

Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia, Pengawasan dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Studi Kasus Golden Prima Sejahtera PT

Sandi¹⁾

¹⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾sandi.gfpipes@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima April 2022;
Perbaikan April 2022;
Diterima April 2022;
Tersedia online Juni 2022

Abstrak

Pandemi Covid-19 semakin menjangkiti masyarakat Indonesia. Pemerintah Indonesia ingin menangani dan mengurangi penyebaran infeksi virus corona dan pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, salah satunya berisi PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). PSBB ini mempengaruhi profitabilitas perusahaan sehingga dampaknya dilakukan dengan pemotongan gaji 50-70% dari gaji pokok. Kondisi ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan, namun ada beberapa faktor yang dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan melakukan audit SDM, melakukan pengawasan, dan memberikan fasilitas yang jika dimaksimalkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah audit, monitoring dan sumber daya manusia mempengaruhi pekerjaan karyawan PT Golden Prima Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja di PT Golden Prima dengan sampel 83 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mendistribusikan kuesioner dan memprosesnya menggunakan program SPSS versi 24. Berdasarkan penelitian, variabel audit ketenagakerjaan mempengaruhi kinerja karyawan, pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan, dan fasilitas karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci:

Audit SDM,
Fasilitas
Kinerja Karyawan,
Pengawasan

I. PENDAHULUAN

Didirikan pada tahun 2009, PT Golden Prima Sejahtera adalah perusahaan yang bertindak sebagai distributor dan importir produk pipa, fitting, fitting, tembaga, laminasi dan aluminium dari perusahaan asing terkenal. Terletak di Jl Kenjeran, Suramadu, Surabaya, berkantor pusat di Indonesia dan memiliki kantor di Bali dan Tangerang, di mana PT Golden Prima Sejahtera yang berbasis di Surabaya telah beroperasi untuk pertama kalinya sejak Januari 2009, Tangerang dan Bali setahun kemudian.

Menyikapi pandemi Covid-19 yang semakin menjangkiti masyarakat Indonesia, pemerintah Indonesia bertujuan untuk mengendalikan dan mengurangi penyebaran infeksi virus corona, dan pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan pemerintah kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan PSBB. pembatasan) untuk memaksa PT Golden Prima Sejahtera Company untuk melakukan perubahan pada kegiatan yang biasanya sesuai. Peraturan negara di mana peraturan PSBB (pembatasan sosial berskala besar) menyebabkan PT Golden Prima Sejahtera secara signifikan mengurangi profitabilitas, mengakibatkan kinerja karyawan melemah, mengakibatkan gaji dipotong 50% hingga 70% dari gaji pokok. Dengan pemotongan gaji ini, moral dan efisiensi karyawan akan melemah, yang akan mempengaruhi efisiensi perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran untuk dukungan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah perusahaan atau layanan yang berfungsi yang benar-benar disediakan untuk melakukan proses produksi. Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah kualitas upaya yang dilakukan oleh individu dalam jangka waktu tertentu untuk menyediakan jasa atau barang, sementara Harianja menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu bisnis yang tercermin dalam faktor selain investasi. dari modal kerja. Oleh karena itu, SDM sangat penting untuk memastikan bahwa bias dikelola dengan baik sehingga organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Oleh karena itu, pelacakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting yang membantu menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya halal adalah cara untuk meningkatkan presentasi karyawan yang efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Audit sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mengukur efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sehingga perusahaan dapat memperbaiki kekurangan dan penipuan yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Siagian, (2018) Monitoring adalah proses pengawasan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan seluruh pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana. Sementara itu, menurut saya, pengawasan adalah proses penentuan tingkat representasi dan tindakan yang dilakukan oleh pejabat senior masing-masing perusahaan, seperti direktur dan manajer di departemen masing-masing, untuk mendukung perusahaan sehingga karyawan perusahaan diganti. perusahaan ditentukan pada waktu yang tepat.

Menurut Kotler, (2017) mencatat bahwa "semuanya adalah peralatan fisik dan disediakan oleh penyedia layanan untuk memastikan kenyamanan pengguna. Jadi, fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada sebelum layanan dapat ditawarkan kepada pengguna." Menurut Prof. Dr. Hitler Youth Zakia Darajat, seorang psikolog Islam, yang berpendapat bahwa institusi berarti apa pun yang dapat memfasilitasi upaya dan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.

Representasi adalah presentasi tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi sebagaimana diuraikan dalam rencana strategis organisasi. Menurut Edy, (2016) kinerja merupakan hasil rekomendasi dan proses pengukuran dari waktu ke waktu, berdasarkan ketentuan atau perjanjian yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peran audit sumber daya manusia sangat penting untuk lebih fokus mencari informasi di perusahaan untuk memberikan hasil laporan yang akurat, melaporkan kepada eksekutif perusahaan bahwa sumber daya manusia di perusahaan menurun atau meningkat, sehingga setiap perusahaan menginginkan perkembangan dalam pekerjaannya. Jika kinerja karyawan menurun, manajemen (pemilik) dan manajer lain harus terlibat. Dengan pemikiran untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan di PT Golden Prima Sejahtera, pengelola perusahaan memprioritaskan pengawasan sumber daya manusia agar tidak terpengaruh dan belum maksimal kinerjanya selama pandemi sehingga perusahaan menciptakan kondisi bagi mereka. Karyawan lebih suka melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Namun, mengingat di masa pandemi ini, karyawan sangat membutuhkan

reward dan kebijakan dari perusahaan untuk menunjang kehidupan dan keluarganya agar tidak terhalang untuk menghidupi karyawannya, karyawan harus menyadari bahwa perusahaan juga memiliki keuntungan yang lebih rendah. Ketika pandemi perlahan berlalu, perusahaan semakin berdampak pada profitabilitas dan penjualan, memaksa perusahaan untuk mengambil keputusan yang mengakibatkan perampangan karena ketidakmampuan perusahaan untuk melakukan kegiatan penjualan dan manajemen normal yang terlalu fokus pada peraturan pemerintah.

JPT Golden Prima Sejahtera terlibat dalam pembangunan dengan PSBB ini, menyebabkan proyek-proyek yang telah bekerja sama dengan PT Golden Prima berhenti bekerja dengan baik, pengiriman produk proyek akan terhambat, mempengaruhi sumber daya manusia yang tersedia di PT Golden Prima Sejahtera yang sangat memperhatikan kesejahteraan kerja, sehingga menghilangkan pengawasan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dari masing-masing karyawan, Hal ini sangat berdampak buruk bagi sumber daya manusia di PT Golden Prima Sejahtera, sehingga berdampak pada kinerja seluruh karyawan.

II. ULASAN PERPUSTAKAAN

Audit Sumber Daya Manusia

Menurut (Susilo, 2016) audit sumber daya manusia didefinisikan sebagai tinjauan dan penilaian lokal, obyektif dan terdokumentasi dari fungsi organisasi yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia untuk memastikan penerapan prinsip-prinsip kepatuhan, efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan fungsional dan organisasi jangka pendek, menengah dan panjang secara umum, serta jangka pendek, menengah dan panjang. Menurut (Levianti, 2017) ada beberapa tahapan manajemen audit SDM, antara lain:

A. Perencanaan Audit Personalia

Menurut Samsudin Dalam (Levianti, 2017) hal itu menunjukkan bahwa audit dimulai dengan tinjauan logis terhadap pekerjaan departemen SDM.

B. Melakukan audit personalia

Menurut Hassibouan in (Levianti, 2017) Dinyatakan bahwa audit personel dilakukan secara individu dan kolektif, formal dan informal, oleh pengawas di departemen yang bertanggung jawab atas semua departemen sumber daya manusia.

C. Pelaporan dan Pemantauan Audit

Setelah menyelesaikan langkah-langkah di atas, Anda harus menyusun temuan audit dan menyiapkan laporan. Seperti yang ditulis Samsudin (Levianti, 2017) dalam bukunya, sebagai diskriminasi independen atas laporan audit yang berisi kegiatan staf yang merekomendasikan memasukkan praktik yang baik untuk meningkatkan praktik yang kurang efektif.

Pengawasan Kinerja Karyawan

Pengawasan didefinisikan sebagai proses "memastikan" pencapaian kepemimpinan dan tujuan organisasi. Hal ini terkait dengan bagaimana kegiatan direncanakan sesuai dengan hal di atas. Seperti yang terlihat pada kenyataannya, proses langkah pertama pemantauan adalah langkah mengelola tujuan, standar perencanaan atau tujuan sebenarnya dari pelaksanaan kegiatan. Penilaian pemantauan sangat berguna. Pelaksanaan pelatihan, perencanaan, pengorganisasian dan pembinaan karyawan dilakukan secara efektif. Ada 3 jenis utama pengawasan, yaitu:

a) Pengawasan Sementara

Kontrol feed-forward sering dirancang untuk mengantisipasi perkembangan masalah dan standar atau tujuan yang memungkinkan penyesuaian dilakukan sebelum fase aktivitas tertentu selesai. Oleh karena itu, pemantauan pendekatan ini lebih agresif dan proaktif karena tindakan bermasalah yang diperlukan diidentifikasi sebelum masalah terjadi. Efektivitas pemantauan ini hanya dapat diberikan kepada manajer untuk menerima informasi yang tepat waktu dan akurat tentang perubahan lingkungan atau kemajuan menuju tujuan yang diinginkan.

- b) Pemantauan berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan (parallel control).
Pengamatan ini sering disebut sebagai demonstrasi di tempat kerja. Jenis pengawasan ini adalah proses untuk terlebih dahulu menyepakati aspek-aspek tertentu dari prosedur atau kondisi tertentu yang harus dipenuhi sebelum suatu kegiatan dapat dilanjutkan, atau dapat disebut sebagai pemeriksaan ganda, kemudian memastikan keakuratan suatu kegiatan.
- c) Kontrol umpan balik.
Umpan balik juga dikenal sebagai kontrol tindakan masa lalu, yang berfungsi untuk mengukur hasil kegiatan yang telah selesai. Karena penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan oleh temuan yang diterapkan pada kegiatan di masa depan. Pemantauan ini dilakukan secara historis setelah aktivitas diukur.

Fasilitas Perusahaan

Menurut (Wahyuni, 2019) dijelaskan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk membantu pekerja melakukan pekerjaannya dengan lebih mudah, untuk meningkatkan pekerjaannya. Menurut (Alex, 2015) jenis fasilitas hiburan dapat diartikan secara luas, termasuk tempat bersantai di kafe, gym, gym, tempat ibadah, toilet bersih, pendidikan untuk anak-anak. Selain itu, indikator fasilitas lainnya dapat dilihat dari komputer, meja kantor, tempat parkir, gedung perkantoran, transportasi dan selain fasilitas saat ini di sebuah perusahaan, karyawan menginginkan lebih banyak jaminan untuk kesehatan dan pekerjaan, yang dapat disebut BPJS.

Kinerja Karyawan

Menurut Bakal (2010; 65), ia mendefinisikan perencanaan kerja sebagai proses di mana karyawan dan manajer bekerja sama untuk menentukan apa yang harus dilakukan karyawan di tahun depan dan apa yang akan dianggap sebagai hasil yang sukses. Menurut Mangkuprawira (2007; 153), faktor-faktor ini terdiri dari faktor eksternal (kepemimpinan, sistem, tim dan situasi) dan faktor SDM internal, yaitu:

1. Faktor internal
Faktor individu dan pribadi. Faktor ini mencakup unsur kemampuan, kepercayaan diri, kemampuan, pengetahuan, motivasi dan komitmen setiap karyawan.
2. Faktor eksternal
 - a) Faktor kepemimpinan. Faktor-faktor ini termasuk aspek kepemimpinan tim dan kualitas pemimpin dalam mendukung, menginspirasi, memotivasi dan membimbing karyawan.
 - b) faktor tim. Faktor-faktor ini termasuk kualitas antusiasme dan dukungan rekan satu tim, kebutuhan rekan satu tim untuk kepercayaan, kekuatan rekan satu tim, dan kekompakan.
 - c) faktor sistemik. Faktor-faktor ini termasuk sistem kerja di mana infrastruktur atau fasilitas kerja disediakan melalui proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi.
 - d) faktor situasional. Faktor-faktor ini termasuk perubahan dan tekanan di lingkungan internal dan eksternal.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Golden Prima Sejahtera di kawasan Eraprima Daan Mogot Blok. J No.3, Jalan Daan Mogot KM. 21 1, Batuचेper, New Paris Gaga, RT.003 / RW.001, New Paris Gaga, Ketch. Batuचेper, Kota Tangerang, Banten 15122. Data kualitatif yang diperoleh dari wawancara, seperti: B. Sejarah pendirian perusahaan, struktur organisasi perusahaan, standar / prosedur standar untuk melakukan wawancara penilaian. Dalam penelitian ini, penduduknya adalah PT Golden Prima Sejahtera yang didirikan pada tahun 2009 dan merupakan importir dan distributor alat kelengkapan pipa dan produk katup dari perusahaan asing terkenal. Sampel dalam penelitian ini adalah orang-

orang yang bertanggung jawab untuk mengelola ulasan pekerjaan karyawan dan manajer SDM. Data yang dikumpulkan dianalisis oleh SPSS menggunakan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL

a. Tes Multikolinearitas

Tes multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah modal regresi memiliki korelasi antara variabel independen (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi korelasi antara variabel independen. Hasil tes multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Tes Multikolinearitas

		Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.771	1.851		2.037	.045					
	AUDITSDM	.202	.128	.176	1.587	.117	.498	.176	.136	.598	1.672
	PENGAWASAN	.250	.121	.244	2.057	.043	.554	.225	.176	.523	1.912
	FASILITAS	.372	.119	.343	3.134	.002	.577	.333	.268	.612	1.634

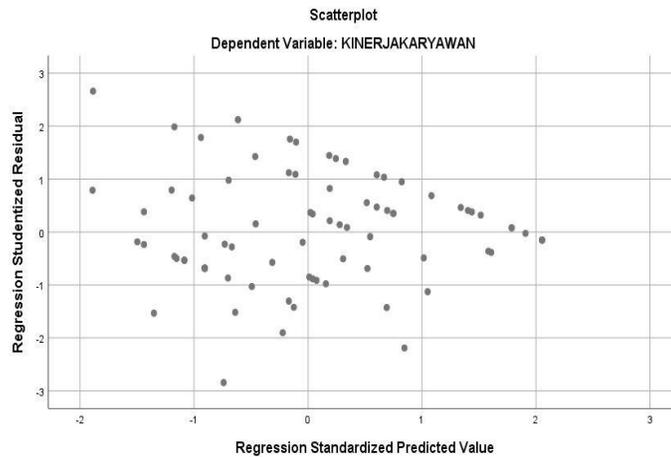
a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai toleransi variabel audit SDM adalah 0,598 lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,672 kurang dari 10. Nilai variabel toleransi kualitas produk adalah 0,598 lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,672 kurang dari 10. Penjelasan di atas dapat ditunjukkan bahwa penelitian ini tidak memiliki masalah dengan multikolinearitas pada semua variabel independen.

b. Tes Heteroskedastity

Tes heteroscedasticity bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menunjukkan ketidaksetaraan dispersi residu selama pengamatan dibandingkan dengan pengamatan lainnya. Ketika ada pola-pola tertentu, seperti titik-titik, yang membentuk pola reguler tertentu (bergelombang, mengembang, kemudian menyempit), maka heteroscedasticity terjadi. Hasil tes heteroscedasticity dapat dilihat sebagai berikut:

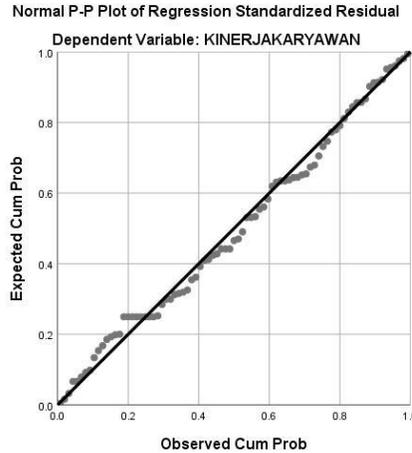


Gambar 1. Tes Heteroskedastity
Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan gambar di atas, titik-titik di atas dan di bawah nol menyebar di sepanjang sumbu y dan tidak ada pola tertentu. Oleh karena itu, tidak ada gejala atau heteroscedoxism dalam persamaan regresi linier berganda dalam model ini.

c. Tes Normalitas

Tes ini bertujuan untuk memahami dan menguji apakah dalam model regresi kedua variabel sebagai dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil tes ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Tes Normalitas
Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Mempertimbangkan diagram normal diagram P-P, dapat disimpulkan bahwa diagram normal diagram P-P melihat titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat dikatakan bahwa distribusi data dari model regresi adalah normal.

1. Analisis Linear Sederhana

Tabel 2. Model Ringkasan Audit Sumber Daya Manusia

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.239	1.872

a. Predictors: (Constant), AUDITSDM

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kolom R menunjukkan koefisien korelasi 0,498. Ini berarti bahwa pengaruh audit SDM terhadap kinerja karyawan moderat. Tabel ini juga melaporkan nilai R square, atau koefisien penentuan, yang menunjukkan seberapa baik model regresi membangun variabel independen dan terkait. Nilai R Square adalah 0,248 atau 24,8%, sedangkan 75,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain ($100\% - 24,8\% = 75,2\%$).

Tabel 3. Koefisien Audit Sumber Daya Manusia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.939	1.838		4.320	.000
	AUDITSDM	.574	.111	.498	5.172	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa beberapa variabel kuat mempengaruhi pengujian SDM, diketahui bahwa pengujian SDM lebih besar dari atau $5.172 > 1.989$ kemudian diterima dan ditolak dengan signifikansi 5%. $t_{hitung} > t_{table}$ H_a H_0

Tabel 4. Model Ringkasan Pengawasan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.298	1.798

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kolom R menunjukkan koefisien korelasi 0,554. Dengan demikian, pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan tergolong moderat. Tabel ini juga melaporkan nilai R square, atau koefisien penentuan, yang menunjukkan seberapa baik

model regresi membangun variabel independen dan terkait. Nilai R Square adalah 0,307 atau 30,7%, sedangkan 69,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain ($100\% - 30,7\% = 69,3\%$).

Tabel 5. Koefisien Pengawasan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.090	1.565		5.169	.000
	PENGAWASAN	.568	.095	.554	5.986	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, beberapa variabel yang mempengaruhi kualitas produk rata-rata diketahui bahwa harga di atas atau $5.986 > 1.989$ diterima dan ditolak dengan signifikansi 5% $t_{count} > t_{table}$ H_a H_0

Tabel 6. Model Ringkasan Fasilitas
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.325	1.763

a. Predictors: (Constant), FASILITAS

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kolom R memiliki koefisien korelasi 0,577. Dengan demikian, pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan tergolong moderat. Tabel ini juga melaporkan nilai R square, atau koefisien penentuan, yang menunjukkan seberapa baik model regresi membangun variabel independen dan terkait. Nilai R Square adalah 0,333 atau 33,3%, sedangkan 66,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain ($100\% - 33,3\% = 66,7\%$).

Tabel 7. Fasilitas Koefisien
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.963	1.649		4.222	.000
	FASILITAS	.625	.098	.577	6.364	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa beberapa variabel pengaruh rata-rata institusional diketahui lebih besar dari atau $6,364 > 1,989$ dengan signifikansi 5%, yang kemudian diterima dan ditolak $t_{count} > t_{table}$ H_a H_0

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.771	1.851		2.037	.045
	AUDITSDM	.202	.128	.176	1.587	.117
	PENGAWASAN	.250	.121	.244	2.057	.043
	FASILITAS	.372	.119	.343	3.134	.002

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- Nilai kolom B, kolom koefisien non-standar, dapat digunakan untuk membangun persamaan regresi dari data di atas. Dari kolom B, dapat dilihat bahwa nilai konstan adalah 3771, koefisien audit SDM adalah 0,202, koefisien pemantauan adalah 0,250, dan koefisien fasilitas adalah 0,372.
- Dari nilai koefisien di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$
 Informasi:
 $a =$ Konstan
 $Y =$ Kinerja Karyawan
 $x_1 =$ Audit SDM
 $x_2 =$ Pengawasan
 $x_3 =$ Fasilitas
 $e =$ variabel gangguan (*kesalahan residual*)
 Kemudian persamaan diperoleh:

$$Y = 3.771 + 0.202 x_1 + 0.205 X_2 + 0.372 X_3$$
- Jika variabel X_1 (audit staf) meningkat atau menurun sebesar 1 poin, maka variabel Y (kinerja karyawan) meningkat atau menurun sebesar 0,202.
- Jika variabel X_2 (pengawasan) meningkat atau menurun sebesar 1 poin, maka variabel Y (produksi karyawan) meningkat atau menurun sebesar 0,205.
- Jika variabel X_3 (fasilitas) meningkat atau menurun sebesar 1 poin, maka variabel Y (produktivitas karyawan) meningkat atau menurun sebesar 0,372.
- Untuk regresi berganda, Korelasi Audit SDM Nomor 0.176, Nomor Korelasi Pengawasan 0.244, dan Nomor Korelasi Kelembagaan 0.343 adalah hasil yang diperoleh pada kolom Faktor Standar (Beta).

3. Analisis Korelasi Ganda

Tabel 9. Beberapa Korelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.649 ^a	.421	.399	1.664	.421	19.115	3	79	.000

a. Predictors: (Constant), FASILITAS, AUDITSDM, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan tabel ringkasan di atas, dapat dikatakan bahwa besarnya korelasi dengan kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi 0,649 menunjukkan pengaruh yang kuat, sedangkan kontribusi variabel kompetensi dan motivasi bersamaan terhadap kinerja karyawan adalah 42,1%, sedangkan 57,9% ditentukan oleh variabel lain. .

Kemudian tentukan pentingnya koefisien korelasi ganda dalam tes keseluruhan.

- Kompetensi dan motivasi tidak secara bersamaan dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan.
- Kompetensi dan motivasi secara bersamaan dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel model yang dirangkum, nilai probabilitas (Gambar F berubah) = 0,000. Karena nilai sig, F berubah sebesar 0,000 < 0,05, keputusan ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa kompetensi dan motivasi secara bersamaan dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Tes T (Parsial)

Tabel 10. Tes T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.771	1.851		2.037	.045
	AUDITSDM	.202	.128	.176	1.587	.117
	PENGAWASAN	.250	.121	.244	2.057	.043
	FASILITAS	.372	.119	.343	3.134	.002

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Kuesioner SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

- Audit SDM tidak berdampak pada kinerja karyawan selama pandemi, terbukti dengan skor GIS sebesar 0,117 yang lebih besar dari 0,05.
- Pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi, terbukti dengan skor GIS 0,043 yaitu kurang dari 0,05
- Fasilitas yang mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi dapat dilihat dari nilai sig 0,002 yang lebih kecil dari 0,05

b. Tes F (Simultan)

Tabel 11. Tes F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.839	3	52.946	19.115	.000 ^b
	Residual	218.824	79	2.770		
	Total	377.663	82			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), FASILITAS, AUDITSDM, PENGAWASAN

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tes ANOVA di atas adalah 19.115 dengan tingkat signifikansi 0,000 di mana angkanya adalah $0,000 < 0,05$ dan juga $>$ atau $19.115 > 2,72$. Dengan demikian, penerimaan dan penolakan berarti bahwa ada hubungan linier antara variabel tinjauan karyawan manusia dan kinerja karyawan, membuat model regresi cocok dan layak untuk memprediksi kinerja karyawan. $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 H_a

c. Analisis Koefisien Penentuan (R²)

Tabel 12. Koefisien Penentuan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.399	1.664

a. Predictors: (Constant), FASILITAS, AUDITSDM, PENGAWASAN

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Kolom R menunjukkan angka 0,649 yang berarti bahwa pengaruh audit SDM terhadap kinerja karyawan sangat kuat.
2. Kolom R-kuadrat menunjukkan angka 0,421, yang berarti bahwa besarnya pengaruh audit SDM terhadap kinerja karyawan adalah 0,421 atau 42,1%, sedangkan 57,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain ($100\% - 42,1\% = 57,9\%$).
3. Kolom R-kuadrat dikoreksi sebesar 0,399.
4. 4h Perkiraan kesalahan kolom pada tingkat 1664.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pembahasan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a) Dampak audit SDM terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diujikan, diketahui bahwa dampak audit SDM terhadap kinerja karyawan selama pandemi dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi linier sederhana audit SDM yang menunjukkan nilai 0,498. Sehingga dapat dikatakan bahwa efek audit sumber daya terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan moderat (X₁)

b) Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang diuji, pengawasan diketahui mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi, terlihat dari hasil perhitungan regresi linier sederhana pengawasan yang

menunjukkan nilai 0,554. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan moderat (X_2).

- c) Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis yang diaudit, diketahui bahwa dampak fasilitas terhadap pekerjaan pekerja selama pandemi dapat dilihat dari perhitungan angka 0,577. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh institusi terhadap pekerjaan karyawan memiliki efek positif dan moderat.
- d) Pengaruh audit, pengawasan, dan fasilitas personel terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis yang diaudit, diketahui bahwa efek audit personel, pemantauan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan koefisien penentuan, yaitu 0,649. Sehingga dapat dikatakan bahwa dampak audit staf, pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan selama pandemi memiliki dampak positif dan kuat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini menyimpulkan bahwa 42,1% memiliki pengaruh besar antara audit staf, pengawasan dan fasilitas pada kinerja karyawan, sedangkan 57,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain ($100\% - 42,1\% = 57,9\%$) R Square bervariasi dari 0 hingga 1, semakin besar kotak R, semakin kuat pengaruh antara variabel dan sebaliknya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa audit, monitoring dan sumber daya manusia memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Golden Prima Sejahtera.

BIBLIOGRAFI

- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Hasibuan. (2016). *Tujuan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Kotler, A. (2017). *Pertunjukan Karwayan. Jurnal EMBA Vol. 2*.
- Levianti, S. (2017). *Perencanaan Audit Sumber Daya Manusia*.
- S, A. (2015). *Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Siagian. (2018). *Tujuan Audit ManjemenSDM (Edisi 3)*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Susilo. (2016). *Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan*.
- Wahyuni, H. (2019). *Fasilitas komunikasi dan kerja pada kinerja karyawan RIFA - Ekonomedia. jurnal.stiepasim.ac.id*.