

AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG TASIKMALAYA)

Dr. Hj. Demsi Minar, SE., M.Si., CA., Ak.¹, Reza Aditya, SE.²

¹ Dosen Pascasarjana Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

² Alumni FE Program Studi Akuntansi Jenjang Program S1 Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Email : minar_demsi@yahoo.co.id

ABSTRACT

Economic aspects are one of the important things regulated by Islam, because the other joints of life also have dependence, economic activities imbued with Islamic teachings are not influenced by anything that harms the perpetrators, one of which is the prohibition of economic activities which haram illegally and cause usury. Human resource management audit is an important factor in improving employee performance. In this study, the population chosen was all employees of PT. BNI Syariah Tasikmalaya Branch Office which amounts to 48 employees. Because the population is relatively small, the sampling technique used is saturated sampling. The results of the study indicate that Audit of Human Resource Management has an influence on the performance of employees of PT Bank BNI Syariah at the Tasikmalaya Branch Office.

Keyword: Audit, HR, Performance

PENDAHULUAN

Aspek ekonomi merupakan salah satu hal penting yang diatur oleh Islam, karena sendi kehidupan lainnya juga memiliki ketergantungan, kegiatan ekonomi yang dijiwai ajaran Islam tidak dipengaruhi oleh segala sesuatu yang merugikan para pelakunya, salah satunya adalah pengharaman atas kegiatan ekonomi yang berhukum haram dan menimbulkan riba.

Sejalan dengan berjalannya waktu, ajaran agama Islam ternyata dapat diterapkan dalam perkembangan perekonomian dunia dan selalu menjawab segala permasalahan ekonomi yang paling aktual sekalipun, dibanding dengan pendapat para pakar ekonomi yang harus selalu direvisi. Bahkan dalam bidang perbankan ajaran

tersebut dapat diterapkan tanpa mengabaikan fungsi perbankan yang telah berjalan. Dengan kata lain, perbankan berdasarkan prinsip-prinsip (ajaran) syariah Islam memiliki nilai lebih dibandingkan perbankan umum.

Perbankan syariah membawa pemahaman yang berbeda dengan perbankan umum yang terlebih dahulu ikut serta dalam perekonomian Indonesia, yakni kegiatan usaha bank yang bebas riba dan bernilai ibadah terutama bagi masyarakat muslim. Sejauh ini, perbankan syariah juga telah diuji dengan berbagai situasi dan kondisi ekonomi negeri ini yang dinamis, di antaranya resesi global pada kurun waktu tahun 2008 hingga 2011 dan ketidakpastian ekonomi dalam dua tahun terakhir.

Perkembangan perbankan syariah dinilai baik dan mendapat respon yang baik pula oleh pelaku usaha di bidang ini, dengan didirikannya Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dalam struktur organisasi bank umum dan berdirinya sejumlah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di berbagai daerah. Selanjutnya tantangan perbankan syariah di samping kompetisi yang ketat dengan perbankan umum adalah “Masyarakat Ekonomi ASEAN” (MEA) yang telah dimulai pada tahun 2016 disusul bidang perbankan yang akan terintegrasi pada tahun 2020. MEA merupakan fakta kerjasama negara-negara di kawasan Asia Tenggara mengenai perdagangan bebas lintas negara, bertujuan meningkatkan kerjasama antar negara ASEAN dan mendongkrak daya saing lokal di dalamnya. Adapun di sisi bisnis perbankan, contoh nyata penerapan MEA adalah masuknya bank asing yang beroperasi di Indonesia, baik membuka kantor cabang (*branch/representative office*) atau mengakuisisi bank swasta nasional seperti kasus OCBC NISP dan CIMB Niaga.

Adanya rentang waktu 5 tahun lagi bagi perbankan untuk menyelesaikan permasalahan bersama terlebih dahulu. Berdasarkan kerangka integrasi perbankan ASEAN (ABIF) yang disepakati terdapat 4 (empat) langkah yang harus dipersiapkan. Keempat langkah tersebut yakni peningkatan kapasitas dan kompetensi, baik individu maupun institusi, harmonisasi aturan perbankan antarnegara agar memiliki

definisi dan standar yang sama, membangun infrastruktur keuangan, dan mempersiapkan perbankan Indonesia untuk memenuhi ASEAN *Qualified Bank*.

Langkah yang harus ditempuh oleh perbankan syariah, salah satunya penguatan sumber daya manusia. Manajemen bank syariah harus memprioritaskan penciptaan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas melalui pelatihan (*workshop*) bahkan kuliah pascasarjana, disebabkan sumber daya manusia merupakan pilar utama pengembangan perbankan syariah.

Herry dkk, dalam Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (2014) menyatakan: “Ada beberapa fenomena yang menarik terjadi pada dunia kerja saat ini, antara lain, fenomena pertama yaitu dengan semakin bertambahnya perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang profesional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan lain. Fenomena kedua yaitu perhatian audit sumber daya manusia belum banyak dilakukan padahal sebagai aset terpenting perusahaan, sumber daya manusia haruslah dapat dikembangkan semaksimal mungkin. Fenomena ketiga yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan menghambat usaha peningkatan produktivitas, karena kurangnya penguasaan karyawan akan

bidang ilmu yang melatar belakangi pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, fenomena kedua menjadi masalah klasik bagi perusahaan, terutama perbankan syariah. Penempatan posisi jabatan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan berkontribusi terhadap produktivitas karyawan di perusahaan. Kemudian Luh Gede (2014) memaparkan bahwa perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan orientasi dan penempatan, serta pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Audit manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari peran audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting manakala perusahaan memiliki ruang lingkup yang semakin luas dan kompleks. Audit manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran penting untuk mengetahui efektivitas bagian personalia dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya.

Bagian personalia dapat ditingkatkan jika didukung dengan audit yang rutin atas fungsi sumber daya manusia yang baik, serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Suatu

perusahaan memerlukan strategi serta sistem pengendalian internal untuk memberikan jaminan dilaksanakan strategi secara efektif dan efisiensi, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai, kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat terjadi karena kelemahan satu atau beberapa tahap dalam pengendalian manajemen.

Sistem pengendalian manajemen harus didukung dengan struktur pengendalian manajemen. 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.

METODE PENELITIAN

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya yang berjumlah 48 karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, bidang pekerjaan, dan lama bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 18-28 tahun sebanyak 25 orang (52%), disusul responden berusia 29-32 tahun sebanyak 10 orang (21%), berusia 36-44 tahun sebanyak 10 orang (21%) dan responden berusia 45-47 tahun sebanyak 3 orang (6%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 32 orang (67%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (33%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Sebagian besar dengan jenjang pendidikan Strata I (S1) sebanyak 31 orang (64,58%), disusul jenjang pendidikan SMA dan sederajat sebanyak 14 orang (29,17%), jenjang pendidikan Diploma III sebanyak 1 orang (2,08%) dan jenjang pendidikan Strata II (S2) sebanyak 2 orang (4,17 %).

Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner responden yang telah disebar melalui kuesioner adapun hasilnya yaitu sebanyak 33 atau 68,75% responden dalam kategori Baik, sebanyak 4 atau 8,33% responden yang berada dalam kategori Memuaskan dan 11 atau 22,92% responden yang berada dalam kategori Cukup. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Kinerja Karyawan adalah Baik karena mayoritas responden berada pada kategori Baik.

Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Audit Manajemen SDM

Berdasarkan hasil kuesioner responden yang telah disebar melalui kuesioner adapun hasilnya yaitu sebanyak 30 atau 62,50% responden dalam kategori Cukup Memadai, sebanyak 7 atau 14,58% responden yang berada dalam kategori Sangat Memadai dan 10 atau 20,83% responden yang berada dalam kategori Tidak Memadai. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Cukup Memadai.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas pada instrumen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dari 55 butir pernyataan menunjukkan 53 pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi Product

Moment (rhitung) pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2845 (taraf signifikan 5% dengan $n = 48$ dan $df = 46$) dan 2 pernyataan dinyatakan gugur karena nilai korelasi Product Moment (rhitung) pernyataan lebih kecil dari nilai r tabel sebesar 0,2845 (taraf signifikan 5% dengan $n = 48$ dan $df = 46$). Pernyataan yang gugur adalah butir nomor 15 dalam indikator fungsi rekrutmen pada audit manajemen sumber daya manusia, butir nomor 31. Pernyataan tidak valid dapat disebabkan karena butir pernyataan pada instrumen tersebut tidak dipahami dengan baik oleh responden. Penulis menghilangkan butir tersebut karena pada indikator fungsi rekrutmen, fungsi seleksi pada audit manajemen sumber daya manusia telah terdapat butir pernyataan lain yang mewakili, sehingga ada 53 pernyataan yang dapat dijadikan data penelitian.

Hasil uji validitas pada instrumen Kinerja Karyawan dari 18 butir pernyataan menunjukkan 17 pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi Product Moment (rhitung) pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2845 (taraf signifikan 5% dengan $n = 48$ dan $df = 46$) dan 1 pernyataan dinyatakan gugur karena nilai korelasi Product Moment (rhitung) pernyataan lebih kecil dari nilai r tabel sebesar 0,2845 (taraf signifikan 5% dengan $n = 48$ dan $df = 46$). Pernyataan yang gugur adalah butir nomor 70 dalam indikator inisiatif pada kinerja karyawan. Penulis menghilangkan butir tersebut karena pada

indikator pengukuran kinerja telah terdapat butir pernyataan lain yang mewakili, sehingga ada 17 pernyataan yang dapat digunakan sebagai instrumen untuk pengambilan data penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data bisa dikatakan normal, dari hasil uji normalitas distribusi data masih masuk ke dalam kurva, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang linear atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependennya. Jika signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antar variabel bisa dikatakan linier, Hasil uji linearitas terhadap model regresi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,117. Dengan nilai $0,117 > 0,05$ (nilai alpha), maka hubungan antar variabel dikatakan linear dan model regresi dapat diuji selanjutnya.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menjelaskan kekuatan dan arah pengaruh

beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

Analisis Regresi Sederhana

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresinya yaitu: $Y = 1,593 + 0,513 X$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 1,593 menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia ($X = 0$). Dengan koefisien regresi sebesar 0,513 dapat diartikan bahwa jika Audit Manajemen Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,513. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ($0,001 < 0,050$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

Regresi Sederhana Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasilnya, nilai r^2 sebesar 0,220, artinya 22% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Dengan demikian dapat diartikan pula bahwa variabel independen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22%.

Hasil Pengujian Signifikansi dengan Uji t

Hasil dari uji t hitung diketahui nilainya sebesar 3,599, jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,01174. Hasil ini menunjukkan Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Artinya, semakin baik Audit Manajemen Sumber Daya Manusia maka Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya (Y) juga akan mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi $X = 0,513$ dan bilangan konstantanya 1,593. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 1,593 + 0,513X$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 0,513. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ($0,001 < 0,050$).

Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0,220, artinya 22% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar

82,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai t hitung $>$ t tabel ($3,599 > 2,01174$).

Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulannya hipotesis diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diajeng Ratih (2011) yang menemukan bahwa persepsi mengenai audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) tbk.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diajeng Ratih (2011) yang menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia mempunyai persepsi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya audit manajemen sumber daya manusia yang baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya.

Pertama, Pelaksanaan Perencanaan

PT. BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya memiliki tujuan yang mudah dipahami karyawan melalui visi dan misi yang terstruktur dan tertulis dengan jelas, dengan adanya komunikasi yang baik untuk melakukan koordinasi dalam menyusun rencana kerja, penjelasan mengenai aturan-aturan, pengarahan terkait dengan tugas yang akan diterima akan

mudah bekerja dengan baik walaupun menggunakan teknologi semakin maju. Oleh karena itu, PT. BNI Syariah perlu melakukan perencanaan yang baik dan benar, sehingga karyawan akan mudah dalam bekerja karena memiliki pedoman kerja yang jelas, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kedua, Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

Setelah rencana kerja dibentuk sesuai dengan standar kerja yang berlaku di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya, kemudian dikomunikasikan kepada karyawan, diharapkan karyawan tidak mengalami kendala dalam bekerja, proses rekrutmen bertujuan untuk menempatkan karyawan bekerja sesuai dengan potensi dan minat kerja, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Ketiga, Penyelenggaraan Fungsi Seleksi

Prosedur pendaftaran di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya mudah dipahami, karyawan mengikuti tes masuk dengan sungguh-sungguh, wawancara dengan baik dan jujur. Dalam penempatan jabatan PT BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya sudah menempatkan karyawan dengan baik dan sesuai. Sehingga karyawan mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan keahliannya dan mampu menempatkan diri di lingkungan kerjanya, hal ini mampu meminimalisir tingkat

stres karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Keempat, Penyelenggaraan Fungsi Orientasi

Karyawan menggunakan waktu kerja mereka dengan baik sesuai pada aturan pembagian jam kerja yang sudah disetujui. Fasilitas yang didapatkan karyawan dikatakan sudah memadai seperti pelayanan kesehatan gratis, menerima gaji yang sesuai dengan UMR, mendapatkan cuti kerja yang sudah diatur dalam aturan perusahaan serta mendapatkan jaminan keselamatan saat bekerja. Dengan fasilitas yang didapat kontribusi karyawan sangat dibutuhkan karena jika kontribusi karyawan maksimal maka mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kelima, Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya mendapatkan fasilitas pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh perusahaan bekerja sama dengan pihak ketiga sesuai dengan fungsi dan jabatannya masing-masing. Program tersebut diadakan oleh kantor pusat sebanyak satu kali dalam setahun bertempat di Jakarta dan kantor wilayah terdekat. Peserta program tidak hanya diperuntukkan bagi karyawan tetap, tetapi pegawai outsourcing juga diberi kesempatan untuk menimba ilmu di sana.

KESIMPULAN

Pertama, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya berfokus pada beberapa tahapan sumber daya manusia, seperti pelaksanaan perencanaan SDM, penyelenggaraan fungsi rekrutmen karyawan, penyelenggaraan fungsi seleksi, penyelenggaraan fungsi orientasi, dan pelatihan dan pengembangan. Keseluruhan fungsi di atas dijalankan berdasarkan ketentuan yang berlaku oleh perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan setiap divisi atau unit terkait demi mencapai tujuan perusahaan.

Kedua, Perusahaan juga tidak mengabaikan aspek spiritual karyawan di samping pemenuhan terhadap aspek bisnis dan operasional perusahaan, dengan harapan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan menjadi insan yang amanah dan jamaah, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Ketiga, Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya menunjukkan kinerja yang Baik berdasarkan aspek efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif dengan persentase sebesar 68,75%, diikuti kinerja yang Memuaskan sebesar 8,33% serta sisanya berada dalam kinerja Cukup (22,92%). Pada umumnya karyawan telah menyadari tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari perusahaan dan berupaya mewujudkan visi dan misi perusahaan menjadi kenyataan.

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya. Berdasarkan hasil olah data, sebanyak 22,1% kontribusi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan. Meskipun faktor lain juga mendominasi pengaruh secara bersama-sama maupun masing-masing, namun Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dijadikan sebagai salah satu acuan perusahaan dalam menilai kebijakannya terkait dengan manajemen karyawan terhadap kelangsungan operasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arens, A. Alvian, Randu Elder, Mark Beasley. 2006. *Audit dan Pelayanan Keamanan*. (Alih bahasa: Ford Lumban Gaol). Jakarta: Indeks.

Bayangkara, IBK. 2011. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset.

Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2. Yogyakarta: Andi Offset.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya Offset.

Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mulyadi. 2013. *Auditing Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

S. P, Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS VS LISREL*. (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset). Jakarta: Salemba Empat.

Sawyers; Lawrence B; Mortimer A; James H. 2005. *Sawyer's Internal Auditing*. (Alih bahasa: Desi Andharini). Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.

Schuler, S. Randall. dan Jackson, E Susan. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Siagian, Dergibson, dkk. 2000. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Siagian, Sondang P. 2004. *Audit Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 3*. Yogyakarta:

Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Siregar, Syafaruddin. 2005. Statistik Terapan. Jakarta: PT. Grasindo.

Sonny Sumarsono. 2003. Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

. 2010. Metode Penelitian untuk Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sukrisno, Agoes. 2009. Bunga Rampai Auditing. Jakarta: Salemba Empat. Surakhmad, Winarno. 1994. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar dan Metode Teknik. Bandung: Tarsito.

Susilo, Willy. 2002. Audit Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Virgistatama Binemega.

Sutrisno, Hadi. 2004. Statistik, jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.

Umar, Husein. 2008. Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan Smart PLS. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.

Jurnal

Luh Eni Muliani, Gede Adi Yuniarta & Kadek Sinarwati. 2014. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan Corporate Social

Responsibility dan Good Corporate Governance sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal S1 Akuntansi. Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi. Vol. 2, No.1.

Winanti, Marlina Budhiningtias, 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Jurnal Ilmiah UNIKOM Vol.7, No.2.

Makalah/Skripsi

Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.

Ratih, Diajeng. 2011. Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Skripsi. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional.

Sagala, Litoman. 2009. Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia (Suatu Studi Pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk). Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.

Wahyuni, Evi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintahan kota Tasikmalaya). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.