Pengukuran Efektivitas Kerja Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (PMD) Kabupaten Ogan Ilir

Rama Pratama Ardiansyah ^{1*}, M. Amirudin Syarif ²

^{1,2} Prodi Manajemen, FSH Universitas Bina Darma

Email : ramapratamaardiansyah@gmail.com

amirudinsyarif@binadarma.ac.id

Abstract: *In this context, the research will explore the factors that affect the effectiveness of SDM performance and how management audits can be a tool to improve it. The methods used in the development and qualitative descriptive methods of the location of the Public Welfare Service and the village are: The location of the public welfare service and village of Ogan Ilir district is very strategic, namely, in the middle of the city of Indralaya, where the public and village welfare service is located. The results of this research explain that SDM audits help companies manage SDM in a way that: Provides feedback on the value of the SDM functions to the company's business strategy and goals. Assessing the quality of SDM practices, policies, and management. Reporting on the current SDM existence and necessary improvement measures. The quality of service in the Public Welfare Service and the village of Ogan Ilir district needs to carry out the application of the theory between tangible or prasarana means that should be in accordance with the needs of the staff. The reality or reliability of staff in performing their duties, Responsivity or responsiveness of staff to the community, Assurance or guarantees of employees to be able to grow public trust and empathy or empathy of staff for the community who have special needs in the service process It is done so that the quality of the service can run optimally.*

Keywords: *Work Efficiency; Resource; Management Audit*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pengukuran efektivitas kinerja SDM melalui audit manajemen di Dinas PMD Kabupaten Ogan Ilir. Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja SDM dan bagaimana audit manajemen dapat menjadi alat untuk meningkatkannya. Metode yang digunakan ialah metode pengembangan dan kualitatif deskriptif Lokasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa : Lokasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir sangat strategis yaitu di Tengah-tengah kota indralaya, yang beralamatkan: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Jln. Indralaya Raya, Kec. Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862. Hasil penelitian ini menjelaskan Melaporkan keberadaan SDM saat ini dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan. Kualitas pelayanan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir perlu melakukan pengaplikasian teori diantara yaitu Tangible atau sarana prasarana yang harus sesuai dengan kebutuhan pegawai, Realibility atau kehandalan pegawai dalam melakukan tugasnya, Responsiviness atau daya tanggap pegawaai kepada masyarakat, Assurance atau jaminan pegawai agar mampu menumbuhkan kepercayaan masyarakat dan Emphaty atau empati pegawai kepada masyarakat yang memiliki kebutuhan khusus

dalam proses pelayanan Hal ini dilakukan agar kualitas pelayanan dapat berjalan dengan optimal.

Kata kunci: Efektivitas Kerja; Sumber Daya; Audit Manajemen

PENDAHULUAN

Menurut Efektivitas, T., & Ekonomisasi, D.A. N. (2022). Audit manajemen merupakan suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk menilai dan meningkatkan efektivitas kinerja SDM. Dengan melakukan audit manajemen pada SDM, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dapat mengidentifikasi potensi perbaikan, kebutuhan pelatihan, dan strategi pengembangan yang dapat membantu meningkatkan kinerja SDM dan, pada gilirannya, mencapai tujuan pembangunan masyarakat desa. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seni serta menjadi ilmu yang mengatur mengenai hubungan antar karyawan agar dapat membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan dengan jalannya peran karyawan yang efektif dan efisien (Sari, 2014). SDM ini dapat dikatakan menjadi aset berharga yang dimiliki oleh dinas PMD. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang potensial mustahil tujuan dari Dinas PMD dapat terwujud. Walaupun dinas PMD telah memiliki visi dan misi yang mendukung tercapainya tujuan atau strategi yang telah direncanakan untuk menghindari suatu risiko, nyatanya hal itu saja belum cukup apabila SDM yang terdapat pada dinas PMD tidak dikelola dengan cermat. Untuk itu, PMD membutuhkan SDM yang berkualitas dalam menjalankan operasional serta memberikan kontribusi yang besar agar PMD bisa bertahan dan tetap berkembang meski ada banyak tantangan dari pesaing di era modern ini.

Audit manajemen memiliki tujuan yaitu untuk mengenali aktivitas, tindakan atau program yang tengah membutuhkan penyempurnaan (Nelliwaty, (2013). Adanya audit manajemen menjadikan aktivitas pada PMD lebih banyak mendapatkan informasi serta mendapatkan penilaian ataupun masukan dan saran yang mendukung bagi PMD. Melakukan audit manajemen tentunya sangat penting karena dalam penilaian akan diketahui perbaikan terhadap rencana yang telah ditetapkan sejak awal, apakah terdapat penyimpangan atau tidak terhadap operasional bank serta mengetahui upaya untuk menghindarinya. Disamping itu, masih terdapat hasil kinerja karyawan yang memiliki tingkat keahlian serta kemahiran yang tidak sama dengan karyawan lainnya. Selain itu, karyawan dengan kemampuan yang tidak sesuai dengan bidangnya juga masih ada, yang membuat karyawan itu perlu menambah keterampilan dan kemampuannya dalam pemahaman dunia kerja secara matang. Hal tersebut membuat karyawan cepat mengeluh dengan pekerjaan yang masih dikerjakan secara manual dan tidak terlatih untuk menemukan solusinya sendiri, padahal pekerjaan tersebut ternyata bisa dikerjakan dengan sistem atau bantuan aplikasi (Fitriani, 2022).

Efektivitas merupakan keberhasilan yang ditunjukkan dari tercapainya sebuah sasaran dari kegiatan yang telah ditetapkan. Apabila hasil dari kegiatan tersebut telah mendekati sasaran yang diinginkan, maka semakin tinggi efektifitasnya. Sedangkan efisiensi

merupakan keberhasilan dari seseorang atau kelompok yang ditunjukkan dengan telah berjalannya suatu usaha yang dapat diukur dari segi besar kecilnya sumber yang dimanfaatkan dari pencapaian atas kegiatan tersebut (Baharuddin et al., 2017). Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dapat menjadi tujuan bagi PMD untuk bisa mencapai target yang diinginkan yaitu laba. Karena efektivitas dan efisiensi dapat dijadikan sebagai tolak ukur apakah PMD berlaku baik atau tidak. Maka dari itu, sumber daya manusia yang ada pada PMD harus dikembangkan potensinya sesuai dengan bidang atau divisi yang diperlukan oleh dinas PMD.

Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja SDM dan melibatkan audit manajemen sebagai alat evaluasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan manajemen SDM di Dinas PMD dan organisasi sejenisnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan strategis bagi penyusunan kebijakan, perencanaan pengembangan SDM, dan implementasi praktik-praktik manajemen terbaik di lingkungan organisasi yang bersangkutan (Sinambela,& Arifin.2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pengukuran efektivitas kinerja SDM melalui audit manajemen di Dinas PMD Kabupaten Ogan Ilir. Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja SDM dan bagaimana audit manajemen dapat menjadi alat untuk meningkatkannya.

Menurut Fitriani (2022). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci dalam sebuah organisasi. SDM tidak hanya melibatkan jumlah karyawan, tetapi juga keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Keberhasilan organisasi seringkali tergantung pada bagaimana SDM dikelola dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang

Menurut B. Kurniawan *et al.*, (2023).Manfaat audit sumber daya manusia bagi karyawan Informasi yang diperoleh melalui audit sumber daya manusia dapat dimanfaatkan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk acuan dalam membuat kebijakan, melakukan perbaikan dan berbagai dasar pengambilan keputusan. Yang memanfaatkan hasil audit sumber daya manusia adalah pihak intern dan ekstern perusahaan. Diantaranya yang memerlukan atau menggunakan hasil audit sumber daya manusia adalah pihak pekerja. Manfaat audit sumber daya manusia bagi perusahaan Informasi hasil audit dapat dimanfaatkan untuk berbagai keperluan, salah satu manfaat audit yang paling sentral adalah sebagai dasar untuk mengambil keputusan, melakukan perbaikan, meningkatkan

efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi secara terperinci dapat dijelaskan bahwa pihak perusahaan memerlukan data dari hasil audit sumber daya manusia tersebut.

Menurut H Kurniawan (2022) Kinerja SDM adalah hasil dari kontribusi individu dan kelompok karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek seperti produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menilai kinerja SDM. Pengukuran kinerja sumber daya manusia menjadi esensial untuk mengevaluasi kontribusi SDM terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Audit manajemen adalah suatu proses sistematis untuk menilai dan mengukur efektivitas serta efisiensi manajemen suatu organisasi. Dalam konteks ini, audit manajemen diarahkan untuk mengevaluasi kinerja SDM. Audit manajemen memberikan pemahaman mendalam tentang sejauh mana sistem manajemen SDM berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Manfaat utama dalam audit manajemen sumber daya manusia diantaranya bisa mengetahui proses mana yang belum memenuhi persyaratan hukum yang berlaku sehingga meminimalisir proses internal organisasi yang berpotensi melanggar hukum atau peraturan perusahaan, dan yang terpenting adalah membantu organisasi secara sistematis untuk mengidentifikasi kondisi saat ini serta langkah atau aksi apa yang perlu dijalankan untuk meningkatkan efektivitas fungsi kerja karyawan.

Menurut Fitriani, (2022). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting untuk mengetahui efektivitas bagian personalia dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Bagian personalia dapat ditingkatkan jika didukung dengan audit yang rutin atas fungsi Sumber Daya Manusia yang baik serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Audit Sumber Daya Manusia yang dilakukan Manajemen diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efektivitas kinerja SDM merujuk pada sejauh mana SDM dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi. Ini mencakup aspek pengembangan karyawan, manajemen talenta, dan strategi manajemen SDM yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivaldo, (2022). Pengukuran kinerja pegawai merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada, dengan tujuan untuk mendorong kinerja seseorang agar dapat berada di atas rata-rata. Pengukuran kinerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Berdasarkan interpretasi dan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **Pengukuran Efektivitas Kerja Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Ogan Ilir.**”

METODE PENELITIAN

Susunan Organisasi, Urain Tugas Dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir

Keberadaan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir di lihat dari aspek beban kerja tidak dapat terlepas dengan aspek kebijakan pemerintahan kabupaten Ogan Ilir dalam bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa harus mampu menjabarkan terhadap tuga pokok sebagai fungsi pelayanan dibidang pemberdayaan Masyarakat dalam Pembangunan daerah dan desa. Untuk itu kemampuan aparatur harus selalu ditingkatkan guna pencapaian pelayanan yang baik didasarkan pada mekanisme yang ada

Lokasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Lokasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir sangat strategis yaitu di Tengah-tengah kota indralaya, yang beralamatkan: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Jln. Indralaya Raya, Kec. Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria	Sub Kriteria	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki – laki	33
	Perempuan	37
Jabatan Responden	Kepala Dinas	1
	Kepala Bidang	6
	Sekretariat Analisis Keuangan	7
	Umum dan Kepegawaian	5
	PNS	9
	Staff	25
		17

Kategori Persentase

Sangat Setuju	80% - 100%
Setuju	65% - 80%
Netral	50% - 65%
Tidak Setuju	40% - 50%
Sangat Tidak Setuju	Kurang dari 40%

Tanggapan Responden Terhadap Kepala Dinas

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Kepala Dinas

No	Pertanyaan	Skor	Presentase	Kategori
1	Apakah kepala Dinas mengkoordinir, pengawasan dan pengendalian semua kegiatan Dinas	68	97.14	Setuju
2	Apakah penyusunan rencana dan program kerja berjalan sesuai pedoman kerja	70	100	Sangat Setuju
3	Bagaimana pemberian pelayanan kepada masyarakat sudah sesuai dengan pelayanan masyarakat	62	88.57	Netral
4	Apakah pemberian informasi sudah sesuai dengan alternatif kerja	70	100	Sangat Setuju
5	Bagaimana pengevaluasian kepada kepala bidang sudah akurat	64	91.43	Setuju

Rekapitulasi hasil jumlah responden dicari rata – ratanya dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Rata – rata skor} &= \text{Total skor/Jumlah item} \\
 \text{Rata – rata skor} &= 334/5 \\
 &= 66,8
 \end{aligned}$$

Selanjutnya ditentukan dalam bentuk persentasi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Persentasi skor} &= \text{Skor rata – rata/skor ideal} \times 100\% \\ &= 66,8/70 \times 100\% \\ &= 95,71 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh persentasi skor nilai 95,71%. Sehingga apabiladimasukan kedalam Kategori Persentase menurut Arikunto (2019), Yaitu Kategori Sangat Setuju. Jadi dari pertanyaan diatas yang mendapat kategori Sangat Setuju termasuk dalam nomor 2 dan 4. Sedangkan nomor 1 dan 5 termasuk dalam kategori Setuju. Dan nomor3 termasuk Netral.

Tabel 3 Tanggapan responden terhadap Sekretariat

No	Pertanyaan	Skor	Persentase	Kategori
1	Apakah sekretaris sudah melaksanakan tugas sesuai dengan arahan kepala dinas dan pemerintahan	70	100	Sangat setuju
2	Apakah penyusunan rencana dan program kerja berjalan sesuai pedoman kerja	64	94.29	Sangat setuju
3	Bagaimana pembinaan dan penelahan kegiatan surat menyurat sudah benar	54	77.14	Netral
4	Apakah penyusunan rencana Dinas kepada bidang lainnya sudah akurat	56	80	Setuju
5	Bagaimana pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan sudah sesuai dengan baik	42	60	Tidak setuju

Rekapitulasi hasil jumlah responden dicari rata – ratanya dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rata – rata skor} &= \text{Total skor/Jumlah item} \\ \text{Rata – rata skor} &= 288/5 \\ &= 57,6 \end{aligned}$$

Selanjutnya ditentukan dalam bentuk persentasi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Persentasi skor} &= \text{Skor rata – rata/skor ideal} \times 100\% \\ &= 57,6/70 \times 100\% \\ &= 82,28 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh persentasi skor nilai 82,28%. Sehingga apabiladimasukan kedalam Kategori Persentase menurut Arikunto (2019), Yaitu Kategori Sangat Setuju. Jadi dari pertanyaan diatas yang mendapat kategori Sangat Setuju termasuk dalam nomor 1 dan 2. Sedangkan nomor 4 termasuk dalam kategori Setuju. Dan nomor3 termasuk Netral. Dan nomor 5 termasuk kategori tidak setuju.

Tabel 4 Tanggapan responden terhadap Bidang Sosial Budaya, pengembangan desa, kelembagaan dan pelatihan masyarakat desa

No	Pertanyaan	Skor	Persentase	Kategori
1	Apakah kepala bidang sudah menyusun rencana kegiatan bidang	68	97,14	Sangat setuju
2	Apakah pembagian tugas dan memberi petunjuk serta mengkoordinir kegiatan bidang	46	65,71	Tidak setuju
3	Bagaimana penyusunan rencana anggaran pembangunan/usul program kegiatan bidang	66	94,29	Sangat setuju
4	Apakah pemberian informasi sudah sesuai dengan alternatif kerja yang diberikan kepala bidang	64	91,43	Setuju
5	Bagaimana pengevaluasian kerja dalam pembangunan desa sudah akurat	68	97,14	Sangat setuju

Selanjutnya ditentukan dalam bentuk persentasi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Persentasi skor} &= \text{Skor rata – rata/skor ideal} \times 100\% \\
 &= 62,4/70 \times 100\% \\
 &= 91,76
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh persentasi skor nilai 91,76%. Sehingga apabiladimasukan kedalam Kategori Persentase menurut Arikunto (2019), Yaitu Kategori Sangat Setuju. Jadi dari pertanyaan diatas yang mendapat kategori Sangat Setuju termasuk dalam nomor 1,3dan5. Sedangkan nomor 4 termasuk dalam kategori Setuju. Dan nomor2 termasuk kategori tidak setuju.

Tabel 5 Tanggapan Responden Terhadap Bidang Sumber Daya Desa, Pembinaan, Pemanfaatan, Inovasi dan Promosi Teknologi Tepat Guna Serta Prasarana Sarana Perumahan Desa

No	Pertanyaan	Skor	Persentase	Kategori
1	Apakah tugas pemerintahan membantu kepala dinas dalam melaksanakan tugas	68	97,14	Setuju
2	Apakah pembagian yang diberikan sudah dijalankan sesuai aturan kedinasan	70	100	Sangat setuju
3	Bagaimana penyusunan petunjuk teknis peningkatan dan pengembangan sumber daya desa sudah akurat	62	88,57	Netral
4	Apakah penyusunan rencana dan melaksanakan inovasi dan promosi sudah sesuai dengan prasarana desa	70	100	Sangat setuju
5	Bagaimana pembinaan terhadap teknologi tepat guna mengupayakan pengembangan dan pemanfaatan	64	91,43	Setuju

Rekapitulasi hasil jumlah responden dicari rata – ratanya dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rata – rata skor} = \text{Total skor/Jumlah item}$$

$$\text{Rata – rata skor} = 334/5$$

$$= 66,8$$

Selanjutnya ditentukan dalam bentuk persentase dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Persentase skor} = \text{Skor rata – rata/skor ideal} \times 100\%$$

$$= 66,8/70 \times 100\%$$

$$= 95,71$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh persentase skor nilai 95,71%. Sehingga apabila dimasukkan kedalam Kategori Persentase menurut Arikunto (2019), Yaitu Kategori Sangat Setuju. Jadi dari pertanyaan diatas yang mendapat kategori Sangat Setuju termasuk dalam nomor 2 dan 4. Sedangkan nomor 1 dan 5 termasuk dalam kategori Setuju. Dan nomor 3 termasuk Netral.

Tabel 6 Tanggapan Responden Terhadap Bidang Usaha Ekonomi Desa

No	Pertanyaan	Skor	Persentase	Kategori
1	Apakah pelaksanaan tugas dalam hal membantu kepala dinas sudah bisa dilaksanakan dengan baik	70	100	Sangat setuju
2	Apakah pemberian tugas dan memberikan petunjuk dan mengkoordinir tugas – tugas setiap seksi yang ada	64	94,29	Sangat setuju
3	Bagaimana penyusunan rencana kegiatan bidang usaha ekonomi dan desa	54	77,14	Netral
4	Apakah pengupayaan kerjasama dengan perusahaan pemerintahan desa sudah sangat akurat	56	80	Setuju
5	Bagaimana pemberian bimbingan kepada kelompok – kelompok usaha ekonomi desa dalam hal meningkatkan peran sertanya bagi kesejahteraan masyarakat	42	60	Tidak setuju

$$\begin{aligned}
 \text{Persentasi skor} &= \text{Skor rata – rata/skor ideal} \times 100\% \\
 &= 57,6/70 \times 100\% \\
 &= 82,28
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh persentasi skor nilai 82,28%. Sehingga apabiladimasukan kedalam Kategori Persentase menurut Arikunto (2019), Yaitu Kategori Sangat Setuju. Jadi dari pertanyaan diatas yang mendapat kategori Sangat Setuju termasuk dalam nomor 1 dan 2. Sedangkan nomor 4 termasuk dalam kategori Setuju. Dan nomor3 termasuk Netral. Dan nomor 5 termasuk kategori tidak setuju.

Tabel 7 Tanggapan responden terhadap bidang pemerintahan desa

No	Pertanyaan	Skor	Persentase	Kategori
1	Apakah pelaksanaan tugas membantu kepala dinas sudah dilakukan dengan baik dan benar	68	97,14	Sangat setuju
2	Apakah penyusunan rencana dan program pemerintahan desa sebagai pedoman pelaksanaan tugas	46	65,71	Tidak setuju
3	Bagaimana persiapan dalam menyusun petunjuk teknis pembinaan pemerintah desa	66	94,29	Sangat setuju
4	Apakah pengupayaan adanya pelatihan – pelatihan bagi program Desa	64	91,43	Setuju
5	Bagaimana petunjuk penyelenggaraan pemilihan kepala desa dan pencalonan kepala desa	68	97,14	Sangat setuju

Rekapitulasi hasil jumlah responden dicari rata – ratanya dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rata – rata skor} = \text{Total skor/Jumlah item}$$

$$\text{Rata – rata skor} = 312/5$$

$$= 62,4$$

Selanjutnya ditentukan dalam bentuk persentasi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Persentasi skor} = \text{Skor rata – rata/skor ideal} \times 100\%$$

$$= 62,4/70 \times 100\%$$

$$= 91,76$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh persentasi skor nilai 91,76%. Sehingga apabiladimasukan kedalam Kategori Persentase menurut Arikunto (2019), Yaitu Kategori Sangat Setuju

Jadi dari pertanyaan diatas yang mendapat kategori Sangat Setuju termasuk dalam nomor 1,3dan5. Sedangkan nomor 4 termasuk dalam kategori Setuju. Dan nomor2 termasuk kategori tidak setuju.

KESIMPULAN

Audit SDM membantu perusahaan kinerja atas pengelolaan SDM dengan cara: Menyediakan umpan balik nilai kontribusi fungsi SDM terhadap strategi bisnis dan tujuan perusahaan. Menilai kualitas praktik, kebijakan, dan pengelolaan SDM. Melaporkan keberadaan SDM saat ini dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

Kualitas pelayanan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir perlu melakukan pengaplikasian teori diantara yaitu Tangible atau sarana prasarana yang harus sesuai dengan kebutuhan pegawai, Realibility atau kehandalan pegawai dalam melakukan tugasnya, Responsiviness atau daya tanggap pegawai kepada masyarakat, Assurance atau jaminan pegawai agar mampu menumbuhkan kepercayaan masyarakat dan Emphaty atau empati pegawai kepada masyarakat yang memiliki kebutuhan khusus dalam proses pelayanan. Hal ini dilakukan agar kualitas pelayanan dapat berjalan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian kualitatif* : Rineka Cipta
- Baharuddin, A., Asma, A., & Niswaty, R. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3440>
- Efektivitas, T., & Ekonomisasi, D. A. N. (2022). Audit Manajemen Fungsi Pembelian Di Hotel Tak Terhadap Efektivitas , Efisiensi , Dan Ekonomisasi Nama : Ni Made Devi Yuliani Nim Audit Manajemen Fungsi Pembelian Di Hotel Tak.
- Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 4(2), 075–088. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, K., & Yuliyanti, E., (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Repository Alungcipta* <https://repo.alungcipta.com/index.php/repo/article/download/4/3>.
- Nellitawati. (2013). Kontribusi pembinaan moral kerja guru sekolah dasar Nellitawati. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24(2), 125–134. <http://repository.unp.ac.id/433/>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Sinambela, & Arifin. (2021). Studi Tentang Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal. *Realible Accounting Journal*, 1(1), 58–70.

Sari, M. M. R. (2014). Persepsi Karyawan Atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 3, 538–553.