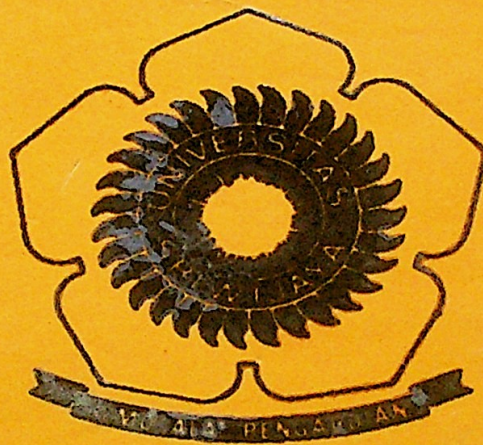


**PENGARUH PENERAPAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT SEMEN
BATURAJA (PERSERO) PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH :
DIAN AUDITA
01033130066

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2007**

S
658.307

Aud

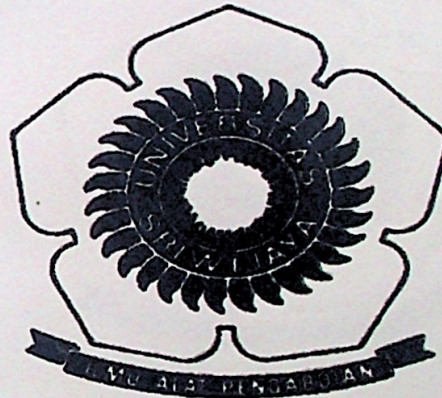
P
2007

**PENGARUH PENERAPAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT SEMEN
BATURAJA (PERSERO) PALEMBANG**

SKRIPSI



R. 15444
15806



OLEH :
DIAN AUDITA
01033130066

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2007**

**PENGARUH PENERAPAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT SEMEN
BATURAJA (PERSERO) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

DIAN AUDITA

01033130066

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2007**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

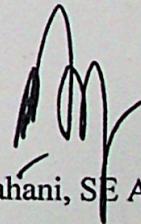
TANDA PERSETUJUAN DRAFT SKRIPSI

Nama : Dian Audita
NIM : 01033130066
Jurusan : Akuntansi
Mata Kuliah : Pengauditan Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Penerapan Audit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Palembang**

Panitia Pembimbing Skripsi

Tanggal : 31/1/07

Pembimbing I



(H. Aspahani, SE Ak, MM)

Tanggal : 29/1/07

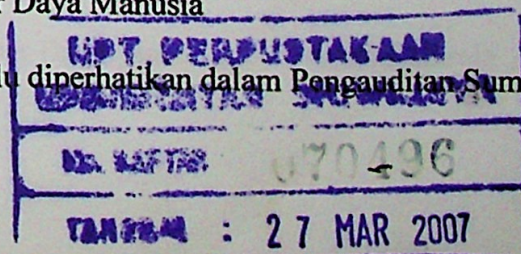
Pembimbing II



(Sulaiman S M, SE Ak, MM)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Tanda Persetujuan Skripsi	ii
Kata Pengantar	iii
Motto dan Persembahan	vi
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Definisi Operasional	5
1.6 Hipotesis Penelitian	6
1.7 Metode Penelitian	7
1.8 Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Konsep Audit Sumber Daya Manusia	
2.1.1 Definisi Audit Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Tujuan Audit Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Manfaat Audit Sumber Daya Manusia	16
2.1.4 Fungsi Audit Sumber Daya Manusia	19
2.1.5 Lingkup Audit Sumber Daya Manusia	19
2.1.6 Aspek-aspek yang Perlu diperhatikan dalam Pengauditan Sumber	



Daya Manusia	21
2.1.7 Tipe-tipe Audit Sumber Daya Manusia	26
2.1.8 Tahap-tahap Audit Sumber Daya Manusia	27
2.2 Konsep Penilaian Kinerja	
2.2.1 Definisi Kinerja	29
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	29
2.3 Hubungan Audit Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan	31
BAB III GAMBARAN UMUM PT SEMEN BATURAJA (PERSERO)	
3.1 Sejarah Singkat Perusahaan	33
3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan	40
3.1.2 Maksud dan Tujuan Perusahaan	41
3.1.3 Budaya Perusahaan	42
3.2 Aktivitas Perusahaan	43
3.2.1 Produksi	46
3.2.2 Pemberian Jasa	46
3.2.3 Perdagangan	46
3.3 Struktur Organisasi Perusahaan	46
3.4 Tanggung Jawab dan Jabatan Kepala Departemen dan Biro	55
3.5 Audit Sumber Daya Manusia PT Semen Baturaja (Persero)	63
3.6 Indikator Kinerja Karyawan	65
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Pembahasan	
4.1.1 Penerapan Audit Sumber Daya Manusia PT Semen Baturaja	

4.1.1.1 Departemen Litbang	67
4.1.1.2 Departemen Operasi	74
4.1.1.3 Departemen SDM dan Umum	81
4.1.1.4 Departemen Keuangan	88
4.1.1.5 Departemen Niaga	94
4.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja (Persero)	
4.1.2.1 Departemen Litbang	100
4.1.2.2 Departemen Operasi	104
4.1.2.3 Departemen SDM dan Umum	108
4.1.2.4 Departemen Keuangan	112
4.1.2.5 Departemen Niaga	116
4.1.4 Hasil Pengujian Alat Ukur Penelitian	
4.1.3.1 Hasil Pengujian Validitas	120
4.1.3.2 Hasil Pengujian Reabilitas	122
4.1.3.3 Model Regresi dan Korelasi	124
4.1.3.4 Uji t	128
4.1.4.5 Pengujian Hipotesis	129

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	130
5.2 Saran	130

Daftar Pustaka

Lampiran

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul : ***“Pengaruh Penerapan Audit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Palembang ”***

Adapun maksud penyusunan skripsi ini adalah merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Inderalaya.

Di dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahannya, dikarenakan terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun demikian penulis berharap skripsi ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Di dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. **DR. Syamsurijal AK**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. **H. Aspahani,SE, Ak, MM**, selaku Dosen Pembimbing Skripsi I.
3. **Sulaiman S.M, SE, Ak, MM** , selaku Dosen Pembimbing Skripsi II.

4. **Rina Tjandrakirana DP, SE, MM, Ak** selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua Jurusan Akuntansi
5. **Seluruh staf Dosen Fakultas Ekonomi**, terutama dosen-dosen jurusan akuntansi dan karyawannya.
6. **Mbak Resi** di PT Semen Baturaja (Persero) Palembang yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. **Mama dan Papa tercinta**, atas doa dan dukungan yang tiada henti-hentinya.
8. My Dear Sister, **Seli**, atas saran dan bantuannya. Puas-puas?? udah dimasukin namanya disini.Hehehe....
9. My Beloved One, **Akhmad Fikri**, untuk support, masukan, dan nasehatnya. Luv Ya...
10. **Ivone, Jeny, Ira, dan Epan**, sahabat-sahabat satu hobi. Keep fighting with all the food. JIA YOU !!!!
11. **Semua teman-teman di akuntansi 03**, buat kebersamaan yang indah. I love you all...
12. **Kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas**, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, saya sampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Palembang, Maret 2007

Penulis,

Dian Audita

Motto :

“Orang yang ketika pagi menjadikan akhirat itu sebagai kepedulian utamanya, maka Allah akan menghimpunkan segalanya, menjadikan kekayaannya dalam hatinya, dan dunia datang kepadanya tanpa dia kehendaki. Sedangkan orang yang ketika pagi menjadikan dunia sebagai kepedulian utamanya, maka Allah akan mengacak-acak urusannya, menjadikan kemiskinannya berada di depan kedua matanya, dan dunia datang kepadanya hanya yang telah dituliskan Allah untuknya saja.”

Kupersembahkan Kepada :

- **Mama dan Papa tercinta**
- **My Dear Sister, Seli**
- **My Next Best Thing, Akhmad Fikri**
- **Almamater**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang penting dan memerlukan perhatian khusus karena sumber daya manusia itulah yang akan mengendalikan unsur-unsur lainnya, yang menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan dari organisasi.

Seiring dengan perkembangan ekonomi secara global, maka peran para pelaku organisasi yang terlibat didalamnya diuntut untuk dapat meningkatkan kualitas dan potensi diri, sehingga sumber daya manusia tersebut diharapkan mampu memberi kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga harus dikelola dengan perhatian yang sama sebagaimana halnya sumber keuangan, modal dan bahan baku sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik serta sesuai dengan harapan manajemen.

Bertolak dari pandangan diatas, maka manajemen haruslah selalu berupaya untuk meningkatkan peranan yang bersifat strategik tersebut secara optimal sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang makin tinggi. Salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan melaksanakan pemeriksaan (audit) terhadap manajemen tersebut.

Audit sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pemeriksaan dan penilaian sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia. Lingkup audit sumber daya manusia sama luasnya dengan manajemen sumber daya manusia itu sendiri, artinya semua aspek manajemen sumber daya manusia mulai dari strategi, kebijakan, prinsip-prinsip, sampai fungsi-fungsi spesifik manajemen sumber daya manusia bisa menjadi target audit, salah satunya adalah fungsi penilaian dan pengukuran kinerja.

Tujuan audit sumber daya manusia ini adalah untuk mengendalikan kegiatan organisasi melalui fungsi pemeriksaan dan penilaian terhadap permasalahan organisasi yaitu ketaatan, efektifitas dan efisiensi, yang disoroti dari dimensi sumber daya manusia hal ini dimaksudkan agar sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan dapat tercapai.

PT. Semen Baturaja (Persero) merupakan perusahaan industri yang melakukan proses produksi semen, pada setiap akhir tahun perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya, mulai dari kemampuan, tanggung jawab dan sikap kerja karyawan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan atas beberapa kriteria, antara lain, kehadiran, kedisiplinan, budaya kerja dan kompetensi kerja. Dari hasil penilaian diharapkan akan dapat diketahui prestasi kerja seorang karyawan serta kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya. Bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik maka dapat diberikan promosi jabatan, sebaliknya bagi karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik dapat diperbaiki dengan memindahkannya ke

jabatan yang sesuai dengan kecakapannya atau dapat diberikan pelatihan maupun pendidikan, hal ini dimaksudkan agar kinerja perusahaan dapat tercapai secara optimal. Dalam suatu perusahaan audit sumber daya manusia sangat diperlukan agar permasalahan yang dihadapi perusahaan khususnya persoalan dalam perspektif sumber daya manusia tersebut dapat diidentifikasi secara lebih terperinci yang sebelumnya mungkin tidak pernah dipermasalahkan. Apabila masalahnya telah diungkap, maka auditor akan memberikan rekomendasi pemecahannya dan dikomunikasikan kepada pimpinan perusahaan sehingga pimpinan akan menindaklanjuti permasalahan tersebut. Dengan demikian, penerapan audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan mengingat pentingnya kontribusi karyawan secara optimal dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Penerapan Audit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Palembang.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- Apakah penerapan audit sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Palembang ?
- Berapa besar pengaruh penerapan audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui penerapan audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Palembang.
- Untuk mengetahui pengaruh penerapan audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

- Bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai penerapan audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Bagi PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang
Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap penerapan audit sumber daya manusia yang ada di lingkungan PT.Semen Baturaja (Persero) Palembang.

- Bagi Pihak Lain

Dapat menambah pengetahuan dan juga sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang ada kaitannya dengan permasalahan ini, sehingga kekurangan yang ada dalam penelitian ini dapat lebih disempurnakan.

1.5. Definisi Operasional

Variabel penelitian yang akan dianalisis adalah penerapan audit sumber daya manusia pada PT Semen Baturaja (Persero) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) sebagai variabel dependen.

Variabel-variabel tersebut di atas akan diukur dengan skors yang berskala ordinal, untuk perhitungan nilai setiap item kuesioner dari variabel independen maupun dependen. Jenis kategori jawaban tergantung indikator dari setiap variabel. Skor yang akan diberikan adalah 1 sampai 3. Adapun makna dari skor tersebut adalah sebagai berikut :

Skor 1 : Rendah/Tidak Lengkap

Skor 2 : Sedang/Cukup Lengkap

Skor 3 : Tinggi/Baik/Lengkap

Definisi variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. **Audit Sumber Daya Manusia** merupakan suatu persiapan langkah dan kegiatan/ proses sistematis dan formal untuk mengevaluasi kompatibilitas fungsi sumber daya manusia dengan tujuan dan strategi implementasi

berbagai fungsi sumber daya manusia, kebijakan, dan prosedur sumber daya manusia serta kinerja setiap program sumber daya manusia.

Dalam melakukan audit sumber daya manusia, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan antara lain :

- Kualitas kekuatan kerja
- Penentuan Kualitas
- Daftar kemampuan (*skill*)
- *Turnover* kerja
- Perubahan secara intern

2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah :

- Tingkat *turnover*
- Tingkat kehadiran kerja
- Tingkat lembur

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Diduga Penerapan audit sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Palembang.

1.7 Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Unit penelitian ini dilakukan pada PT Semen Baturaja (Persero) Palembang.

b. Data yang digunakan

Dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari penelitian empiris berupa informasi yang diperoleh dari survei dengan metode wawancara dan kuesioner yang dilakukan kepada responden.

Sedangkan data sekunder seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian tugas serta aktivitas perusahaan.

• Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian kepustakaan

Dilaksanakan dengan maksud untuk memperoleh data sekunder atau data penunjang yang berfungsi sebagai landasan teori yang berguna untuk mendukung data primer yang diperoleh dalam penelitian. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengkaji dan menelaah buku-buku, majalah dan literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Penelitian lapangan

Dilaksanakan untuk memperoleh data primer yang diperoleh dengan cara berikut :

- Wawancara dan Kuesioner

Wawancara dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan (kuesioner) kepada manajer dan beberapa karyawan dari tiap-tiap departemen di PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang.

c. Populasi dan Sampel

Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajer dari tiap-tiap departemen yang ada di PT Semen Baturaja (Persero) Palembang yang berjumlah 118 orang. Departemen-departemen tersebut antara lain :

1. Departemen Litbang
2. Departemen Operasi
3. Departemen SDM dan Umum
4. Departemen Keuangan
5. Departemen Niaga

Selanjutnya, untuk tiap-tiap departemen ini akan diberikan 7 (tujuh) buah kesioner yang ditujukan kepada manajer dan karyawan departemen tersebut. Sehingga total sampel dalam penelitian ini ada 35 responden. Sampel ini diambil dengan metode *Simple Random Sampling*.

d. Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif. Dimana akan dicari hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi.

Formula korelasi adalah :

a. Analisis regresi linier sederhana

Dengan bentuk persamaan

$$Y = a + bx$$

Dimana :

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

X = audit sumber daya manusia

Y = kinerja karyawan PT Semen Baturaja

n = jumlah data

Cara menghitung nilai a dan b dapat digunakan persamaan berikut :

$$a = \frac{(\Sigma Y) (\Sigma X^2) - (\Sigma X) (\Sigma XY)}{(n) (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{(n) (\Sigma XY) - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{(n) (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

b. Analisis koefisien Korelasi Linier Sederhana

Yaitu untuk mengetahui besarnya hubungan antara penerapan audit sumber daya manusia dengan kinerja karyawan PT Semen Baturaja.

Untuk mencari hubungan korelasi sederhana dapat digunakan rumus :

$$r = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\sqrt{(n \cdot \Sigma X^2) - (\Sigma X)^2 \cdot (n \cdot \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien regresi

X = audit sumber daya manusia (variabel independen)

Y = kinerja karyawan PT Semen Baturaja
(variabel dependen)

n = jumlah data

c. Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka terlebih dahulu ditetapkan hipotesis penelitian :

Ho : Penerapan audit sumber daya manusia **tidak dapat meningkatkan** kinerja karyawan PT Semen Baturaja Palembang

Ha : Penerapan audit sumber daya manusia **dapat meningkatkan** kinerja karyawan PT Semen Baturaja Palembang.

Dalam penelitian ini tingkat kepercayaan dalam level of signifiksn sebesar 95 %. Dengan demikian dapat kita cari nilai t hitung dan t tabel sebagai berikut :
t hitung taitu dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

d. Pengujian Hipotesis

1. Kriteria pengujian

Ho : Diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha : Diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

2. Tingkat kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5 %, tingkat kepercayaan adalah sebesar 95 %.

3. Membandingkan antara uji t dengan t tabel

4. Kesimpulan

1.8. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penulis, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori-teori yang diperoleh dari beberapa literatur yang akan digunakan sebagai dasar untuk membahas permasalahan yang ada.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan tentang keadaan umum PT.Semen Baturaja (Persero) Palembang, yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas serta aktifitas perusahaan.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini tertera hasil penelitian yang diperoleh serta analisis dan pembahasan atas data .

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan pokok pembahasan dalam penulisan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi Hariandja, Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Miftah, Erwin. 2002. *Suatu Pengantar Pendekatan Integratif Audit Atas Sumber Daya Manusia*, Biro Ortala BPK,
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketiga, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rosari, Reni. 2005. *Audit Sumber Daya Manusia*, FE UGM, [www. yahoo.com](http://www.yahoo.com).
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- S. Ruky, Achmad. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) : Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Cetakan ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung
- Susilo, Willy. 2002. *Audit SDM : Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*, Cetakan pertama, PT Vorqistatama Binamega, Jakarta.
- Umar, Husein. 1999. *Metodologi Penelitian*, Edisi pertama, Cetakan pertama, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Widjaja Tunggal, Amin. 200. *Management Audit Suatu Pengantar*, Edisi kedua, Rineka Cipta, Jakarta