

# PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PT. SANGGAR LAUT MANADO

Oleh:  
**Putri Listia Anwar**  
**Sontje M. Sumayku**  
**Riane Johnly Pio**

*Abstract. In Running an enterprise activity need to make an assessment (evaluation) of the implementation of programs that have been developed human resources in achieving overall corporate objectives to ensure that the functions of the human resources (HR) has been running and contributing to better achievement in the company's success. Therefore, companies require an audit to assess whether the management of the programs and activities of the HR function is in conformity with the effort in achieving corporate goals. This study aims to determine, describe and explain the Influence of Human Resource Audit on Employee Performance at PT. Sanggar Laut Manado. Variables examined in this study are the Human Resource Audit as Independent Variables and Employee Performance as a Dependent Variable. In this study involving all employees who are 40 employees as respondents. The data used in this study are primary data and secondary data obtained from the questionnaires and interviews. For Audit Human Resources on Employee Performance, the author uses descriptive quantitative method, Spearman rank correlation, coefficient of determination analysis, and test results is done manually and using SPSS. Based on the statistical analysis of the results are as follows: Hypothesis Testing results indicate that the Human Resource Audit influence on employee performance. of these findings it can be concluded that the study results were declared "Human Resource Audit Significant effect on Employee Performance at PT. Sanggar Laut Manado "acceptable.*

**Keywords: Audit of Human Resources and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Kegiatan manajemen umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya ini antara lain meliputi manusia, uang, dan mesin, informasi, dan lain-lain. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki menjadi tantangan bagi setiap entitas bisnis. Perusahaan perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan program-program SDM yang telah dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia (SDM) telah berjalan dan

memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan adanya audit manajemen untuk menilai apakah program - program dan aktivitas - aktivitas pada fungsi SDM sudah sesuai dengan upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pemeriksaan pengelolaan yang menekankan pada segi efektifitas dan efisiensi. Dengan dilaksanakannya audit manajemen sumber daya manusia, maka akan mendorong divisi sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien. Pada akhirnya, dengan semakin baiknya divisi ini maka kinerja

sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan dapat meningkat.

Untuk mencapai pemeliharaan yang obyektif dari berbagai sumber daya manusia yang baik dalam organisasi, bagian divisi sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung bertanggung jawab untuk meningkatkan cara kerja dari berbagai divisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dengan diadakannya pemeriksaan atas kinerja (*evaluation of performance*) divisi sumber daya manusia, akan diketahui bagaimana tingkat kinerja sumber daya manusia di perusahaan, dalam hal ini kinerja karyawan pada perusahaannya masing-masing.

Ketika audit sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan memadai akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, yang secara sinergis akan membentuk hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya akan menciptakan produktivitas yang memadai serta tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dilihat dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Audit Sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sanggar Laut Manado”.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Apakah Terdapat Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan?”

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Audit Sumber

Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan”

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan kiranya dapat memberi informasi / bahan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakannya khususnya tentang Audit Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawannya; (2) Manfaat Teoritis, diharapkan pada penelitian ini dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya guna menambah khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya untuk pengembangan Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu sosial dan Politik dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **KERANGKA TEORITIS**

Audit sumber daya manusia merupakan salah satu aktivitas audit operasional yang dilakukan seseorang atau kelompok yang independen untuk mengevaluasi atau mengukur perusahaan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan kriteria yang telah ditentukan. Susilo (2002 : 63) Audit SDM adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen 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.

Berdasarkan pengertian di atas, terdapat beberapa butir penting mengenai audit sumber daya manusia, antara lain ; (1) Audit sumber daya manusia adalah kegiatan pemeriksaan dan penilaian, artinya merupakan sebuah proses mencari dan mengumpulkan data dan informasi faktual, signifikan dan relevan sampai pada tahap pengambilan keputusan ; (2) Auditor memerlukan data. Data adalah fakta yang merupakan realita atau keadaan yang sebenarnya yang ada atau dapat dibuktikan benar-benar ada atau terjadi; (3) Data yang diperlukan oleh auditor adalah data yang relevan dan signifikan; (4) Audit sumber daya manusia dilakukan secara sistematis, artinya dilakukan dengan pola logika dan menetapkan azas-azas manajemen; (5) Audit sumber daya manusia dilakukan secara objektif, artinya auditor sedapat mungkin meminimalkan unsur subjektivitas dalam interaksi pemeriksaan tidak mencampur aduk fakta dengan opini; (6) Kegiatan audit terdokumentasi, artinya semua yang dilakukan dalam proses audit secara keseluruhan mulai dari perencanaan audit, pelaksanaan, pelaporan dan hasil tindak lanjut hasil audit oleh *auditee* harus dicatat dan catatan dikelola dengan baik; (7) Keluaran dari kegiatan audit sumber daya manusia adalah informasi yang disimpulkan dari data dan fakta yang telah dikumpulkan dan diolah sehingga menjadi lebih informatif dan mengandung informasi penting untuk diberikan perhatian dan ditindaklanjuti oleh *auditee* atau oleh manajemen; (8) Audit sumber

daya manusia dilakukan untuk mengetahui dipenuhi tidaknya azas kesesuaian, artinya audit diarahkan untuk mengetahui tingkat ketaatan terhadap persyaratan - persyaratan yang wajib dipenuhi dalam pengelolaan sumber daya manusia; (8) Audit sumber daya manusia dilakukan untuk memeriksa efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, artinya diarahkan selain pada aspek ketaatan azas dan pencapaian tujuan juga diarahkan untuk menilai tingkat efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia (9) Audit sumber daya manusia dimaksudkan untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan audit sumber daya manusia adalah membantu memecahkan masalah - masalah yang dihadapi perusahaan dalam perspektif sumber daya manusia untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara fungsional maupun secara keseluruhan, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa audit sumber daya manusia berfokus pada pencarian data dan informasi tentang permasalahan organisasi dari perspektif sumber daya manusia. Masalah-masalah yang secara langsung atau secara tidak langsung dapat mengakibatkan kegagalan organisasi dapat diidentifikasi sedini mungkin melalui proses audit sehingga manajemen dapat segera memberikan perhatian dan tindakan koreksi dapat segera diambil.

Manfaat utama dalam audit 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.

Beberapa Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pelaksanaan audit SDM Siagian (2001 : 64) ialah ; (1) Penentuan Kebutuhan Karyawan. Kebutuhan akan tenaga kerja dilakukan oleh perusahaan dalam rangka menjalankan aktivitas usahanya atau melakukan ekspansi usaha di masa mendatang. Perusahaan membuat suatu persyaratan - persyaratan tertentu dalam memenuhi kebutuhan tersebut seperti : tingkat pendidikan, keahlian dan ketrampilan serta uraian pekerjaan yang nantinya akan ditempati oleh karyawan tersebut; (2) Rekrutmen. Rekrutmen adalah proses pencarian para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rekrutmen tenaga kerja baru dilakukan dengan menggarap berbagai sumber, apabila sumber internal (promosi, alih tugas, dan alih wilayah) sudah sepenuhnya dimanfaatkan; (3) Penempatan. Penempatan, yang bagi karyawan baru berarti perubahan status dari calon pegawai menjadi pegawai tetap. Dengan jabatan yang pasti, fungsi dan tanggung jawab yang jelas, serta tempatnya dalam hirarki perusahaan, sedangkan bagi karyawan lama berarti promosi, alih tugas,

alih wilayah atau demosi. Pelaksanaan audit SDM sekaligus dapat berfungsi untuk menentukan penempatan karyawan; (4) Pengendalian. Pengendalian dimaksudkan untuk melihat bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Penetapan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi; (5) Pelatihan Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Audit SDM dilakukan untuk melihat apakah kompetensi karyawan saat ini sudah sesuai dengan kondisi usaha saat ini maupun di masa mendatang. Selanjutnya kegiatan audit SDM menentukan apakah program pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan individu; (6) Kesejahteraan karyawan. Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan yang berprestasi ini mencakup pengupahan dan penggajian, serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap seperti : asuransi, tunjangan kesehatan, penciptaan kondisi kerja yang aman dan sehat, dan lain sebagainya. Untuk itu audit SDM dapat digunakan oleh Perusahaan dan para manajer dalam menentukan bentuk - bentuk kesejahteraan yang sesuai dengan keinginan karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam (Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut; (1) Kualitas. Tingkat dimana hasil

aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas; (2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan; (3) Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain; (4) Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; (5) Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan atau bimbingan dari pengawas atau meminta turut campur tangan pengawas.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi sederhana untuk mengukur hubungan antar variable.

Alat ukur variabel yang digunakan adalah *five point likert*. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dan yang menjadi populasi PT. Sanggar Laut Manado dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 Orang Karyawan. Dalam penelitian ini

data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Teknik Analisis Data menggunakan metode deskriptif kuantitatif, korelasi *spearman rank*, analisis koefisien determinasi, dan uji test yang dilakukan secara manual dan menggunakan SPSS.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Hasil Penelitian**

Dari hasil tabulasi data (di lampiran) di dapat angka – angka yang akan di gunakan untuk perhitungan dalam analisis korelasi produk moment Hasil perhitungan tersebut dapat nilai korefisien determinasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan Audit SDM dengan Kinerja Karyawan PT. Sanggar Laut Manado, yaitu sebesar  $r = 0,718$ . Jelas bahwa nilai koefisien ini bertanda positif, sehingga hal itu memberikan petunjuk adanya hubungan erat antara Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanggar Laut Manado.

Nilai koefisien korelasi  $r = 0,718$  berada antara 0,600 s/d 0,799 Hal ini menyatakan bahwa hubungan antara variabel Audit SDM dengan Kinerja Karyawan di kategorikan Kuat dan cukup tinggi. Audit SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sanggar Laut Manado.

Dengan demikian nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,718 dan nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,515 atau 51,5%. Ini memberi petunjuk bahwa hubungan Audit SDM dan Kinerja Karyawan ternyata Cukup Kuat, yaitu

sebesar 0,718. Besar penentu (determinasi) yakni 0,515 atau 51,5% memberi petunjuk bahwa Kinerja Karyawan 51,5 % dipengaruhi oleh Audit SDM yang diberikan perusahaan, sedangkan 48,5% lainnya ditentukan oleh faktor lain.

Hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini adalah “Ada Hubungan yang nyata antara Audit SDM dengan Kinerja Karyawan” Kriteria Pengujian : Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{0,05 (n-2)}$  dalam hal lainnya ditolak. Ternyata  $t_{hitung} = 6,359$  yang berarti  $> t_{0,99 (38)} = 2,429$ . Hasil Pengujian adalah menolak  $H_0$  yang menyatakan “Tidak ada Hubungan antara Audit SDM dengan Kinerja Karyawan dan menerima  $H_A$  yang menyatakan “Ada Hubungan antara Audit SDM dengan Kinerja Karyawan

Pada analisis di atas hasil uji statistik mendapat nilai  $t_{hitung} = 6,359$ , jika  $\alpha = 0,01$  maka dengan  $dk = 40 - 2 = 38$  (lihat table), dari daftar distribusi di dapat  $t_{0,99 (38)} = 2,429$ . Jelas bahwa nilai analisis  $t_{hitung} = 6,359$  lebih besar dari pada nilai  $t$  pada taraf signifikan = 2,429, ( $6,359 > 2,429$ ). Dengan demikian hipotesis  $H_0$  di tolak, dan menerima Hipotesis  $H_A$ . Audit SDM mempunyai hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sanggar Laut Manado; (1) Konstan sebesar 18,97 artinya jika Audit SDM yang diteliti konstan atau bernilai nol maka Kinerja karyawan pada kantor PT. Sanggar Laut Manado sebesar 18,97, (2) Nilai koefisien regresi Audit SDM sebesar 0,55 artinya jika Audit SDM bertambah sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka kinerja Karyawan pada

PT. Sanggar Laut Manado akan meningkat sebesar 0,55. Dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Dengan kata lain, perhitungan ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit pada Audit SDM, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,55%

## **Pembahasan**

Dalam Pengelolaan sumber daya manusia diselenggarakan oleh suatu bagian tersendiri dalam organisasi, yang biasa disebut fungsi sumber daya manusia. Fungsi ini bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Masalah yang dihadapi fungsi tersebut tidak hanya terbatas pada kegiatan departemen atau bagian sumber daya manusia saja. Masalah tersebut merupakan tanggung jawab seluruh bagian dari organisasi. Ketidak puasan pribadi belum tentu disebabkan oleh lemahnya tata kerja bagian sumber daya manusia saja, akan tetapi besar kemungkinan ditentukan oleh situasi kerja, sikap pimpinan ataupun tekanan - tekanan lainnya.

Manfaat utama dalam audit 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.

Dalam usaha membina sumber daya manusia suatu perusahaan, departemen sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung bertanggung jawab terhadap berbagai bidang, antara lain; (1) Proses penerimaan karyawan, termasuk perekrutan, wawancara, pekerjaan yang ditawarkan, penempatan, promosi, pemberian nasihat dan pemberhentian; (2) Selalu memperhatikan dan menilai kondisi kerja ; (3) Pengelolaan system kompensasi yang bersaing; (4) Melatih dan mendidik karyawan; (5) Program kesehatan dan keselamatan kerja; (6) Kesejahteraan dan pelayanan karyawan;

(7) Hubungan dengan karyawan; (8) Program keamanan perusahaan

PT. Sanggar Laut Manado merupakan perusahaan swasta yang sudah lama berkembang dan telah menerapkan audit sumber daya manusia didalamnya. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut mengetahui bahwa kemampuan perusahaan tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia. Sehingga, untuk tetap bertahan dalam dunia bisnis saat ini PT. Sanggar Laut Manado harus benar-benar mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dengan tingkat kinerja yang efektif dan efisien.

Audit manajemen adalah audit terhadap manajemen suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen apakah yang telah direncanakan, dijalankan dan dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar sehingga organisasi

melalui fungsi-fungsinya dapat mencapai tujuan yang direncanakan yang mencakup dimensi *Productivity* (produktivitas), *Quality* (mutu), *Cost* (biaya), *Delivery* (waktu penyampaian), *Safety* (keselamatan), *Morale* (etos kerja), *Environment* (lingkungan) secara efektif dan efisien.

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis yang diajukan terdukung oleh teori sebelumnya. Dari data pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Audit SDM mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan lainnya di tentukan oleh factor-faktor yang tidak di teliti pada penelitian ini. Dengan demikian Hasil Pengujian menyatakan “Ada Hubungan antara Audit SDM dengan Kinerja Karyawan PT. Sanggar Laut Manado”

Dengan adanya hasil ini berarti Audit SDM memiliki pengaruh yang kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Sanggar Laut Manado.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan

terdahulu, maka bab penutup ini penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut; (1) Audit SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanggar Laut Manado. Hal ini dikarenakan audit SDM merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu untuk memaksimalkan kinerjanya; (2) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum faktor Audit SDM, dan Kinerja karyawan Pada PT. Sanggar Laut Manado mendapat penilaian yang sangat baik; (3) Hasil analisis Korelasi menunjukkan bahwa ada Korelasi yang sangat signifikan antara variabel Audit SDM dan kinerja karyawan PT. Sanggar Laut Manado. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Audit SDM terhadap Kinerja karyawan

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka bab penutup ini penulis

dapat memberikan saran sebagai berikut ; (1) Secara umum kinerja karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih ada perlunya peningkatan kedisiplinan para karyawan saat masuk dan pulang kantor, peningkatkan kerja sama di antara karyawan terutama kepekaan sesama rekan kerja; (2) Kepada karyawan PT. Sanggar Laut Manado agar lebih baik lagi dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan agar dalam pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia lebih terarah dan lebih baik lagi; (3) Dalam hubungannya dengan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan dalam hal ini PT. Sanggar Laut Manado harus lebih memperhatikan lagi penentuan pedoman untuk menentukan besar kecilnya balas jasa kepada setiap karyawan, pertimbangan – pertimbangan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan, memberikan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja kepada setiap karyawan, serta wadah untuk memenuhi setiap kebutuhan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses* Jakarta Rineka Cipta
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Siagian*, Sondang P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aplikasi.** Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Hasibuan, Malayu. SP. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.



Susilo Willy 2012, *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia*, PTVorqistatama Binamega, Jakarta

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/p/daftar-pustaka.html>