



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 6678-6687

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Badan Kepegawaian Dan Psdm Kota Palembang

Susanti^{1✉}, Jusmani², Nurmala³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang

Email : susanti4454@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh rekrutmen, perencanaan & penempatan, pelatihan & pengembangan dan kompetensi terhadap audit sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada BKPSDM kota Palembang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode statistic deskriptif atau menggambarkan semua data yang telah diperoleh kemudian membuat kesimpulan dari analisis yang didapatkan, dengan teknik analisis data penelitian menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa rekrutmen, perencanaan & penempatan, pelatihan & pengembangan dan kompetensi berpengaruh (+) Signifikan terhadap audit sumber daya manusia. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung > F table dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,001$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai rekrutmen t hitung > t table dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai perencanaan & penempatan t hitung < t table dengan nilai signifikansi $0,117 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai pelatihan & pengembangan t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi $0,711 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima H_a ditolak. Dan nilai kompetensi t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi $0,895 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kata Kunci: *Rekrutmen, perencanaan & penempatan, pelatihan & pengembangan, kompetensi, audit sumber daya manusia.*

Abstract

This study aims to test the hypotheses of the effect of recruitment, planning & placement, training development and competency on human resource audit. The population in this study were all permanent employees at BKPSDM Palembang. The method in this study uses descriptive statistical methods describes all the data that has been obtained then makes conclusions from the analysis obtained, using research data analysis techniques using SPSS (Statistical Product and Service Solutions). The results of the hypothesis test conclude that simultaneously it shows that recruitment, planning & placement, training development and competence have a (+) significant effect on human resource auditing. This is evidenced by the F count > F table with a significance value of $0.000 < 0.001$, which means H_0 is rejected and H_a is accepted. Recruitment value t count > t table with a significance value of $0.000 < 0.05$ which means H_0 is rejected and H_a is accepted. The planning & placement value of t count < t table with a significance value of $0.117 > 0.05$, which means that H_0 is accepted and H_a is rejected. The value of training & development t count < t table with a significance value of $0.711 > 0.05$ which means that H_0 is accepted and H_a is rejected. And the competency value t count < t table with a significance value of $0.895 > 0.05$ which means H_0 is accepted and H_a is rejected.

Keywords: *Recruitment, planning & placement, training & development, competency, human resource audit.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai aset terpenting bagi suatu perusahaan/organisasi, maka diperlukan suatu penanganan yang serius oleh bagian personalia untuk menilai atau mengevaluasi sejauh mana kinerja sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Audit sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif, termasuk perencanaan, penerimaan, seleksi, pelatihan pengembangan, penilaian kerja, kompensasi, dan hubungan antara karyawan dan organisasi karyawan, dapat diaudit.

Audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang berpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan memastikan dipenuhi azas kesesuaian, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Untuk mendapat sumber daya manusia yang berkualitas didapat melalui proses rekrutmen, dimulai dari seleksi administrasi dan wawancara agar mendapat sumber daya yang dimana dasarnya tetap dengan seleksi yang lulus diangkat menjadi CPNS. Adapun juga terdapat perbedaan proses rekrutmen lama dan sekarang yang dimana rekrutmen lama itu prosedurnya sama cuma bedanya terletak pada seleksi kalau yang lama tes lewat nyilang

masih system pakai kertas soal dan proses rekrutmen lama itu berdasarkan pami pelaksanaan tesnya daerah masing-masing sedangkan sekarang prosedur rekrutmen sudah pakai ket (komputer eksis tes online).

Namun dalam hal Pelatihan dan pengembangan merupakan dua hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, maka dari hal itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat bagi para pegawai yang memiliki kekurangan terhadap kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan kemampuan pegawai.

Jumlah pegawai yang ada di badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang sebanyak 105 orang pegawai. 70 PNS dan selebihnya non PNS. Dengan jumlah tersebut tentu saja terdapat fenomena atau permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan dalam badan kepegawaian dan PSDM kota Palembang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang memiliki beberapa bidang yaitu Bidang Sekretariat, Bidang Pengadaan Mutasi Non Jabatan dan Informasi, Bidang Pengembangan dan Kepangkatan, Bidang Pendidikan dan Pelatihan SDM Aparatur, Bidang Pembinaan Perizinan dan Penilaian Kinerja Aparatur.

Untuk itulah, pihak manajemen diharapkan mampu bersikap lebih efektif dan efisien melalui dukungan sumber daya manusia dalam perusahaan agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat dicapai secara maksimal. Audit sumber daya manusia perlu dilakukan untuk mengetahui apakah manajemen telah bertindak secara efektif. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul "Audit Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian PSDM Kota Palembang".

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021:16).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Diah Isnaini (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai tetap Badan Kepegawaian dan PSDM Kota Palembang.

Sampel

Menurut Diah Isnaini (2019:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kriteria sampel yaitu menggunakan *proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, apabila populasi berstrata. Dalam menentukan sampel, sampel yang diambil adalah data jumlah karyawan 40 orang dari kantor Badan Kepegawaian dan PSDM kota Palembang.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

Teknik pengumpulan Angket (kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan ialah teknik pengumpulan data angket atau kuesioner pada karyawan badan kepegawaian dan psdm kota Palembang.

1. Observasi

bservasi merupakan teknik pengumpulan data menggunakan panca indera, jadi tidak hanya pengamatan menggunakan mata. Mendengarkan, mencium, dan meraba termasuk salah satu bentuk observasi.

Teknik Uji coba Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021:66) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan kriteria pengujian apabila nilai $r_{hitung} < r_{table}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid, sedangkan apabila nilai $r_{hitung} > r_{table}$ maka butir pernyataan dapat dikatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:61) uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan data yang bersumber dari data primer menggunakan regresi linier berganda, yang mana data tersebut diolah lalu dianalisis. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi logistik berganda dengan alat bantu *software* pengolah data statistik yaitu SPSS.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Bunyi Hipotesis, yaitu:

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara audit fungsi rekrutmen, audit perencanaan & penempatan SDM, audit pelatihan & pengembangan dan audit kompetensi secara simultan terhadap audit sumber daya manusia.

H_a : Diduga terdapat pengaruh antara audit fungsi rekrutmen, audit perencanaan & penempatan SDM, audit pelatihan & pengembangan dan audit kompetensi secara simultan terhadap audit sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat distribusi normal atau tidaknya data yang dianalisis. Pengujian ini untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi nilai residual normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (Uji K-S). hipotesis yang digunakan adalah data residual tidak berdistribusi normal (H_0) dan data residual berdistribusi normal (H_a). Hasil uji normalitas setelah data ditransformasikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29341920
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,052
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari hasil uji normalitas pada tabel 4.6 dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) semua variabel mendapat nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena untuk hasil uji normalitas secara keseluruhan variabel penelitian lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinesaritas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendeteksi sempurna antar variabel independen. Metode uji multikolinearitas yang digunakan untuk mengetahui suatu model regresi bebas multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,861	6,109		3,742	0,001		
Rekrutmen (X1)	-0,066	0,111	-0,299	-0,596	0,555	0,103	9,687
Perencanaan - penempatan (X2)	0,037	0,103	0,142	0,362	0,719	0,168	5,945
Program pelatihan dan pengembangan (X3)	0,090	0,146	0,377	0,618	0,540	0,170	4,309
Audit kompetensi (X4)	-0,055	0,051	-0,175	-1,080	0,288	0,985	1,015

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan tidak terjadinya gejala multukilinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* rekrutmen 0,103, perencanaan-penempatan 0,168 program pelatihan dan pengembangan 0,170 dan audit kompetensi 0,985 menunjukkan hasil lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah keadaan dimana model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regrasi linear berganda itu sendiri digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel bebas yaitu rekrutmen (X1), Perencanaan-

penempatan (X2), Program pelatihan pengembangan (X3), Survei kebutuhan kompetensi (X4) Terhadap variabel terikat yaitu audit SDM (Y). Pada perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficient^a

Standarized						
Unstandardized Coefficients			Coefficient			
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	-2,539	3,290		-0,772	0,445
	Total X1	0,368	0,060	1,216	6,157	0,000
	Total X2	-0,089	0,055	-0,249	-1,607	0,117
	Total X3	-0,029	0,079	-0,090	-0,373	0,711
	Total X4	0,004	0,028	0,008	0,132	0,895

dependent variabel : audit sumber daya manusia

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 4.11 maan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = (-2,539) + 0,368 X1 + (-0,089) X2 + (-0,029) X3 + 0,004 + e$$

Keterangan :

Y = Audit SDM

X1 = Rekrutmen

X2 = Perencanaan-penempatan

X3 = Program pelatihan dan pengembangan

X4 = Audit kompetensi

e = error

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel independen audit rekrutmen (X1), perencanaan-penempatan (X2), program pelatihan dan pengembangn (X3) serta survei kebutuhan kompetensi (X4) berpengaruh terhadap variabel dependen pegawai BKSDM Kota Palembang. Dengan asumsinya adalah apabila nilai statistik t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, maka dapat diartikan ada pengaruh variabel independen terhadap pegawai BKSDM Kota Palembang, dan sebaliknya apabila nilai statistik t hitung lebih kecil daripada t tabel, maka dapat diartikan tidak ada pengaruh variabel independen terhadap

pegawai BKSDM Kota Palembang. Adapun uji t (simultan) diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berikut merupakan hasil dari uji t (simultan) :

Tabel 4.10 Hasil Uji T

Uji T

Coefficients^a

				Standarized		
	Unstandardized coefficients			Coefficients		
Model		B	Std. error	Beta	T	Sig
	(Constant)	-2,539	3,290		-0,772	0,445
	Total X1	0,368	0,060	1,216	6,157	0,000
	Total X2	-0,089	0,055	-0,249	-1,607	0,117
	Total X3	-0,029	0,079	-0,090	-0,373	0,711
	Total X4	0,004	0,028	0,008	0,132	0,895

a. Dependent variabel : audit sumber daya manusia

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (a) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k, maka df = n-k = 40-5 = 35. Jadi nilai Ttabel = 2,030. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai thitung daftar fungsi rekrutmen (6,157) > (2,030) dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,05 (signifikan) artinya ada pengaruh signifikan daftar fungsi rekrutmen terhadap BKSDM Kota Palembang.

Nilai thitung perencanaan-penempatan (-1,607) < (2,030) dengan tingkat sig. t 0,117 > 0,05 (signifikan) artinya ada pengaruh signifikan perencanaan-penempatan terhadap BKSDM Kota Palembang.

Nilai thitung program pelatihan dan pengembangan (-0,373) < (2,030) dengan tingkat sig. t 0,711 > 0,05 (signifikan) artinya ada pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap BKSDM Kota Palembang.

Nilai thitung program kompetensi (0,132) < (2,030) dengan tingkat sig. 0,895 > 0,05 (signifikan) artinya ada pengaruh kompetensi terhadap BKSDM Kota Palembang.

b. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas yaitu rekrutmen (X1), perencanaan-penempatan (X2), program pelatihan dan pengembangan (X3) serta survei kebutuhan kompetensi (X4) terhadap pegawai BKSDM

Kota Palembang. Adapun uji F (simulan) diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil uji F

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig
1	Regression	397,531	4	99,383	53,313	0,000 ^b
	Residual	65,244	35	1,864		
	Total	462,775	39			

a. dependent variabel : audit sumber daya manusia

b. predictors (constant), total X1, total X2, total X3 dan total X4

Berdasarkan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (a) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) = n-k-1 maka df = n-k-1 (40-4-1) = 35. Jadi nilai Ftabel = 2,64.

Berdasarkan tabel 4.11 Anova, menunjukkan bahwa Fhitung (53,313) > Ftabel (2,64) dengan tingkat Sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan) artinya ada pengaruh daftar periksa rekrutmen (X1), perencanaan-penempatan (X2), program pelatihan dan pengembangan (X3) serta surevi kebutuhan pegawai (X4) terhadap pegawai BKSDM Kota Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap audit sumber daya manusia pada Kepegawaian dan PSDM Kota Palembang

Variabel rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap pegawai BKSDM Kota Palembang, dikatakan signifikan jika t hitung > t tabel, sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik yaitu perhitungan nilai statistik t hitung yang dihasilkan oleh variabel fungsi rekrutmen lebih besar dibandingkan nilai t tabel (6,157) > (2,030) dengan level of significant $\alpha = 0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan secara parsial yang artinya rekrutmen berpengaruh terhadap BKSDM Kota Palembang.

Pengaruh Perencanaan-penempatan Terhadap audit sumber daya manusia pada Kepegawaian dan PSDM Kota Palembang

Variabel perencanaan-penempatan berpengaruh terhadap pegawai BKSDM Kota Palembang, dikatakan signifikan jika t hitung > t tabel, sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik yaitu perhitungan nilai statistik t hitung yang dihasilkan oleh variabel perencanaan-penempatan lebih kecil dibandingkan nilai t tabel

$(-1,607) < (2,030)$ dengan level of significant $\alpha = 0,117 > 0,05$, maka dapat diartikan secara parsial yang artinya perencanaan-penempatan berpengaruh terhadap BKSDM Kota Palembang.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap audit sumber daya manusia pada badan Kepegawaian dan PSDM Kota Palembang

Variabel program pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap karyawan BKSDM Kota Palembang, dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik yaitu perhitungan nilai statistik t_{hitung} yang dihasilkan oleh variabel pelatihan dan pengembangan lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} $(-0,373) < (2,030)$ dengan level of significant $\alpha = 0,711 > 0,05$, maka dapat diartikan secara parsial yang artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap BKSDM Kota Palembang.

Pengaruh Peningkatan Kompetensi Terhadap audit sumber daya manusia pada badan Kepegawaian dan PSDM Kota Palembang

Variabel survei kebutuhan kompetensi berpengaruh terhadap pegawai BKSDM Kota Palembang, dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik yaitu perhitungan nilai statistik t_{hitung} yang dihasilkan oleh variabel survei kebutuhan kompetensi lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} $(0,132) < (2,030)$ dengan level of significant $\alpha = 0,895 > 0,05$, maka dapat diartikan secara parsial yang artinya survei kebutuhan kompetensi berpengaruh terhadap BKSDM Kota Palembang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh terhadap rekrutmen, perencanaan-penempatan, program pelatihan dan pengembangan, serta survei kebutuhan kompetensi terhadap BKSDM Kota Palembang yang telah diteliti pada bab sebelumnya, maka pada bab ini peneliti menarik kesimpulan yaitu rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap pegawai BKSDM Kota Palembang, dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana pada kesimpulannya H_0 ditolak H_a diterima. Perencanaan-penempatan pengaruh signifikan terhadap pegawai BKSDM Kota Palembang, dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,117 > 0,05$ yang mana pada kesimpulannya H_0 diterima H_a ditolak. Program pelatihan dan pengembangan ada pengaruh signifikan terhadap pegawai BKSDM Kota Palembang, dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,711 > 0,05$ yang mana pada kesimpulannya

Ho diterima Ha ditolak. Survei kebutuhan kompetensi pengaruh signifikan terhadap pegawai BKSDM Kota Palembang, dikarenakan hasil hipotesis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,895 > 0,05$ yang mana pada kesimpulannya Ho diterima Ha ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, dkk. (2021). Audit Operasional Akuntabilitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Lamongan, 12-20
- Agoes, Sukrisno (2013)" *Auditing: jakarta Jilid 1*, lembaga penerbit fakultas Universitas Indonesia.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, November). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In Forum Ekonomi (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Arens, Alvin A, Rendal j Elder, Mark S. Beasley. 2013. *Auditing and Assurance Service An Integrated Approach*". 12Th Edition, Upper Sadel River, New Jersey: Pearson Eduction International.
- Arifa, S. L., & Priyanto, G. P. (2022, November). Audit Operasional Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera). In International Conference On Islam, Law, And Society (Incoils) 2021 (Vol. 1, No. 7).
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Jurnal studi manajemen dan bisnis, 5(2), 64-69
- Bayangkara, IBK, 2016,*Audit Manajemen Prosedur dan implementasi Edisi 2*, Jakarta: Selemba Empat.
- Bayangkara, IBK, 2019,*Audit Manajemen Prosedur dan implementasi Edisi 2*, Jakarta: Selemba Empat.*Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Diah, I. (2019)." Metodologi. Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi." Salemba Empat.*Dsalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.*Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firdaus, A. N., Kartikasari, E. D., & Ani, H. N. (2021). Audit Operasional, Akuntabilitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Media Komunikasi Ilmu Ekonomi, 37(1), 1-1.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*
- Gowa, D. M. B. K. Penerapan Computer Assisted Test (Cat) Dalam Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (Casn) Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal

- Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6), 657-666.
- Herlisnawati, D., & Heri, A. (2017). Peranan Audit Operasional Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Mekar Langgeng. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 6-9.
- Mawarni, I., Rantelangi, C., & Setiawati, L. (2019). Audit operasional atas fungsi sumber daya manusia pada yayasan pendidikan islam pondok pesantren shuffah hizbullah samarinda. *Akuntabel*, 16(2), 206-212.
- Mulyadi. 2014. *Auditing. Edisi keenam*. Jakarta: Salemba Empat
- Muttaqin, M.A. (2022). *Analisis Sumber Daya Manusia Pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang.
- Prasetyawati, M.L.B. (2021). *Audit Operasional Atas Fungsi Sumber Daya Manusia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2018. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya*
- Ramadhana, A., & SE, M. A. (2016). *Audit Operasional Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pt. Astra Internasional Tbk-Toyota Auto 2000 Cabang Malang Sutoyo)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 3(2).
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Rizki, M.P. (2019). *Audit Operasional Sumber Daya Manusia Pada Kantor BPJS Kesehatan Palembang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang.
- Sugiyono, (2021) *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta, Cv.
- Sumule, P. K. (2012). Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas Organisasi pada PT (persero) surveyor indonesia Surabaya area. *Reformasi*, 2(2).
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Penempatan Kerja Pada Pt. Sinar Effendi Murni Kota Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 9(01), 1-14.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Garfindo. Jakarta.