dukungan dari studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Fanny Ashary (2021), yang menunjukkan adanya rekrutmen berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berhasil melakukan pengujian secara parsial, menunjukkan hasil dari uji t (parsial) memperlihatkan nilai signifikansi terhadap dampak Seleksi dan Penempatan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,02, $<$ dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebanyak 2,589 $>$ dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1,985. Dengan demikian, hipotesis H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, menandakan Seleksi dan Penempatan (X3) terdapat pengaruh yang relevan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Melalui proses seleksi dan penempatan, dapat ditingkatkan mutu kinerja karyawan yang diharapkan, karena pada tahap seleksi, perusahaan dapat mengidentifikasi kinerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tidak. Dapatan ini konsisten pada hasil studi Mela Anjani dan Anggia Sari Lubis (2022), yang menegaskan bahwa seleksi dan penempatan berdampak secara relevan pada kinerja karyawan. ini juga sejalan terhadap temuan dalam studi Herry Goenawan Soedarsa, Chairul Anwar, dan Shamti (2014), yang menemukan korelasi yang sangat kuat antara SDM dan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Fungsi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara bersamaan yang juga dilakukan secara sebagian, didapatkan hasil uji t (parsial) menyatakan bahwa nilai signifikansi untuk dampak Fungsi dan Pelatihan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,01 $<$ dari nilai 0,05. dan, nilai t hitung sebesar 3,654 $>$ nilai t tabel 1,985. Dengan demikian, hipotesis H_0 4 ditolak dan H_a 4 diterima,

menandakan bahwa Fungsi dan Pelatihan (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa fungsi dan pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama karena program dan proses pelatihan sudah diarahkan sesuai dengan kebutuhan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh respons terhadap kuesioner, di mana 45% dari responden setuju bahwa program pelatihan berhasil mengalihkan pengetahuan serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Ivensi studi ini sejalan terhadap temuan yang dilakukan oleh Pramudya Nur Annisa Rr Indah Mustika (2018), yang mengindikasikan bahwa fungsi dan pelatihan memiliki dampak signifikan pada kinerja. Selanjutnya, nilai (*R-square*) $r^2 = 0,527$ menunjukkan Perencanaan (X1), Rekrutmen (X2), Seleksi dan Penempatan (X3), Fungsi dan Pelatihan (X4) memberikan kontribusi sebesar 52,7% terhadap faktor Kinerja Karyawan (Y) di PT Bank Bjb Cabang Cibinong. Sisanya, 48,8% disebabkan oleh aspek lain yang tidak diakomodasi dalam studi ini.

KESIMPULAN

Dengan menganalisis Variabel Bebas, yaitu Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Rekrutmen (X2), Seleksi dan Penempatan (X3), serta Fungsi dan Pelatihan (X4), terhadap Variabel Terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y), studi ini bermaksud guna mengetahui dampak Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Dalam studi ini, 70 karyawan dari Cabang Bank Bjb Cibinong menjadi sampel, dan informasi dikumpulkan melalui distribusi kuesioner. Uji statistik kemudian digunakan untuk menilai data yang terkumpul.

Ivensi studi membuktikan bahwa X1, atau perencanaan SDM, tidak memiliki dampak yang terlihat pada Y, dengan nilai t sebesar $1,242 < t\text{-tabel } 1,993$ dan nilai p sebesar $2,19 > 0,05$. Sebagai hasilnya, hipotesis nol (H_0) diterima, menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) tidak signifikan disebabkan oleh perencanaan SDM (X1) tidak berpengaruh secara relevan terhadap Kinerja Karyawan (Y), di Cabang Cibinong PT Bank Bjb. Selain itu, nilai *R-square* total adalah 0,527, yang berarti bahwa, di Cabang PT Bank Bjb Cibinong, 52,7% kinerja karyawan dikaitkan dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Rekrutmen (X2), Seleksi dan Penempatan (X3), serta Fungsi dan Pelatihan (X4). Ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi 48,8% sisanya namun tidak dicakup dalam penelitian ini.

Karya Mela Anjani dan Anggia Sari Lubis dari tahun 2022, yang juga menemukan hasil yang signifikan dalam koefisien determinasi (*R Square*) dengan nilai $0,786 > t\text{-tabel } 0,3610$, sejalan dengan temuan ini. Ini membuktikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pertimbangan

sumber daya manusia sebesar 78,6%, dengan aspek lain yang tidak terdapat pada studi ini mempengaruhi 22,4% sisanya.

REFERENSI

- Amalia, Melisa Syafitri, Muhammad Arif, Universitas Islam, and Negeri Sumatera. 2023. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi." 2(1):260–71.
- Anjani, Mela, and Anggia Sari Lubis. 2022. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan)."
- Annisa, Pramudya Nur, and Rr. Indah Mustikawati. 2017. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Audit on Employee Performance in Purbowangi Hospital." *Jurnal Profita* 1:1–20.
- Biloslavo, Roberto, and Anita Trnavčević. 2007. "Knowledge Management Audit in a Higher Educational Institution: A Case Study." *Knowledge and Process Management* 14(4):275–86. doi: 10.1002/kpm.293.
- Dong, Zhixin. 2012. "PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT (PERSERO) SURVEYOR INDONESIA SURABAYA AREA." *Jurnal Institut Ilmu Sosial Ilmu Politik Yapis Biak* 2(Kolisch 1996):49–56.
- Guanabara, Editora, Koogan Ltda, Editora Guanabara, and Koogan Ltda. n.d. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. TIMAH Tbk." 1–9.
- Kagermann, Henning, William Kinney, Karlheinz Küting, and Claus Peter Weber. 2008. *Internal Audit Handbook: Management with the SAP®-Audit Roadmap*.
- Negi, Amrapali, and D. S. Chaubey. 2015. "Human Resources Audit System for Evaluating Employees Performance." *International Journal of Research in Economics and Social Sciences* 5(8):1–9.
- Shofa, Maryama. 2008. "ANALISIS PELAKSANAAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA SEHUBUNGAN DENGAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Hotel The Graha Cakra Di Malang Jawa Timur)."
- Wahyuni, Tri, and Susi Astuti. 2021. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3(4):623–35. doi: 10.32639/jimmba.v3i4.862.
- Young, Michael R. 2013. *The Audit Committee*.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Sangkala, M. (2023). Manfaat Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1669–1678. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.921>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).

Sumule, P. K. (2012). PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT (PERSERO) SURVEYOR INDONESIA SURABAYA AREA. *Jurnal Reformasi*, 66, 37–39.