

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI  
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA CV. MITRA MEDIA  
SEJAHTERA**

*(AUDIT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TO ASSESS THE  
EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN CV. MITRA MEDIA  
SEJAHTERA)*

Arum Trisnawati<sup>1</sup>

J. Bambang Amiranto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [arumtrisnawati27@gmail.com](mailto:arumtrisnawati27@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pengelolaan fungsi sumber daya manusia pada CV. Mitra Media Sejahtera dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang ada dalam pelaksanaan fungsi sumber daya manusia serta memberikan saran atas berbagai kelemahan yang ditemukan pada CV. Mitra Media Sejahtera. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menjelaskan keadaan atau kondisi dengan memberikan gambaran umum permasalahan yang diteliti dan hasilnya dipaparkan dalam bentuk kata, skema dan gambar. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang mendeskripsikan sejauh mana tingkat efektivitas pada fungsi sumber daya manusia dengan cara menetapkan kriteria, kondisi, penyebab dan akibat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi sumber daya manusia yang sudah berjalan efektif yaitu, rekrutmen karyawan, seleksi dan penempatan karyawan. Sedangkan fungsi sumber daya manusia yang belum berjalan efektif yaitu penilaian kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hasil temuan audit, beberapa saran atau rekomendasi yang diberikan pada CV. Mitra Media Sejahtera yang dapat digunakan sebagai bahan masukan pada perusahaan adalah perusahaan harus melakukan rekrutmen karyawan pada saat membutuhkan karyawan, proses seleksi harus melalui 3 tahap yaitu tes tertulis, wawancara dan tes psikotes, perusahaan harus memiliki ketetapan standar dalam penilaian kinerja karyawan, perusahaan harus memiliki kriteria dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, serta perusahaan harus membuat surat perjanjian kontrak kerja terhadap karyawan.

**Kata Kunci :** Efektivitas, Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effectiveness of the management of human resource functions on the CV. Mitra Media Sejahtera and to find out the weaknesses that exist in the implementation of the human resource function and provide advice on various weaknesses found in the CV. Mitra Media Sejahtera. This study uses descriptive qualitative research, namely research that explains the condition or condition by providing a general description of the problems studied and the results presented in the form of words, schemes and images. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used is qualitative analysis which describes the extent of effectiveness in the function of human resources by establishing criteria, conditions, causes and consequences. The results of the study show that the functions of human resources that have been running effectively are, employee recruitment, employee selection and placement. While the functions of human resources that have not been running effectively are the assessment of employee performance, employee job satisfaction, and termination of employment. Based on the results of the audit findings, some suggestions or recommendations given to the CV. Mitra Media Sejahtera that can be used as input for companies are companies must recruit employees when they need employees, the selection process must go through three stages, namely written tests, interviews and psychological tests, companies must have standard provisions in employee performance appraisal, companies must have criteria in determining the level of job satisfaction of employees, and companies must make a work contract agreement with employees.*

**Keywords :** *Effectiveness, Management Audit, Human Resources.*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara yang pangsa pasarnya besar, mengingat jumlah penduduk yang banyak. Berkembangnya era globalisasi saat ini seiring dengan ketatnya persaingan pasar di Indonesia. Kondisi ekonomi dan bisnis di dunia usaha, mengharuskan perusahaan menyesuaikan diri sesuai dengan keinginan masyarakat agar perusahaan tetap dapat melangsungkan kegiatan usahanya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat membuat perencanaan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan pasar. Perencanaan juga tidak lepas dari pentingnya fungsi sumber daya manusia yang baik dalam mendukung kegiatan operasional dan memberikan pengarahan berjalannya semua kegiatan yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor utama sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Sumber daya manusia menjadi

peran penting di perusahaan yang membutuhkan perhatian khusus dan harus di kelola dengan baik, sehingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mendukung pencapaian keunggulan persaingan antar perusahaan. Karena salah satu kunci keberhasilan perusahaan terdapat pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berdasarkan observasi diperoleh informasi bahwa di CV. Mitra Media Sejahtera pada fungsi sumber daya manusia masih memiliki banyak kekurangan dalam hal penilaian kerja karyawan yang belum dilakukan secara berkala oleh perusahaan sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat mengembangkan kreativitasnya dalam tugas yang diberikan. Perusahaan tidak mempunyai perjanjian kontrak kerja secara tertulis tentang PHK hal ini dapat menyebabkan adanya pemecatan secara sepihak. Perusahaan melakukan rekrutmen karyawan saat kekurangan karyawan sehingga menyebabkan adanya *double job* pada karyawan lain. Perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi berupa tes tertulis dan tes wawancara untuk semua pelamar, tidak adanya tes psikotes sehingga perusahaan belum mengetahui karakteristik seseorang atau calon karyawan dengan jelas. Dan perusahaan belum memiliki standar dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, pentingnya dilakukan audit manajemen dalam perusahaan untuk evaluasi terhadap efisien dan efektivitas operasi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menilai efektivitas program dan aktivitas fungsi sumber daya manusia pada perusahaan, yaitu dengan cara melihat bagaimana fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan memberikan kontribusinya sebagai ukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian audit manajemen sumber daya manusia di CV. Mitra Media Sejahtera dengan mengambil judul **“Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Media Sejahtera”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka tujuan penulisan dalam melakukan penelitian masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui efektivitas pengelolaan fungsi sumber daya manusia pada CV. Mitra Media Sejahtera.
2. Untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang ada dalam pelaksanaan fungsi sumber daya manusia pada CV. Mitra Media Sejahtera.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Auditing**

Menurut Mulyadi (2010: 9), proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan kesesuaian antara pernyataan dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

### **Audit Manajemen atau Operasional**

Audit manajemen atau operasional adalah suatu pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilaksanakan untuk menjamin bahwa kegiatan-kegiatan tersebut terselenggara berdasarkan berbagai prinsip seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, koordinasi, fungsionalisasi, dan lain sebagainya. (Sondang Siagian, 2013: 353)

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. (Sutrisno, 2014: 3)

### **Audit Manajemen Sumber Daya Manusia**

Audit sumber daya manusia adalah penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia. Walaupun secara khusus audit ini

dilakukan pada departemen sumber daya manusia, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. (Bayangkara, 2015:17)

### **Efektivitas**

Konsep dasar efektivitas dari fungsi sumber daya manusia adalah sebagai tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu perusahaan untuk mencapai tujuan program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Pemanfaatan hasil program yang telah dilaksanakan dan pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Bayangkara, 2015: 14)

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009: 9)

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dari penelitian deskriptif di dapatkan melalui observasi, wawancara, ataupun pemberian kuisisioner atau pemberian daftar pertanyaan dalam survey.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2011: 7) menjelaskan bahwa data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

#### **a. Data Primer**

Hasil wawancara dengan bagian manajemen sumber daya manusia dan beberapa karyawan.

b. Data Sekunder

Buku-buku, literatur, internet, jurnal, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuisioner.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menetapkan kriteria, mendeskripsikan kondisi, menemukan penyebab, dan menyimpulkan akibat.

## **HASIL PENELITIAN**

Berikut ini hasil temuan audit pada fungsi sumber daya manusia pada CV. Mitra Media Sejahtera antara lain :

### **1. Rekrutmen Karyawan**

#### **Temuan 1**

a. Kondisi

Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh bagian sumber daya manusia mengalami kendala pada saat perusahaan membutuhkan karyawan.

b. Kriteria

Penerimaan calon karyawan didasarkan atas kebutuhan perusahaan.

c. Penyebab

Karena perusahaan hanya merekrut karyawan pada saat seseorang karyawan mengundurkan diri atau *resign*.

d. Akibat

Adanya *double job* pada karyawan lain, sehingga mengakibatkan tidak maksimalnya pekerjaan yang dilakukan dan karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik.

## **Temuan 2**

a. Kondisi

Kebijakan proses rekrutmen tidak didokumentasikan dengan baik.

b. Kriteria

Calon karyawan akan diberi formulir dari perusahaan yang nantinya akan diisi oleh pelamar sebagai bahan pertimbangan perusahaan. Perusahaan akan melihat dari pengalaman kerja sebelumnya dan alasan resign dari tempat kerja sebelumnya.

c. Penyebab

Karena perusahaan tidak memiliki laporan secara tertulis maupun memasukkan data dari proses rekrutmen ke dalam komputer.

d. Akibat

CV. Mitra Media Sejahtera melakukan rekrutmen karyawan hanya berdasarkan surat lamaran yang baru masuk ke perusahaan. Namun, perusahaan tidak melihat dari surat lamaran yang sebelumnya pernah masuk ke perusahaan. Ada baiknya perusahaan melihat surat lamaran yang sebelumnya, tidak memungkinkan ada calon karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

## **2. Seleksi dan Penempatan Karyawan**

### **Temuan 1**

a. Kondisi

CV. Mitra Media Sejahtera melakukan proses seleksi kepada calon karyawan setelah melalui proses rekrutmen. Perusahaan hanya melakukan tes tertulis dan wawancara saja tidak dilakukannya tes psikotes untuk calon karyawan.

b. Kriteria

Perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi yaitu tes tertulis dan wawancara.

c. Penyebab

Karena perusahaan belum memiliki standar dalam proses seleksi.

d. Akibat

CV. Mitra Media Sejahtera belum mengetahui karakter calon karyawan dengan jelas. Hanya saja perusahaan mengetahui sebagian latar belakang calon karyawan.

## **Temuan 2**

a. Kondisi

Penempatan karyawan baru sudah sesuai dengan *skill* atau kemampuannya.

b. Kriteria

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab VI pasal 31-38.

c. Penyebab

Karena perusahaan sudah menyesuaikan tempat antara karyawan baru dengan *skill* yang dimilikinya.

d. Akibat

Perusahaan akan mendapatkan karyawan baru yang berkompeten sesuai dengan klasifikasi yang ditetapkan perusahaan.

## **3. Penilaian Kinerja Karyawan**

a. Kondisi

Penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan tidak dilakukan secara berkala dan tidak dapat ditentukan kapan waktu evaluasi karyawan dilaksanakan.

b. Kriteria

Penilaian kinerja karyawan disampaikan secara lisan pada waktu evaluasi karyawan.

c. Penyebab

Karena perusahaan tidak memiliki ketetapan standar penilaian kinerja secara resmi dan tertulis.

d. Akibat

Perusahaan tidak akan mengetahui prestasi apa saja yang telah dicapai karyawan dan kinerja apa saja yang belum dilakukan secara maksimal.



#### **4. Kepuasan Kerja Karyawan**

a. Kondisi

CV. Mitra Media Sejahtera belum memiliki standar penilaian dalam menentukan tingkat kepuasan karyawan.

b. Kriteria

Tidak terdapat kriteria pada kepuasan kerja karyawan.

c. Penyebab

Perusahaan belum memahami manfaat dilaksanakan program kepuasan kerja karyawan.

d. Akibat

Perusahaan tidak mengetahui apabila tingkat kepuasan karyawan rendah, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### **5. Pemutusan Hubungan Kerja**

a. Kondisi

Perusahaan tidak memiliki perjanjian kontrak kerja mengenai pemutusan hubungan kerja dengan karyawan.

b. Kriteria

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XII pasal 150-172

c. Penyebab

Selama ini perusahaan belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja.

d. Akibat

Adanya pemecatan secara sepihak terhadap perusahaan dan karyawan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

## **1. Rekrutmen Karyawan**

Proses rekrutmen yang ada di CV. Mitra Media Sejahtera sudah berjalan efektif walaupun perusahaan melakukan rekrutmen karyawan pada saat perusahaan membutuhkan karyawan. Namun proses rekrutmen tidak sepenuhnya didokumentasikan dengan baik. Proses rekrutmen pada CV. Mitra Media Sejahtera akan mengumumkan lowongan kerja melalui web maupun media sosial.

## **2. Seleksi dan Penempatan Karyawan**

Proses seleksi dan penempatan karyawan sudah berjalan efektif namun perusahaan belum melakukan tes psikotes. Proses seleksi pada perusahaan hanya menggunakan tes tertulis dan wawancara. Hal ini ditunjukkan bahwa proses seleksi dan penempatan karyawan pada CV. Mitra Media Sejahtera telah dilakukan sesuai dengan prosedur perusahaan, serta penempatan karyawan sudah sesuai dengan *skill* yang dimiliki karyawan.

## **3. Penilaian Kinerja Karyawan**

Proses penilaian kinerja karyawan pada CV. Mitra Media Sejahtera belum berjalan efektif. Hal ini ditunjukkan bahwa di perusahaan belum melakukan penilaian kinerja secara berkala kepada seluruh karyawan, karena perusahaan tidak memiliki ketetapan standar penilaian kinerja karyawan sehingga perusahaan tidak mengetahui prestasi apa saja yang telah tercapai dan kinerja apa saja yang belum dilakukan secara maksimal. Serta hasil penilaian kinerja karyawan hanya disampaikan secara lisan pada waktu evaluasi karyawan.

## **4. Kepuasan Kerja Karyawan**

Penilaian kepuasan kerja karyawan pada CV. Mitra Media Sejahtera belum berjalan efektif. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak melaksanakan penilaian terhadap tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Perusahaan belum memahami sejauh mana tingkat kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan tidak mengetahui apabila tingkat kepuasan karyawan rendah, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## 5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada CV. Mitra Media Sejahtera proses pemutusan hubungan kerja (PHK) belum berjalan efektif. Hal ini ditunjukkan bahwa perusahaan tidak memiliki perjanjian kontrak kerja mengenai pemutusan hubungan kerja dengan karyawan. Oleh sebab itu, karyawan mengkhawatirkan adanya pemecatan secara sepihak yang dilakukan perusahaan. Namun sejauh ini perusahaan belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, tetapi untuk proses mengundurkan diri atau *resign* perusahaan menangani dengan baik.

### Saran

1. Perusahaan sebaiknya melakukan proses rekrutmen setelah mengetahui bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan sudah mengajukan surat permohonan mengundurkan diri atau *resign* dan perusahaan akan membutuhkan karyawan dalam hal tersebut. Oleh karena itu, proses rekrutmen dilakukan lebih awal untuk mengantisipasi adanya double job pada karyawan lain.
2. Perusahaan sebaiknya melakukan tes seleksi dengan beberapa tahap yaitu, tes tertulis, wawancara dan tes psikotes. Dalam hal ini perusahaan hanya melakukan tes tertulis dan wawancara saja, tidak dilakukannya tes psikotes dalam proses seleksi. Tes psikotes dilakukan agar perusahaan mengetahui karakter seseorang dengan jelas. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan proses seleksi dengan 3 cara tersebut untuk mendapatkan kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan.
3. Perusahaan seharusnya memiliki ketetapan standar penilaian kinerja terhadap karyawan, sebab dari penilaian kinerja tersebut perusahaan mengetahui sejauh mana prestasi yang telah tercapai dan kinerja apa saja yang belum dilakukan secara maksimal. Tujuan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk memotivasi perusahaan dan karyawan agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Perusahaan seharusnya membuat kriteria dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Tujuannya agar perusahaan mengetahui seberapa rendah tingkat kepuasan karyawan selama bekerja di perusahaan. Hasil dari penilaian tingkat kepuasan kerja karyawan dapat direalisasikan perusahaan, sehingga karyawan

dapat bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5. Perusahaan seharusnya memiliki peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga karyawan dapat mengetahui hak dan kewajiban yang harus dilakukan di dalam ruang lingkup perusahaan. Dengan adanya peraturan pemutusan hubungan kerja (PHK) perusahaan dan karyawan tidak akan terjadi kesalahpahaman dan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak antara perusahaan dengan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. (2012). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agoes, Sukrisno. (2009). *Audit Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bayangkara, I.B.K (2015). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Edisi Kedua. Salemba Empat.
- Eftin Ula Kurnia, D. D. (2015). **Audit Manajemen Bagian Sumber Daya Manusia (Studi kasus pada PG Kebon Agung)** *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.26.
- Halim, Abdul. (2008). *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Luh Gede D P M, Maria M Ratna. (2014). **Persepsi Karyawan Atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan**. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 538-553.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Jakarta: Edisi 6. Salemba Empat.
- Narawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

- Ni Putu Puteri Oktaviary, M. (2015). **Audit Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil.** *Universitas Bina Nusantara.*
- Putri Listia Anwar, S. M. (2013). **Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada PT. Sanggar Laut Manado.** *Jurnal Administrasi Bisnis.*
- Siti Qomariah, R. I. (2016). **Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan.** *Jurnal Profita* , Edisi 7.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Syahrum Agung, E. K. (2017). **Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batara Indah.** *Jurnal Ilmiah Inovator*, Edisi September.
- Tita Rosuliana, Ali R, Siti R. (2017). **Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT.PLN.** *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, Vol.3.
- Yolanda P.S Nasution, Arik P. (2016). **Audit Manajemen Untuk Menilai Kinerja Fungsi SDM.** *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.40.
- Zeykisan Perangin-angin, Dodik A. (2017). **Pengaruh Sasaran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.** *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1993-2020.

