

# EVALUASI AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PADA PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG SAMARINDA

Ida Eka Puspitasari <sup>1</sup>, Imam Nazarudin Latief <sup>2</sup>, Murfat Efendi <sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email : idaekapuspita@gmail.com

---

## **Keywords :**

*Management Audit, Human Resources, Effectiveness.*

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze and evaluate the level of effectiveness of human resource audits in increasing effectiveness at PT Federal International Finance Samarinda Branch.*

*The research method used is descriptive qualitative method, the analytical tool used is the Guttman scale where there are only two yes and no answer intervals, with questions in the form of checklist answers. the instrument used is the audit work program, and to determine the effectiveness of human resources carried out by an audit program where the specified criteria are if the yes answer is greater than the answer no it can be declared effective and if the yes answer is smaller than the answer no it can be declared ineffective.*

*Based on the results of research that has been carried out using an audit program with nine functions of human resource management, it can be seen that all functions are running effectively where the yes to all the questions in the audit program is greater than the answers that are not in accordance with the objectives and policies in the company.*

*The implementation of the human resources management function as a whole does not face obstacles because all parties have worked properly in accordance with the functions and policies that have been determined although there are still some weaknesses in several functions such as the human resources planning function which does not involve external environmental conditions, training functions and employee development where After participating in training, employee productivity has not increased, the performance appraisal function does not hold prior training for appraisers, occupational safety and health functions, there is no adequate First Aid (P3K) training and work protection equipment, as well as employee job satisfaction functions where turnover rates employees who are still high and the productivity of individual employees is still low.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam mewujudkan visi – misi dan tujuannya. Tujuan, visi - misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat menunjukkan bahwa organisasi bisa mendapatkan, mengembangkan dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia juga diharapkan mampu menyelenggarakan semua fungsinya sehingga aktifitas sumber daya manusia yang ada dapat mendukung strategi yang telah diterapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien.

Suatu audit atas program sumber daya organisasi dapat membantu manajemen mengidentifikasi penyimpangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diharapkan atau diinginkan. Audit menjadi suatu dorongan yang berbasis data untuk perubahan. Kebijakan dan sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi juga dapat dinilai melalui audit manajemen sumber daya manusia.

Audit Manajemen menurut Sondang Siagian (2013:353) adalah: “Suatu pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilakukan untuk menjamin bahwa kegiatan - kegiatan tersebut terselenggara berdasarkan prinsip seperti efisiensi, efektifitas, produktifitas, koordinasi, fungsionalisasi, dan lain sebagainya”. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program – program yang telah di selenggarakan untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas tersebut. Berkaitan dengan tujuan ini titik berat audit diarahkan terutama pada berbagai objek audit yang diperkirakan dapat diperbaiki di masa yang akan datang, di samping juga mencegah kemungkinan terjadinya berbagai kerugian. Sasaran dalam audit manajemen adalah kegiatan, aktivitas, program, dan bidang–bidang yang diidentifikasi masih memerlukan perbaikan/peningkatan, baik dari segi ekonomisasi, efisiensi, dan efektivitas. Ada 3 (tiga) elemen pokok dalam tujuan audit ialah kriteria, penyebab, dan akibat.

Audit sumber daya manusia menurut Bhayangkara (2015:106) merupakan “Penilaian analisa dan komprehensif terhadap program – program sumber daya manusia”. Audit dapat meliputi satu divisi atau seluruh organisasi, Secara khusus audit ini dilakukan pada departemen sumber daya manusia, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia dalam rangka memastikan apakah sudah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dan program/aktivitas tersebut. Melalui audit dapat menemukan permasalahan dan memastikan kepatuhan terhadap berbagai peraturan perundangan – undangan dan rencana – rencana strategis organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi (2011:42) adalah “Proses mendaya gunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan”. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi yang bertujuan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Efektivitas adalah tingkat keberhasilan suatu organsasi untuk mencapai tujuannya. Pengertian efektivitas menurut Hans Kartikahadi dalam Sukrisno Agoes (2010:154): “Efektivitas berarti bahwa produk akhir suatu kegiatan operasional telah mencapai tujuan baik ditinjau dari segi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, maupun

batasan waktu yang ditargetkan”. Efektivitas pada aktivitas fungsi sumber daya manusia yaitu auditor menekankan perhatiannya pada pencapaian tujuan program dan kegiatan yang sudah ditetapkan, pemanfaatan hasil program, pengaruh pemanfaatan hasil program atau kegiatan terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, dalam menilai efektivitas lebih ditekankan mengenai seharusnya organisasi mengelola sumber daya manusia yang telah dimilikinya sehingga dapat mencapai tujuannya. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, akan menunjukkan bagaimana perusahaan bisa mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan. Setiap pekerja sebagai individu memiliki harga diri, hak dan kewajiban, kemauan dan kehendak, pikiran pendapat, dan lain-lain yang tidak boleh diabaikan apalagi dilanggar. Dari sisi lain sangat penting artinya untuk mewujudkan dan meningkatkan rasa aman dan puas yang dibutuhkan oleh setiap manusia dalam bekerja. Menurut Nawawi (2011:43): “Manajemen Sumber Daya Manusia akan menjadi motivasi yang positif dalam meningkatkan kesediaan bekerja keras, loyalitas, dedikasi dan kesetiaan pada manajer dan perusahaan secara keseluruhan.” Dampak positifnya akan terwujud peningkatan produk, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Audit manajemen sumber daya manusia juga harus diterapkan di sektor swasta agar dapat meningkatkan fungsi sumber daya manusia, karena keberhasilan tujuan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia tersebut. PT Federal International Finance merupakan salah satu bidang usaha yang bergerak dalam bidang jasa keuangan yang terdiri dari pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna, sewa operasi (*operating lease*) dan/atau kegiatan berbasis fee, pembiayaan syariah meliputi pembiayaan jual beli, pembiayaan investasi, dan/atau pembiayaan jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah, dan pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

PT Federal International Finance merupakan salah satu perusahaan yang berkembang saat ini, dimana perusahaan harus menjaga eksistensi dan mempertahankannya agar tetap dalam posisi yang baik dan semakin berkembang. Perusahaan harus selalu melakukan evaluasi terutama pada sumber daya manusia yang dimiliki sebagai tiang utama tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang terdapat di beberapa divisi PT Federal International Finance Cabang Samarinda yang terus mengalami perputaran sumber daya manusia yang cukup tinggi menandakan pentingnya evaluasi untuk terus dapat memantau agar tidak berimbas pada keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan penelitian ini memilih sumber daya manusia karena sumber daya manusia bukan hanya sumber daya saja, melainkan suatu aset yang penting di dalam suatu institusi atau organisasi yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan serta merupakan investasi yang berharga bagi pihak manapun. Penelitian ini akan dilakukan pada sebuah perusahaan yang terbentuk dalam bidang jasa keuangan untuk meningkatkan efektivitas terhadap fungsi sumber daya manusia yang dimiliki, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai audit manajemen dengan judul Evaluasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda.

## METODE

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah analisis data dengan cara mengumpulkan dan menjelaskan data non angka (kualitatif), kemudian membandingkan dengan teori yang bersangkutan untuk memperoleh kejelasan hasil yang akan dijadikan

sebagai kesimpulan dan saran. Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala guttman dimana hanya terdapat dua interval seperti Ya dan Tidak, skala ini dapat menghasilkan pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda atau *check list* dengan jawaban yang dibuat skor tertinggi satu dan terendah nol. Instrumen yang digunakan ialah program kerja audit atau program audit. Program audit merupakan perencanaan langkah kerja yang harus dilakukan selama proses audit, yang didasarkan atas tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta informasi yang ada tentang program/aktivitas yang diaudit.

Jawaban atas pertanyaan dibuat dengan dua skala jawaban, yaitu: Ya dan Tidak. Syarat efektif dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Champion sebagai berikut :

$$a = \frac{x}{n} \times 100\%$$

$$b = \frac{y}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

a dan b = Jenis Jawaban

x = jumlah jawaban Ya

y = jumlah jawaban Tidak

n = jumlah pertanyaan

Untuk menentukan efektifitas sumber daya manusia yang dilakukan pada aktivitas program audit dimana hasil dari perhitungan yang diperoleh melalui skoring.

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka hasil dari penelitian ini berupa efektif atau belum efektif audit manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di PT Federal Internasional Finance Cabang Samarinda. Audit manajemen yang dikatakan efektif apabila total dari keseluruhan pertanyaan jawaban Ya  $\geq 50\%$  dan jika  $\leq 50\%$  dapat dinyatakan belum efektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sembilan fungsi manajemen sumber daya manusia yang diteliti dalam penelitian ini antara lain: fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen, seleksi Sumber Daya Manusia, pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja Sumber Daya Manusia, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Pembahasan atas hasil penelitian mengenai audit sumber daya manusia pada PT Federal International Finance setelah dilakukan program audit sebagai berikut:

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi perencanaan SDM dari hasil audit perencanaan SDM tidak melibatkan analisis lingkungan eksternal yang mempengaruhi penawaran SDM. Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. Hal ini dikarenakan adanya prosedur akan perencanaan SDM yang mengakibatkan perencanaan SDM tersebut terdokumentasi dengan baik. Perencanaan SDM yang terdokumentasi menyebabkan kualifikasi SDM yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan yang tersedia dan terdapat perencanaan SDM yang mendukung tercapainya tujuan PT Federal International Finance Cabang Samarinda.

### 2. Rekrutmen

Fungsi rekrutmen pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. PT Federal International Finance Cabang Samarinda mendokumentasikan kebijakan rekrutmen dengan baik. Rekrutmen telah menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan kebutuhan PT Federal International Finance Cabang Samarinda. Rekrutmen yang dilakukan PT Federal

International Finance Cabang Samarinda mengambil dari CV pelamar yang sesuai atau paling mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan.

3. Seleksi Sumber Daya Manusia

Fungsi seleksi dan penempatan yang ada di PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. Seleksi karyawan memberikan kesempatan yang sama kepada para Pelamar. Tidak terdapat diskriminasi terhadap para peserta seleksi. Semua pelamar mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan di PT Federal International Finance Cabang Samarinda. Proses seleksi yang dilakukan PT Federal International Finance Cabang Samarinda cukup memperoleh informasi latar belakang dari para calon karyawannya pada saat proses administrasi, serangkaian tes dan wawancara yang berlangsung kemudian dapat menyeleksi orang-orang yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada serta dapat menempatkan karyawan tersebut dalam posisi pekerjaan yang paling tepat sesuai dengan bidang dan kemampuannya.

4. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan dari hasil audit setelah mengikuti pelatihan produktivitas karyawan tidak meningkat yang disebabkan oleh kebanyakan dari karyawan hanya menjalankan pekerjaannya masing - masing sesuai dengan tugas yang diberikan. Program pelatihan dan pengembangan SDM yang ada di PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. Pelatihan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber Daya Manusia yang dimiliki PT Federal International Finance Cabang Samarinda dapat meningkatkan keterampilan, keahlian dan pengetahuannya untuk melaksanakan tugas maupun pekerjaan sesuai dengan bidang/bagiannya masing-masing.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Fungsi perencanaan dan pengembangan karier pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. Karyawan PT Federal International Finance Cabang Samarinda berkesempatan untuk lebih meningkatkan karirnya sehingga besar kemungkinan mendapatkan kesempatan mengembangkan kariernya untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Pengisian jabatan kosong yang lebih tinggi memberikan kesempatan yang sama untuk seluruh karyawan, karena untuk mengisi jabatan tersebut terdapat syarat -syarat tertentu sehingga memicu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

6. Penilaian Kinerja

Fungsi penilaian kinerja dari hasil audit tidak diadakannya pelatihan terlebih dahulu bagi petugas penilai dimana penilaian kinerja dilakukan oleh pimpinan manajemen pada divisi masing - masing. Penilaian kinerja PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. Penilaian kinerja yang dilakukan sudah mengikuti standar penilaian kerja yang telah ditetapkan, sehingga penilaian yang dilakukan dapat menunjukkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil dari penilaian kinerja karyawan digunakan dasar dalam membuat keputusan bagian SDM terkait dengan kriteria prestasi karyawan yang berguna sebagai tolok ukur kemungkinan promosi jabatan.

7. Kompensasi dan Balas Jasa

Fungsi kompensasi dan balas jasa pemberian kompensasi dan balas jasa di PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. Perusahaan telah menjalankan prosedur kompensasi dan balas jasa sesuai dengan peraturan pemerintah dan ketentuan yang berlaku di PT Federal International Finance Cabang Samarinda. Sejauh ini tidak ada masalah yang timbul diakibatkan ketidaksesuaian pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan sudah sepenuhnya

memberikan kepuasan bagi karyawan dan dapat menimbulkan motivasi yang tinggi bagi karyawannya dalam melaksanakan tugasnya.

8. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Fungsi kesehatan dan keselamatan kerja dari hasil audit tidak adanya material yang berbahaya dan tidak adanya pelatihan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) serta penggunaan peralatan perlindungan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. PT Federal International Finance Cabang Samarinda telah memberikan perlindungan tenaga kerja dilakukan untuk memberikan rasa aman bagi para karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja mereka. Perlindungan tenaga kerja ini dilakukan dengan memberikan jaminan kesehatan, keamanan dan kesehatan kerja para pegawai baik secara finansial maupun fisik.

9. Kepuasan Kerja Karyawan

Fungsi kepuasan kerja karyawan dari hasil audit tingkat perputaran karyawan tinggi dan produktivitas individu karyawan yang rendah. Kepuasan kerja karyawan di PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. PT Federal International Finance Cabang Samarinda memiliki perencanaan yang mengatur tingkat kepuasan kerja karyawan berusaha menciptakan dan memelihara hubungan yang harmonis dengan karyawannya dengan cara memberikan otonomi dan kebebasan dalam menjalankan pekerjaan namun tetap sesuai dengan peraturan PT Federal International Finance Cabang Samarinda, mendorong karyawan untuk dapat memberikan saran guna meningkatkan prestasi perusahaan membuat suatu kebijakan disiplin kerja yang seragam dan konsisten, jika terdapat pelanggaran yang dilakukan karyawan, terdapat kebijakan penyelesaian konflik. PT Federal International Finance Cabang Samarinda juga memiliki prosedur penyampaian keluhan dan permasalahan yang dihadapi karyawan.

Audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia yang dilakukan pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda menggunakan program audit dimana hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sembilan fungsi sumber daya yang telah diaudit semua fungsi berjalan secara efektif, berdasarkan hasil analisis tingkat efektivitas dengan persentase 88,1% sehingga audit manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif maka hipotesis diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda serta analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda dari sembilan fungsi Sumber Daya Manusia yang diteliti antara lain:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif, walau masih terdapat kelemahan dikarenakan perencanaan sumber daya manusia yang tidak melibatkan analisis lingkungan eksternal.
2. Rekrutmen pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif.
3. Seleksi Sumber Daya Manusia pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif.

4. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif, walau masih terdapat kelemahan dimana setelah mengikuti pelatihan produktivitas karyawan tidak meningkat.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif.
6. Penilaian Kinerja pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif, walau masih terdapat kelemahan dimana fungsi penilaian kinerja tidak diadakannya pelatihan terlebih dahulu bagi petugas penilai.
7. Kompensasi dan Balas Jasa pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif.
8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif. walau masih terdapat kelemahan dimana tidak adanya pelatihan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) serta penggunaan peralatan perlindungan kerja.
9. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Federal International Finance Cabang Samarinda sudah berjalan secara efektif, walau masih terdapat kelemahan dimana tingkat perputaran karyawan yang masih tinggi dan produktivitas individu karyawan yang rendah.

#### **Saran**

Upaya meningkatkan efektivitas dan menjalankan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan lebih baik lagi, beberapa alternatif saran yang dapat digunakan oleh PT Federal International Finance Cabang Samarinda adalah sebagai berikut :

1. PT Federal International Finance Cabang Samarinda perlu melakukan analisis lingkungan eksternal dalam melakukan perencanaan SDM.
2. PT Federal International Finance Cabang Samarinda lebih meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terkait dengan produktivitas karyawan agar dapat semakin meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.
3. PT Federal International Finance Cabang Samarinda memberikan pelatihan terhadap petugas penilaian kinerja agar dapat benar - benar mengetahui kualitas terbaik yang dimiliki karyawan.
4. PT Federal International Finance Cabang Samarinda Federal International Finance Cabang Samarinda sebaiknya memberikan pelatihan P3K terhadap karyawan dan perihal keselamatan dan kesehatan kerja lainnya dalam menjalankan perkerjaannya, agar dapat benar - benar memberikan perlindungan yang semakin baik.
5. PT Federal International Finance Cabang Samarinda mengevaluasi kebijakan - kebijakan yang menjadi dasar perputaran karyawan yang tinggi dan produktivitas yang rendah agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.

#### **REFERENCES**

- Arens, Alvin A., Elder, Randal J. Dan Beasley, Mark S, 2011. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid I*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bayangkara, IBK. 2015. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Black, James A dan Champion, Dean J. 2001. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Siagian, Sondang P. 2013. *Audit Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.  
Sukrisno Agoes & Jan Hoesada. 2014. *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta: Erlangga.