

AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS PELAYANAN PADA TEMPAT TUNGGU KELAHIRAN MAHAKAM ULU DI SAMARINDA

Bambang Eko Saputro ¹, Titin Ruliana ², Yuyun Hadi Suparto ³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : eko72280@gmail.com

Keywords :

Management Audit, Human Resources, Effectiveness

ABSTRACT

The importance of conducting a human resources audit can be seen from several points of view, first, for the purposes of fulfilling various provisions of applicable laws, so that it can produce information on organizational activities related to the provisions of these laws. Human resource management audits are carried out on programs and activities carried out by the human resources function as well as on all human resource activities in the company. The management audit will propose improvements to the weaknesses found. These improvement suggestions aim to increase the company's ability to achieve expected profits and achieve other company goals that have been set and improve service effectiveness.

The aim of this research is: to determine and analyze the level of effectiveness of the implementation of the Human Resources function management audit at the Mahakam Ulu Birth Waiting Place in Samarinda. This research was conducted only within the scope of human resource management and the sections involved in human resources at the Mahakam Ulu Birth Waiting Place in Samarinda with a period of October 2023 to April 2024. The data collection technique used in this research was library research.

The research results showed that the implementation of the Human Resources function management audit at the Mahakam Ulu Birth Waiting Place in Samarinda was less effective, because the human resource management function was centered on the Head of Service who adjusted to the regional budget.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk organisasi dan karyawan. Jika kepentingan yang satu tercapai sedangkan yang lain tidak pendekatan manajemen sumber daya manusia ini dianggap gagal karena sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi, tetapi sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan ketentuan

untuk menggerakkan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Edy Sutrisno, 2016:6).

Fungsi sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Selain itu, fungsi sumber daya manusia juga mengontrol aktivitas dan kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi agar tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Namun terkadang, fungsi sumber daya manusia pada organisasi tidak dapat mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif. Organisasi dapat memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan, dengan melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program - program SDM yang dikembangkan pada fungsi ini dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program atau aktivitas SDM dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi sumber daya manusia.

Audit merupakan suatu proses yang sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti yang sesuai tentang tindakan - tindakan dan kejadian - kejadian ekonomi secara obyektif untuk menentukan tingkat kesesuaian dengan kriteria - kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak - pihak yang berkepentingan. Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan - pernyataan tersebut dengan kriteria yang ditetapkan, serta penyampaian hasil hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan (Mulyadi, 2014: 9).

Audit manajemen merupakan investigasi dalam semua aspek kegiatan manajemen dengan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan mengenai ekonomisasi, efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. Audit manajemen dapat dilakukan pada beberapa aspek yang meliputi audit manajemen fungsi keuangan, fungsi pemasaran, fungsi pengadaan, fungsi sumber daya manusia, fungsi produksi dan operasi, dan audit perpajakan. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas dan program yang dilaksanakan serta apakah tujuan aktivitas dan program yang telah direncanakan dapat tercapai. Audit terhadap manajemen suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen suatu organisasi tersebut, apakah telah direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar, sehingga fungsi-fungsi pada suatu organisasi tersebut dapat meningkatkan efektivitas efisiensi, dan ekonomisasi serta kesesuaian terhadap kebijakan setiap operasi yang dilaksanakan (Betri, 2020:6).

Pentingnya melakukan audit sumber daya manusia dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, pertama, untuk kepentingan pemenuhan berbagai ketentuan undang - undang yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan informasi kegiatan organisasi yang berkaitan dengan ketentuan dalam perundang-undangan tersebut. Kedua, penerapan sistem imbalan yang memperhatikan berbagai prinsip keadilan, prinsip perbandingan, dan prinsip kewajaran. Ketiga, untuk menjamin aktivitas karyawan sudah berjalan efektif, efisien, dan produktif.

Audit manajemen SDM ditunjukkan terhadap program-program dan aktivitas-aktivitas yang diselenggarakan oleh fungsi SDM maupun terhadap seluruh aktivitas SDM di perusahaan. Audit manajemen dilakukan dengan beberapa pendekatan, yaitu menentukan ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku, mengukur kesesuaian program dengan tujuan organisasi, dan mengukur kinerja program. 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 pada perusahaan tersebut (IBK Bayangkara, 2015: 5).

Pelaksanaan audit ini membantu menentukan program-program dan aktivitas-aktivitas yang belum berjalan secara efektif, dan menentukan tindakan perbaikan yang dapat dilakukan terhadap aktivitas yang masih memerlukan perbaikan. Audit manajemen akan mengajukan saran perbaikan atas kelemahan - kelemahan yang ditemukan. Saran perbaikan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai laba yang diharapkan dan dalam mencapai tujuan perusahaan yang lainnya yang telah ditetapkan dan meningkatkan efektivitas pelayanan.

Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi (Beni, 2016:69). Organisasi harus memastikan bahwa fungsi SDM dapat membantu memenuhi tujuan program SDM secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengaudit setiap fungsi tersebut untuk menentukan bagaimana efektifnya fungsi-fungsi tersebut dilakukan. Fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta keselamatan dan kesehatan karyawan. Menurut Sukrisno Agoes (2019: 190), jika suatu *goal, objective*, program dapat tercapai dalam batas waktu yang ditargetkan, tanpa memedulikan biaya yang dikeluarkan, maka hal tersebut disebut efektif

METODE

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner, wawancara, observasi dan penelitian kepustakaan (*library research*).

2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang berjumlah 45 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:215) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi *n*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan tertentu dan memiliki karakteristik tertentu. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Pengendalian Berencana
2. Karyawan yang menempati bagian fungsi Sumber Daya Manusia di Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda

Berikut disajikan data karyawan yang memenuhi kriteria sampel.

Tabel 1. Anggota Sampel

No	Jabatan	Jumlah	Kriteria		Ket
			1	2	
1	Kepala Dinas	1 orang	✓	✓	Sampel
2	Sekretaris	1 orang	✓	X	Tidak
3	Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat, Pencegahan dan Pengendalian Masyarakat	1 orang	✓	X	Tidak
4	Penanggung jawab TTK	1 orang	✓	✓	Sampel
5	Kepala Bidang KESGA & GIMAS	1 orang	✓	✓	Sampel

No	Jabatan	Jumlah	Kriteria		Ket
			1	2	
6	Kepala Seksi KESGA & GIMAS	1 orang	✓	✓	Sampel
7	Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	1 orang	✓	X	Tidak
8	Kepala Bidang Promosi dan Sumber Daya Kesehatan	1 orang	✓	X	Tidak
9	Penata Kependudukan Dan Keluarga Berencana Ahli Muda	1 orang	✓	X	Tidak
10	Administrator Kesehatan Ahli Muda	1 orang	✓	X	Tidak
11	Administrator Kesehatan	1 orang	✓	X	Tidak
12	Penyuluh Kesehatan Ahli Muda	1 orang	✓	X	Tidak
13	Pengelola Keperawatan	1 orang	✓	X	Tidak
14	Penata Kependudukan Dan Keluarga Berencana Ahli Muda	1 orang	✓	X	Tidak
15	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana	1 orang	✓	X	Tidak
16	Kepala SUBAG Perencanaan Program dan Keuangan	1 orang	✓	X	Tidak
17	Kepala Sub Bag Umum dan Kepegawaian	1 orang	✓	X	Tidak
18	Penelaah Teknis Kebijakan	1 orang	✓	X	Tidak
19	Epidemiologi Kesehatan Ahli Muda	1 orang	✓	X	Tidak
20	Pengelola Pelayanan Keluarga Berencana, Keluarga Remaja dan Bina Keluarga Lansia	1 orang	✓	X	Tidak
21	Pengelola Barang	1 orang	✓	X	Tidak
22	Pengelola Pelayanan Kesehatan	1 orang	✓	X	Tidak
23	Pengelola Keperawatan	1 orang	✓	X	Tidak
24	Pengelola Kebidanan	1 orang	✓	X	Tidak
25	Perawat Mahir	1 orang	✓	X	Tidak
26	Bidan Mahir	1 orang	✓	X	Tidak
27	Penyuluh Kesehatan Keselamatan Kerja	1 orang	✓	X	Tidak
28	Penyuluh Kesehatan Pencegahan dan Pencegahan Penyakit	1 orang	✓	X	Tidak
29	Analisis Penyakit Menular	1 orang	✓	X	Tidak
30	Analisis gizi	1 orang	✓	X	Tidak
31	Administrator Kesehatan Ahli Muda	1 orang	✓	X	Tidak
32	Pranata Komputer Ahli Pertama	1 orang	✓	X	Tidak
33	Analisis Kerja Sama Lintas Sektoral	1 orang	✓	X	Tidak
34	Pengelola Keperawatan	1 orang	✓	X	Tidak
35	Pengelola Kefarmasian	1 orang	✓	X	Tidak
36	Pranata Laboratorium Kesehatan Terampil	1 orang	✓	X	Tidak
37	Pengadministrasian Umum	1 orang	✓	X	Tidak
38	Pengelola Keuangan	1 orang	✓	X	Tidak
39	Teknik Listrik Dan Jaringan	1 orang	✓	X	Tidak
40	Pengadministrasian Keuangan	1 orang	✓	X	Tidak
41	Staf. Seksi Pelayanan Kesehatan (Ahli Pertama Administrator Kesehatan)	1 orang	✓	X	Tidak
42	Staf. Seksi Pelayanan Kesehatan (Ahli Pertama Administrator Kesehatan)	1 orang	✓	X	Tidak

No	Jabatan	Jumlah	Kriteria		Ket
			1	2	
43	Staf. Pencegahan Dan Pemberantasan Penyakit (Ahli Pertama Administrator Kesehatan)	1 orang	✓	X	Tidak
44	Terampil Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku	1 orang	✓	X	Tidak
45	Staf. Kesehatan Keluarga Dan Gizi Masyarakat (Terampil Epidemiologi Kesehatan)	1 orang	✓	X	Tidak
Total		45 orang			

Sumber : Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda (2024)

Berdasarkan penjelasan tabel 1, maka sampel dalam penelitian ini yang digunakan berjumlah 4 (empat) orang yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia yang terdiri dari kepala dinas, kepala bidang KESGA & GIMAS, kepala seksi KESGA & GIMAS dan penanggung jawab TTK.

3. Alat Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *internal control questionnaires* sumber daya manusia untuk menilai efektivitas pelayanan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Perhitungan untuk mengetahui persentase skor yaitu dengan menjumlahkan jumlah jawaban “YA/TIDAK”, Kemudian jumlah jawaban tersebut dibandingkan dengan jumlah pertanyaan.

Perhitungan untuk persentase skor jawaban “YA” diberi skor 1 (satu) dan jawaban “TIDAK” diberi skor 0 (nol). Menurut Dean J. Champion dalam Afiah Ayuni Utami Lubis (2020:42) rumus perhitungan untuk persentase skor sebagai berikut:

$$\text{Hasil} = \frac{E_{\text{Jumlah Jawaban YA}}}{E_{\text{Jumlah Pertanyaan}}} \times 100\%$$

Interpretasi hasil perhitungan persentase dideskripsikan berdasarkan kriteria penilaian pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Kriteria Penilaian Hasil Nilai Persentase

Persentase	Kriteria
0% - 25%	Tidak Efektif
26% - 50%	Kurang Efektif
51% - 75%	Cukup Efektif
76% - 100%	Sangat Efektif

Sumber: Dean J. Champion dalam Afiah Ayuni Utami Lubis (2020)

Skor ini digunakan untuk frekuensi jawaban sehingga dapat diketahui sejauh mana hasil atau rata – rata pengendalian internal yang diterapkan dalam sistem dan prosedur operasional manajemen sumber daya manusia pada Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Tabel 3 : Rekapitulasi Hasil Jawaban *Internal Control Questionnaires*

Pertanyaan		Responden				Jawaban	
		Ke 1	Ke 2	Ke 3	Ke 4	Ya	Tidak
Perencanaan SDM	a	0	0	0	0	0	4
	b	0	0	0	0	0	4
	c	1	0	1	0	2	2

	d	1	0	0	0	1	3
Rekrutmen SDM	a	0	0	0	0	0	4
	b	1	0	1	0	2	2
	c	1	0	0	0	1	3
	d	0	0	0	0	0	4
	e	0	0	0	0	0	4
Seleksi dan Penempatan	a	0	0	0	0	0	4
	b	1	1	1	1	4	0
	c	1	1	0	1	3	1
	d	1	1	1	1	4	0
	e	1	1	1	1	4	0
	f	1	0	0	0	1	3
	g	1	1	0	0	2	2
Pelatihan dan Pengembangan SDM	a	0	0	0	0	0	4
	b	0	0	0	0	0	4
	c	1	0	0	0	1	3
	d	1	0	0	0	1	3
	e	1	0	0	0	1	3
	f	1	0	0	1	2	2
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	a	0	0	0	0	0	4
	b	1	0	0	0	0	4
	c	1	1	0	1	3	1
	d	1	1	1	1	4	0
Pemutusan Hubungan Kerja	a	0	0	0	0	0	4
	b	0	0	0	0	0	4
	c	0	0	0	0	0	4
Jumlah						36	80

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3: Rekapitulasi Hasil Jawaban *Internal Control Questionnaires* dapat disimpulkan bahwa dari masing – masing 4 (empat) responden diberikan 29 (dua puluh sembilan) pertanyaan, maka diperoleh hasil jawaban sebanyak 116 (seratus enam belas) yang terdiri dari 36 (tiga puluh enam) jawaban “Ya” dan 80 (delapan puluh) jawaban “Tidak”. Menurut Dean J. Champion dalam Afiah Ayuni Utami Lubis (2020:42) rumus perhitungan untuk persentase skor sebagai berikut:

$$Persentase = \frac{\Sigma \text{Jumlah Jawaban YA}}{\Sigma \text{Jumlah Pertanyaan}} \times 100\%$$

$$Persentase = \frac{36}{116} \times 100\%$$

$$Persentase = 31\%$$

Interpretasi hasil perhitungan persentase dideskripsikan berdasarkan kriteria penilaian pada tabel berikut ini:

Tabel 4 : Kriteria Penilaian Hasil Nilai Persentase

Persentase	Kriteria
0% - 25%	Tidak Efektif
26% - 50%	Kurang Efektif
51% - 75%	Cukup Efektif

76% - 100%	Sangat Efektif
------------	----------------

Sumber: Dean J. Champion dalam Afiah Ayuni Utami Lubis (2020)

Hasil perhitungan persentase mendapatkan nilai sebesar 31% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan audit manajemen atas sumber daya manusia dikategorikan “Kurang Efektif” karena berada diantara persentase 26% - 50%.

Pembahasan

a. Efektivitas Pelayanan

Berdasarkan Tabel 3: Rekapitulasi Hasil Jawaban *Internal Control Questionnaires* dapat disimpulkan bahwa dari masing – masing 4 (empat) responden diberikan 29 (dua puluh sembilan) pertanyaan, maka diperoleh hasil jawaban sebanyak 116 (seratus enam belas) yang terdiri dari 36 (tiga puluh enam) jawaban “Ya” dan 80 (delapan puluh) jawaban “Tidak”. Rincian jawaban responden dari indikator perencanaan SDM yang terdiri dari 4 pertanyaan, total jawaban “YA” sebanyak 3 dan total jawaban “Tidak” sebanyak 13. Rincian jawaban responden dari indikator rekrutmen SDM yang terdiri dari 5 pertanyaan, total jawaban “YA” sebanyak 3 dan total jawaban “Tidak” sebanyak 17. Rincian jawaban responden dari indikator seleksi dan penempatan yang terdiri dari 7 pertanyaan, total jawaban “YA” sebanyak 18 dan total jawaban “Tidak” sebanyak 10. Rincian jawaban responden dari indikator pelatihan dan pengembangan SDM yang terdiri dari 6 pertanyaan, total jawaban “YA” sebanyak 5 dan total jawaban “Tidak” sebanyak 19. Rincian jawaban responden dari indikator keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari 4 pertanyaan, total jawaban “YA” sebanyak 7 dan total jawaban “Tidak” sebanyak 9. Rincian jawaban responden dari indikator pemutusan hubungan kerja yang terdiri dari 3 pertanyaan, total jawaban “YA” sebanyak 0 dan total jawaban “Tidak” sebanyak 12. Hasil perhitungan persentase mendapatkan nilai sebesar 31% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan audit manajemen atas sumber daya manusia dikategorikan “Kurang Efektif” karena berada diantara persentase 26% - 50%.

Pengelolaan fungsi manajemen sumber daya manusia pada Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda kurang efektif karena masih terdapat beberapa kelemahan – kelemahan. Kelemahan fungsi sumber daya manusia pada Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda karena belum memiliki fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkhusus sehingga tanggung jawab sumber daya manusia belum terpisahkan dari struktur.

Proses perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia pada Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda berpusat pada kebijakan kepala Dinas, yang mana fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan secara efektif karena kepala Dinas hanya menyesuaikan dengan anggaran daerah. Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda juga belum memiliki program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terorganisir sehingga tidak dapat memaksimalkan potensi dari setiap karyawan yang dimiliki. Sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka secara efektif.

Tidak ada perencanaan sumber daya manusia yang baik, maka tempat tunggu kelahiran mengalami kesulitan dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan staf yang berkualitas. Perencanaan sumber daya manusia didasarkan pada kebijakan kepala Dinas, sehingga Tempat tunggu kelahiran Mahakam Ulu tidak dapat memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan tenaga kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pelaksanaan audit manajemen fungsi Sumber Daya Manusia pada Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

Pelaksanaan audit manajemen fungsi Sumber Daya Manusia pada Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda kurang efektif, karena fungsi manajemen sumber daya manusia terpusat pada Kepala Dinas yang menyesuaikan dengan anggaran daerah.

2. Saran

Akhir dari penulisan skripsi ini, penulis akan memberikan saran sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat bagi :

1. Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda :

Hendaknya Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda memisahkan tanggung jawab fungsional sumber daya manusia sehingga dapat melakukan perencanaan, rekrutmen dan pengembangan karyawan yang sesuai kebutuhan sehingga hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada efektivitas fungsi sumber daya manusia.

2. Bagi peneliti selanjutnya :

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya pada Tempat Tunggu Kelahiran Mahakam Ulu di Samarinda dan menambah fungsi audit yang lain seperti fungsi operasional dan fungsi keuangan sehingga didapat gambaran yang utuh mengenai pelaksanaan audit manajemen.

REFERENCES

- Afiah Ayuni Utami Lubis. 2020. *Analisis Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Minyak Kelapa Sawit Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. <http://repository.uinsu.ac.id/9481/1/SKRIPSI%20AFIAH%20AYUNI%20UTAMI%20LUBIS.pdf>. Diakses pada hari Kamis 10 Agustus 2023, pukul 15.16 wita.
- Agoes, Sukrisno. 2019. *Akuntansi Perpajakan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Bayangkara, IBK. 2015. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Beni. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Jakarta Pusat : Taushia.
- Betri. 2020. *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: Noerfikri.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Mulyadi . 2014. *Akuntansi Biaya*. Edisi-5. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.