

Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Kido Mulia Indonesia

Siti Nur Laeli¹ Azizah Indriyani² Indah Dewi Mulyani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: lellynurlaeli123@gmail.com¹ azizahindriyani0@gmail.com²
mulyaniindahdewi342@gmail.com³

Abstrak

Pada penelitian ini mempunyai tujuan yakni mengenai pengaruh audit sumber daya manusia serta pengembangan teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kido Mulia Indonesia. Riset ini bagian penelitian kuantitatif. Jumlah populasi riset ini yakni 1646 karyawan, sample pada penelitian ini memakai rumus slovin dengan teknik random sampling sehingga diperoleh sampelnya sejumlah 94 karyawan. Cara pengumpulan data melalui kuesioner dalam bentuk google form serta sebagai upaya dalam analisis data mempergunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya audit sumber daya manusia secara individual diperoleh pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ serta nilai $T_{hitung} 6.144 > T_{tabel} 1.661$ begitu pula dengan pengembangan teknologi secara individual diperoleh pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ serta nilai t_{hitung} sejumlah $2.770 > t_{tabel}$ sejumlah 1.661 . Secara simultham kedua variabel yakni audit sumber daya manusia dengan pengembangan teknologi diperoleh pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ serta nilai F_{hitung} sejumlah $19.601 >$ dari $F_{tabel} 3.097$. mampu disimpulkan bahwasanya hipotesis variabel audit sumber daya manusia serta pengembangan teknologi secara individual serta simultham di terima serta berpengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Audit Sumber Daya Manusia, Teknologi, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Arti penting sumber daya manusia terletak pada peranannya dalam mengolah serta memanfaatkan sumber daya alam sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan serta menunjang kehidupan, yang menjadi landasan peradaban manusia. Sumber daya manusia mengacu pada personel yang bertanggung jawab merancang serta menghasilkan keluaran dengan tujuan mencapai tujuan serta sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Suatu organisasi tidak mampu mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia yang berkualitas serta kompeten. Rintho (2018:3) mendefinisikan teknologi informasi sebagai teknologi yang berhubungan dengan pengorganisasian data menjadi informasi serta pendistribusian data ataupun informasi tersebut dalam batas spasial serta temporal tertentu. Dalam pernyataan ini mampu dijelaskan bahwasanya teknologi informasi ialah perpaduan antara teknologi komputer serta teknologi informasi, dimana data mampu dimanipulasi sebagai upaya dalam menghasilkan informasi yang mampu dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan. Kiswara (2022) mendefinisikan audit sumber daya manusia sebagai penilaian aktivitas personel dalam suatu organisasi, yang mampu mencakup departemen tertentu ataupun keseluruhan perusahaan. Peran utama sumber daya manusia ialah mengawasi serta meningkatkan pengelolaan tenaga kerja yang tersedia. Fungsi sumber daya manusia yang efektif mengakui nilai sumber daya manusia dalam suatu organisasi serta berupaya mempertahankannya sebagai aset yang

berharga. Fungsi ini memastikan bahwasanya karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sekaligus memprioritaskan pemberdayaan serta kepuasan karyawan, yang berdampak langsung pada kinerja mereka. PT. Kido Mulia Indonesia ialah perusahaan garmen yang berlokasi di desa Cimohong, Bulakamba, Brebes. Perusahaan ini terdiri dari berbagai divisi, antara lain kantor utama, gudang/logistik, sampel, serta departemen manufaktur. Memanfaatkan revolusi teknologi ini sangat penting sebagai upaya dalam meningkatkan manajemen organisasi. Saling ketergantungan beberapa komponen, khususnya perangkat lunak, perangkat keras, serta sumber daya manusia (SDM). Ketiga komponen ini tidak mampu dipisahkan. Tanpa penerapan Teknologi Informasi, organisasi tidak mampu dilaksanakan secara efektif.

Sesuai dari hasil observasi di temukan beberapa permasalahan seperti perangkat keras komputerisasi yang dipergunakan masih mempergunakan procesor generasi lama, sehingga dalam pengelolaan data seringkali terjadi eror serta proses mulai lambat pernyataan ini mempengaruhi keefektifan dalam bekerja. Selanjutnya Perusahaan melaksanakan perubahan alur system baru yang mengakibatkan karyawan patut beradaptasi kembali, serta terjadinya ketidaksesuaian data dikarenakan adanya miss komunikasi antara adm serta operator/pelaksana lapangan. Bukan hanya itu saja Alat-alat produksi yang kurang memadai juga membuat terhambatnya kelancaran dalam bekerja. Dalam era globalisasi saat ini, seluruh insan PT. KMI diberi mandat sebagai upaya dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, memanfaatkan keahlian teknis, ketajaman konseptual, serta keterampilan interpersonal. Sebagai upaya dalam tetap menjadi yang terdepan dalam kemajuan serta secara proaktif mempersiapkan diri menghadapi persaingan yang berasal dari sumber eksternal, pernyataan ini penting sebagai upaya dalam dilaksanakan.

Permasalahan yang terjadi sekarang pada PT. KMI ialah terletak pada intensitas tinggi kinerja karyawan. Karyawan dituntut sebagai upaya dalam menyelesaikan target sesuai dengan standar perusahaan namun pada kenyataanya melewati batas waktu yang di tentukan. Pernyataan ini disebabkan beberapa faktor seperti motivasi karyawan yang menurun sehingga mempengaruhi produktifitas karyawan, adanya tekanan pekerjaan yang mengakibatkan terjadinya pergantian karyawan secara terus menerus sehingga patut melatih kembali sebagai upaya dalam mampu bekerja tentu ini membutuhkan waktu yang cukup lama, Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan semakin berkurang, Adapula kesalahan pengecekan kualitas bahan baku yang di sebabkan dikarenakan keteledoran karyawan serta ketidakpahaman standarisasi bahan baku membuat terhambatnya proses produksi. Dari permasalahan di atas, membuat penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul "Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia serta Pengembangan Teknologi Terhadap Peningkatan Kinerja Pada PT Kido Mulia Indonesia". serta tujuan penelitian ini yakni sebagai upaya dalam menentukan pengaruh audit sumber daya manusia serta pengembangan teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Literature Review

Teknologi

Menurut Kamus Webster, teknologi berasal dari kata Yunani "Technologia," yang mengacu pada organisasi kerja yang sistematis ataupun manajemen metodis dari segala sesuatu. Kata "techne", yang menjadi dasar teknologi, berarti keterampilan, keahlian, serta perolehan informasi. Menurut Roger, teknologi mengacu pada pengaturan sistematis ataupun cetak biru alat-alat yang menghilangkan hubungan sebab serta akibat sebagai upaya dalam mencapai hasil tertentu. Sebagaimana dikemukakan oleh Kadir (2018:14), pengertian teknologi informasi secara keseluruhan ialah seperti dibawah: Teknologi mampu dibagi menjadi dua komponen utama: perangkat lunak, yang mengacu pada program serta aplikasi

yang berjalan pada suatu perangkat, serta perangkat keras, yang mengacu pada komponen fisik perangkat itu sendiri. Perangkat keras mengacu pada komponen nyata, seperti memori, printer, serta keyboard. Perangkat lunak memelihara serangkaian instruksi yang mengatur pengoperasian perangkat keras sebagai upaya dalam mencapai tujuan tertentu. Warsita (2018:135) mendefinisikan teknologi informasi sebagai kumpulan sarana, prasarana, sistem, serta prosedur yang dipergunakan sebagai upaya dalam memperoleh, mengirimkan, memproses, menafsirkan, menyimpan, mengatur, serta memanfaatkan data dengan cara yang bermakna. Pada periode sekarang, yang dikenal sebagai era Teknologi Informasi (TI), pentingnya profesional TI, sumber daya TI, serta infrastruktur sudah meningkat pesat di semua aspek serta domain kehidupan kontemporer. Dengan dukungan TI yang kuat, individu mampu melaksanakan beberapa tugas dengan efektif, efisien, cepat, mudah, serta hemat biaya. . Dibawah ialah berbagai penerapan teknologi berbasis komunikasi di berbagai domain: Teknologi komunikasi serta Masyarakat; Teknologi komunikasi serta budaya; Teknologi komunikasi serta Pendidikan.

Audit Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fenomena penting yang terjadi di dunia kerja saat ini. Bagian dari fenomena tersebut ialah semakin banyaknya perusahaan di Indonesia, sehingga perusahaan-perusahaan tersebut perlu mengembangkan tenaga kerja yang terampil serta efisien guna mempertahankan karyawannya serta mencegah mereka mencari pekerjaan di tempat lain. Pengamatan kedua ialah kurangnya penekanan pada audit sumber daya manusia, padahal sumber daya manusia ialah aset penting bagi perusahaan serta patut dikembangkan secara maksimal. Fenomena ketiga ialah penugasan individu pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pernyataan ini mungkin menghambat peningkatan produktivitas perusahaan, dikarenakan para karyawan tersebut mungkin kurang memiliki keahlian dalam bidang pengetahuan tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka. Saat ini korporasi jarang melaksanakan audit manajemen secara berkala, pernyataan ini mengkhawatirkan dikarenakan belum adanya aturan yang mengamanatkan pelaksanaan audit tersebut dalam aktivitas perusahaan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hanifatus'idah dkk. pada tahun 2019 Perusahaan mampu mengoptimalkan efektivitas fungsi sumber daya manusianya dengan melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan serta pengendalian program sumber daya manusia. Evaluasi ini memastikan bahwasanya fungsi SDM berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan serta kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Penilaian menyeluruh terhadap tujuan, strategi, serta inisiatif sumber daya manusia mampu dilaksanakan melalui audit manajemen sumber daya manusia. Audit yang difasilitasi oleh sumber daya manusia yang kompeten ini mampu menyatakan kepatuhan perusahaan terhadap kriteria yang diperlukan sebagai upaya dalam mencapai tujuannya. Pendekatan terbaik sebagai upaya dalam mencapai efektivitas SDM ialah dengan melaksanakan audit manajemen terhadap departemen SDM saat ini. Jack J. Phillips sebagaimana dikutip oleh Rozita Fitriani (2022), mendefinisikan audit sumber daya manusia sebagai pemeriksaan menyeluruh serta analitis yang bertujuan sebagai upaya dalam menilai efektivitas operasi sumber daya manusia melalui penyelidikan serta perbandingan. Audit sumber daya manusia ialah pemeriksaan serta evaluasi menyeluruh terhadap kegiatan sumber daya manusia, seperti yang diungkapkan Bayangkara dalam (Awaluddin, 2020). Audit sumber daya manusia berkonsentrasi pada penilaian serta analisis beragam aktivitas sumber daya. Audit SDM menilai berbagai aktivitas SDM dalam suatu perusahaan sebagai upaya dalam menentukan apakah aktivitas tersebut sudah dilaksanakan secara ekonomis, efisien, serta efektif dalam mencapai tujuan. Pernyataan ini juga memberikan rekomendasi sebagai upaya dalam

memperbaiki kekurangan yang ditemukan dalam aktivitas SDM yang diaudit sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja program ataupun aktivitas.

Kinerja Karyawan

Pegawai ataupun kelompok diberi tugas serta wewenang tertentu dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan organisasi (W. Wibowo, A. Indriyani, S.B. Riono, M. Syaifulloh, serta S. Ikhwan, 2020). Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi dikarenakan berdampak langsung pada efektivitas organisasi. Kinerja ialah faktor penting dikarenakan berfungsi sebagai indikator keberhasilan manajer dalam mengawasi organisasi serta sumber daya manusianya secara efektif (S.B. Riono, M. Syaifulloh, serta S. Nur, 2022). Menurut Puji serta Ulfa (2019), kinerja pegawai mampu ditingkatkan dengan memperhatikan motivasi, apresiasi, membina hubungan profesional, memberikan kesempatan pendidikan serta pelatihan, memperbaiki infrastruktur, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memberikan keleluasaan sebagai upaya dalam berkreasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis mempergunakan metodologi penelitian kuantitatif, yang melibatkan penggunaan data numerik sebagai upaya dalam menguji hipotesis. Metode kuantitatif mampu didefinisikan sebagai teknik penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, yang dipergunakan sebagai upaya dalam mempelajari populasi ataupun sampel tertentu sebagai upaya dalam menguji asumsi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kido Mulia Indonesia yang terletak di Desa Cimohong kecamatan Bulakamba. Penulis memilih PT. Personel Kido Mulia Indonesia sebagai subjek penyidikan. Objek penelitiannya meliputi variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian seperti audit sumber daya manusia, perkembangan teknologi, serta kinerja karyawan. Populasi yang disurvei dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang dipekerjakan oleh PT. Kido Mulia Indonesia yang berjumlah 1464 orang. Dengan mempergunakan rumus Slovin diperoleh sampel sejumlah 94 karyawan/responden. Penelitian ini mempergunakan metode pengambilan sampel acak proporsional, yakni pemilihan sampel secara acak dari setiap kelompok sesuai dengan besarnya masing-masing. Metodologi pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi penggunaan observasi, angket, serta wawancara. Penelitian ini mempergunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda yang mencakup uji asumsi klasik, pengujian hipotesis seperti uji T, uji F, serta analisis determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df = n-2$. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r -tabel 0,1707. Jika r -hitung > r -tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Nilai r hitung pada kolom corrected item-total correlation untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dari pada r tabel untuk $(df) = 94-2 = 92$ dan α 0,05 maka r tabel sebesar 0.1707, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan

yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliable apabila nilai yang ditetapkan yaitu cronbach's Alpha > 0,60 (Sugiyono, 2018). Masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, Y dalam penelitian ini reliable.

Uji Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan sample sejumlah 94 Karyawan. Analisis statistik deskriptif diperoleh melalui perhitungan SPSS 25.0 serta mampu dijelaskan secara rinci. Sesuai dari data keluaran SPSS 25.0 menguraikan bahwasanya total data yang dipergunakan ialah 94 data yakni:

1. Variabel audit sumber daya manusia ditentukan sesuai dari temuan uji statistik deskriptif.
2. Variabel perkembangan teknologi ditentukan sesuai dari hasil uji statistik deskriptif variabel tersebut.
3. Sesuai dari uji statistik deskriptif variabel Y diketahui kinerja pegawai berkisar antara nilai minimum 18 sampai dengan nilai maksimum 25. Rata-rata kinerja pegawai sejumlah 21,58 dengan standar deviasi sejumlah 1,931.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah prasyarat statistik yang patut dilaksanakan dalam analisis regresi linier berganda dengan mempergunakan kuadrat terkecil biasa. OLS, ataupun kuadrat terkecil biasa, melibatkan satu variabel terikat serta beberapa variabel bebas. Sebagai upaya dalam memastikan keakuratan model, perlu dilaksanakan berbagai pengujian terhadap asumsi-asumsi utama, antara lain pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi (Saripin et al., 2019). Uji normalitas selanjutnya mempergunakan plot histogram serta kurva P-Plot: Sesuai dari data PP, sebaran titik-titik pada grafik tampak mengikuti garis diagonal, menyatakan sebaran normal. Grafik di atas menggambarkan model regresi. Penelitian ini mampu memanfaatkan audit sumber daya manusia serta perkembangan teknologi dikarenakan sejalan dengan asumsi kenormalan. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov bernilai probabilitas dua sisi sejumlah .Sig, dengan signifikansi asimtotik sejumlah 0,200. Dikarenakan nilainya melebihi 0,05, kita mampu menyimpulkan bahwasanya data mengikuti distribusi normal. Uji Multikolinearitas pada sebagian besar statistik kolinearitas menyatakan bahwasanya keduanya variabel independen bertoleransi 0.999, yang berarti nilai tersebut > 0.10. Namun nilai VIF sejumlah 1.001 yakni < 10. Data tidak melebihi batas toleransi serta nilai VIF yang mampu diterima, sehingga kesimpulannya model regresi tidak menimbulkan masalah multikolinearitas. Scatterplot Hasil heteroskedastisitas pengujian mempergunakan scatterplot menyatakan bahwasanya sebaran titik di atas serta di bawah angka 0 berdistribusi pada sumbu y. Sehingga mampu disimpulkan bahwasanya model regresi tidak menyatakan gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda ialah metode statistik yang dipergunakan sebagai upaya dalam menguji hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Ini melibatkan satu variabel terikat (Y) serta satu ataupun lebih variabel bebas (X). Tujuannya ialah sebagai upaya dalam menentukan apakah diperoleh hubungan positif ataupun negatif antara variabel independen serta variabel dependen, dengan mempergunakan data yang diukur dalam skala interval ataupun rasio (Aditia, 2019). Di bawah ini ialah tabel yang menampilkan temuan analisis SPSS 25.0: diinterpretasikan bahwasanya:

1. Nilai constata (a) sejumlah 6.380 ialah keadaan saat variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yakni variabel audit SDM (X1) serta variabel pengembangan

teknologi (X2). apabila variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

2. B_1 (Nilai koefisien regresi X1) sejumlah 0.518 menyatakan bahwasanya variabel audit sumber daya manusia berpengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berarti bahwasanya setiap kenaikan 1 satuan variabel audit sumber daya manusia maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sejumlah 0.518 yang berasumsi bahwasanya variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. B_2 (Nilai koefisien regresi X2) sejumlah 0.210 menyatakan bahwasanya variabel teknologi berpengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berarti bahwasanya setiap kenaikan 1 satuan variabel audit SDM maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sejumlah 0.210 yang berasumsi bahwasanya variabel lain tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Sesudah data lulus uji hipotesis klasik, tahap akhir pengujian ialah menguji hipotesis. Dalam riset ini, sebagai upaya dalam menguji pengaruh variabel bebas serta terikat mempergunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji-t ialah:

1. Nilai signifikansi $t_{X1} = 0.000$. Selanjutnya jika nilai signifikansi $t_{X1} < 0.05$ ataupun 0.000 kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_a diterima pernyataan ini berarti diperoleh pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien ini menggambarkan hubungan positif antara audit sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja karyawan. Berarti, sebagai upaya dalam kenaikan audit sumber daya manusia sejumlah 1%, minat beli konsumen juga akan meningkat sejumlah 0.523, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan ataupun tetap. Hasil uji-t menyatakan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga mampu disimpulkan bahwasanya hipotesis pertama (H_1) penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi $t_{X2} = 0.007$. Selanjutnya jika nilai signifikansi $t_{X1} < 0.05$ ataupun 0.007 kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengembangan teknologi secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulannya hipotesis kedua diterima. Hipotesis kedua menyatakan bahwasanya individu pengembangan teknologi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kido Mulia Indonesia. Sesuai dari hasil riset, variabel pengembangan teknologi (X2) memiliki nilai koefisien regresi sejumlah 0.236. Nilai koefisien menggambarkan hubungan positif antara merek produk dengan minat beli konsumen. Berarti apabila terjadi kenaikan 1% pada pengembangan teknologi maka minat peningkatan kinerja karyawan juga akan meningkat sejumlah 0.236, dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan ataupun tetap. Hasil uji t menyatakan nilai signifikansi 0,007 kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis kedua (H_2) penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kido Mulia Indonesia.

Sesuai dari laporan SPSS 25.0, nilai signifikansi F sejumlah 0,000. Penerimaan hipotesis ditentukan oleh kriteria pengujian yang menyatakan nilai probabilitas (Sig) patut kurang dari 0,05. Dengan demikian, dikarenakan nilai $0,000 < 0,05$ maka mampu disimpulkan bahwasanya variabel audit independen yakni sumber daya manusia serta pengembangan teknologi berpengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hipotesis ketiga sudah terbukti.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana regresi mampu menguraikan fluktuasi variabel terikat. Nilai R^2 mengukur dampak audit sumber daya manusia serta perkembangan teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dibawah data hasil koefisien determinasi yang diperoleh dari perhitungan dengan mempergunakan software SPSS: Output SPSS 25.0 menyatakan bahwasanya koefisien determinasi yang diwakili oleh R kuadrat mempunyai nilai sejumlah 0,342. Data tersebut menyatakan bahwasanya pengaruh gabungan variabel audit sumber daya manusia serta pengembangan teknologi terhadap tingkat kinerja pegawai ialah sejumlah 0,327. Selain itu, porsi unexplained sejumlah 0,331 dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, antara lain kualitas kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, penghargaan, kepemimpinan, serta pertumbuhan karir.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini, sesudah dilaksanakan berbagai pengujian mengenai audit sumber daya manusia serta pengembangan teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan maka mampu di simpulkan bahwasanya; Melaksanakan audit sumber daya manusia sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel X_1 yang mewakili audit sumber daya manusia memiliki dampak menguntungkan yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t menyatakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ pernyataan ini menyatakan bahwasanya audit sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh PT. Kido Mulia Indonesia memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemajuan teknologi sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas staf. Variabel teknologi (X_2) memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja staf. Hasil uji t menyatakan adanya pengaruh yang signifikan perkembangan teknologi terhadap pertumbuhan kinerja staf di PT. Kido Mulia Indonesia dibuktikan dengan nilai signifikansi sejumlah 0,000 kurang dari ambang batas sejumlah 0,05. Evaluasi kemajuan sumber daya manusia serta teknologi sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Sesuai dari temuan uji SPSS 25.0, variabel ini berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai F hitung sejumlah 23,63 lebih tinggi dari nilai F kritis sejumlah 3,097, serta p -value sejumlah $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Temuan ini menyatakan bahwasanya audit SDM serta pengembangan teknologi secara simultan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Kido Mulia Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Pemrograman Android & Database (Diterbitkan). Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta 2018
- Akbar, F. N., serta Kiswara, E. 2022. Efektivitas Komite Audit Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Publik Yang Terindikasi Kesulitan Keuangan Tahun 2010-2012).
- Awaluddin, A. (2020). Pengaruh Audit Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Hotel Swiss Belinn Surabaya).
- Hanifatuss'idah, Y., Diana, N., & Mawardi, C. M. (2019). E-JRA Vol. 08 No. 01 Februari 2019 Fakultas Ekonomi serta Bisnis Universitas Islam Malang. E-Jra, 08(01), 1-13
- M. Syaifulloh, S. B. Riono, A. Nuur, and P. Darma, "Pelatihan Menangani Culture Shock pada Siswa yang Akan Memasuki Dunia Pendidikan Baru serta Dunia Kerja di SMA Ikhsaniyah Kota Tegal," J. Masy. Mandiri, vol. 4, no. 4, pp. 579-587, 2020, doi: <https://doi.org/10.31764/jmm.v4i4.2469>.
- Rerung, Rintho Ranto. 2018. Pemrograman Web Dasar. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Rozita Fitriani, Z. 2022. Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 4(2), 075–088.
- Saripin, A., Indriyani, A., Kharisma, A. S., Musdalifah, S., & Wulandari, H. K. (2019). Analisis Volume Penjualan, Biaya Operasional serta Harga Kamar terhadap Laba Bersih (Studi Empiris pada Grand Dian Hotel Brebes Tahun 2017 – 2018). *Journal of Accounting and Finance (JACFIN)*, 1(1), 15–24.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif serta R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen. (Bandung: Alfabeta ,2018). h. 149
- W. Wibowo, A. Indriyani, S. B. Riono, M. Syaifulloh, and S. Ikhwan, “Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi serta Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Grand Dian Hotel Brebes,”*Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 5, no. 12, pp. 1754–1766, 2020.
- Warsita, Bambang, 2018. Teknologi Pembelajaran. Bandung.