

**PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN TERHADAP FUNGSI SUMBER DAYA
MANUSIA PADA PT NAWA VISI NUSANTARA JAKARTA**



Skripsi Oleh:

BILLAL QURAISH IRWIN

01031381722197

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN TERHADAP FUNGSI SUMBER DAYA
MANUSIA DI PT. NAWA VISI NUSANTARA JAKARTA

Disusun Oleh:

Nama : Billal Quraish Irwin

NIM : 01031381722197

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Bidang Kajian Konsentrasi : Pengauditan

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan:

Dosen Pembimbing

Ketua

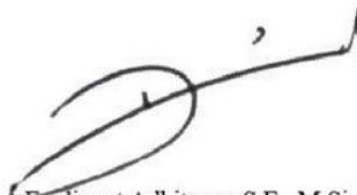


Tanggal: 17 Juni 2022

Dr. Hasni Yusrianti S.E., M.A.A.C., Ak., CA.,

NIP.197212152003122001

Anggota



Tanggal:

Fardinant Adhitama, S.E., M.Si., Ak., CA

NIP. 198601032017011201

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN TERHADAP FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT NAWA VISI NUSANTARA JAKARTA

Disusun oleh

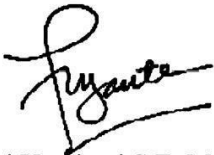
Nama : Billal Quraish Irwin
NIM : 01031381722197
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal **1 Juli 2022** dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

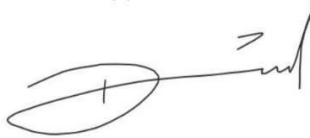
Palembang, 31 Agustus 2022

Ketua,



Dr. Hasni Yusrianti, S.E., M.A.A.C., Ak., CA.
NIP. 197212152003122001

Anggota,



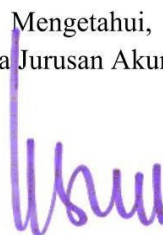
Fardinant Adhitama, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP. 198601032017011201

Anggota,



Hj. Rela Sari, S.E., M.Si.
NIP. 197206062000032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Billal Quraish Irwin

NIM: 01031381722197

Jurusan: Akuntansi

Bidang Kajian: Pengauditan

Fakultas: Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Penerapan Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Nawa Visi Nusantara Jakarta.

Pembimbing:

Ketua: Dr. Hasni Yusrianti, S.E., M.A.A.C., Ak., CA.

Anggota: Fardinant Adhitama, S.E., M.Si., Ak., CA.

Tanggal Ujian: 1 Juli 2022

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 31 Agustus 2022
Pembuat pernyataan



Billal Quraish Irwin
NIM. 01031381722197

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Yakinkan Dengan Iman, Usahakan Dengan Ilmu, Sampaikan Dengan Amal”

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Diri saya sendiri

Orang tua

Keluarga

Teman - teman seperjuangan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Penerapan Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Nawa Visi Nusantara Jakarta”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Cukup banyak kesulitan yang penulis temui dalam penulisan skripsi ini, tetapi Alhamdulillah dapat penulis atasi dan selesaikan dengan baik.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah Swt.

Palembang, 31 Agustus 2022
Penulis



Billal Quraish Irwin
NIM.01031381722197

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini terdapat banyaknya kendala dan hambatan yang dihadapi oleh penulis. Hambatan dan kendala tersebut dapat teratasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak maka dari itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Allah SWT** terima kasih telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal serta senantiasa memberikan jalan untuk menyelesaikan skripsi tersebut.
2. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak **Dr. Azwardi, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu **Dr. Yulia Saftiana, S.E., M.Si., Ak.** selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak **Dr. Suhel., S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak **Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak.** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu **Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak.** selaku Pengelola Akademik Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Kampus Palembang Universitas Sriwijaya.

9. Ibu **Dr. Hasni Yusrianti, S.E., M.A.A.C., Ak., CA.** selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penelitian dan penyusunan skripsi saya sehingga skripsi ini selesai.
10. Bapak **Fardinant Adhitama, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penelitian dan penyusunan skripsi saya sehingga skripsi ini selesai.
11. Ibu **Hj. Rela Sari, S.E., M.Si.** selaku Dosen penguji seminar proposal dan ujian komprehensif saya yang telah memberikan kritik dan saran untuk memperbaiki skripsi ini.
12. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membagikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
13. Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Universitas Sriwijaya atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis menempuh perkuliahan.
14. Kedua orang tuaku tersayang Bapak **Irwanto** dan Ibu **Juni Winarni** yang menjadi motivasi peneliti untuk selalu melakukan yang terbaik. Terima kasih untuk kasih sayang dan doa tulus yang tidak pernah usai.
15. Shelly Atika Adriyanti, yang selalu menjadi *support system* dalam keadaan apapun. Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah terbaik serta memberikan arahan dan masukan yang sangat membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

16. Keluarga besar pengungsi yaitu Zakky dan Okta yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Teman-teman kuliah saya Wahyu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
18. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) sudah banyak memberikan saya pengalaman berharga yang tidak akan pernah saya lupakan.
19. Teman-teman Akuntansi 2017 yang telah menjadi teman seperjuangan selama masa perkuliahan.
20. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi tersebut.

Palembang, 31 Agustus 2022
Peneliti,



Billal Quraish Irwin
NIM. 01031381722197

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

Nama : Billal Quraish Irwin

NIM : 01031381722197

Jurusan : Akuntansi

Konsentrasi : Pengauditan

Judul Skripsi : Penerapan Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT
Nawa Visi Nusantara Jakarta

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua,



Dr. Hasni Yusrianti, S.E., M.A.A.C., Ak., CA.
NIP. 197212152003122001

Anggota,



Fardinant Adhitama, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP. 198601032017011201

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

ABSTRAK

PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN TERHADAP FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT NAWA VISI NUSANTARA JAKARTA

Oleh :

Billal Quraish Irwin

Penelitian ini membahas audit manajemen yang diterapkan pada fungsi sumber daya manusia di PT Nawa Visi Nusantara. Permasalahan penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana audit manajemen diterapkan pada fungsi sumber daya manusia dan bagaimana efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan di PT Nawa Visi Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data primer melalui wawancara dengan manajer pengembangan sumber daya manusia di PT Nawa Visi Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi & penempatan telah efektif dan efisien sementara itu perencanaan SDM, pelatihan & pengembangan SDM, perencanaan karir & pengembangan dan penilaian kinerja karyawan belum efektif dan efisien terhadap fungsi sumber daya manusia.


Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia

Ketua



Dr. Hasni Yusufianti, S.E., M.A.A.C., Ak., CA.
NIP. 197212152003122001

Anggota



Fardinant Adhitama, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP. 198601032017011201

Mengetahui

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP. 197303171997031002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	
ABSTRAK BINDO	
ABSTRAK BING	
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
DAFTAR PUSTAKA	7

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan ekonomi yang terus berlangsung hingga saat ini serta investasi modal yang rendah dan pertumbuhan produktivitas yang terjadi pada sektor publik maupun swasta menjadi semakin kompleks, hal ini terjadi berkaitan dengan seiring meningkatnya penggunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aktivitas yang kompleks dan berpengaruh terhadap kehidupan dan strategi perusahaan. Oleh karena itu, audit sumber daya manusia hadir di tengah-tengah ketidakpastian yang ada dan berusaha untuk membuat perubahan di tengah meningkatnya penggunaan SDM oleh perusahaan. (Turner and Lepadat, 2015).

Banyaknya permasalahan terkait dengan tenaga kerja pada tahun 1990-an terkait dengan rekrutmen, gaji, beban kerja dan tanggung jawab moral di dalamnya yang dimiliki perusahaan berkaitan dengan Sumber daya manusia menyebabkan butuhnya *assessment* yang dilakukan oleh perusahaan untuk membenahi SDM, oleh karena itu pengenalan audit SDM pada saat itu menjadi sangat tepat waktu (Brianne, 1990). Kemudian, dengan berbagai kegiatan dan aktivitas perusahaan menggunakan tenaga manusia, perusahaan mulai berfikir bagaimana menilai sumber daya manusia tersebut dan proses di pemilihan di dalamnya sehingga terpilih orang-orang yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk melihat dan menilai apakah sumber daya manusia yang ada sudah efisien dan efektif maka audit sumber daya manusia diperlukan oleh perusahaan. Audit sendiri telah berkembang dengan cepat dan

menjadi lebih spesifik sehingga ada istilah audit fungsional, audit fungsional ini salah satunya merupakan audit sumber daya manusia (Olala & Castillo, 2015).

Perusahaan di era sekarang mulai melihat apakah penggunaan SDM dan proses didalamnya sudah sesuai dengan tujuan dari perusahaan yang ada mulai dari seleksi hingga menjadi karyawan dan lanjut. Perusahaan mulai menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan aset dan bagian yang berharga serta penting bagi perusahaan. Sesuai dengan keadaan yang ada maka audit mulai dilirik dan diperlukan oleh perusahaan, mengikuti perkembangan jaman audit tersebut mulai berkembang dari yang awalnya objeknya menjadi luas, sekarang menjadi lebih spesifik seperti audit sumber daya manusia. Audit atas sumber daya manusia ini dapat dinilai menjadi 2 bagian yaitu eksternal dan internal. Untuk internal, audit SDM menilai fungsi staf atau hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh staff. Pada aspek eksternal menilai atas efektivitas dari SDM didasarkan pada dampaknya terhadap perusahaan tersebut. Pada akhirnya adalah bagaimana SDM dapat memberikan dampak yang signifikan bagi keberlangsungan perusahaan atau *going concern*.

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama yang dimiliki perusahaan sebagai penggerak ide dan kreatifitas untuk menciptakan produk maupun jasa (Rosuliana, Rasyidi, and Rosyafah, 2017). Maka tak heran perusahaan terus bergerak memperbaiki SDM yang dimilikinya dengan berbagai pelatihan yang ada maupun dengan mengganti karyawan.

Menurut Hayuning and Solihin (2021) sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi, termasuk organisasi bisnis dan sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk

memiliki sumber daya manusia yang bermanfaat di dalam suatu perusahaan adalah dengan adanya suatu cara dalam mengembangkan kinerja para karyawan secara efektif, efisien, dan produktif dari perusahaan untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah direncanakan.

Tidak semua perusahaan memiliki struktur organisasi yang matang, hal ini sama dengan perusahaan yang baru berkembang atau berada di kelas menengah ke bawah, perusahaan memerlukan adanya audit manajemen didalamnya khususnya bagi fungsi SDM. Fungsi SDM pada audit manajemen merupakan bagian yang penting, selain SDM adalah salah bagian untuk memperbaiki kinerja perusahaan dan penyesuaian baik terhadap penggunaan teknologi dan masalah SDM lainnya (Lu et al., 2020). Penerapan fungsi audit SDM ini akan diterapkan pada PT Nawa Visi Nusantara, yang merupakan perusahaan yang menciptakan produk buku tahunan. Perusahaan ini memerlukan perbaikan dan rekomendasi untuk perbaikan untuk perusahaan kedepannya. Penilaian yang dilakukan oleh auditor terdiri dari beberapa tahapan-tahapan yang ada dan kemudian ditindaklanjuti.

Pekerjaan auditor memberikan peranan yang begitu penting dan juga dibutuhkan di publik dan dilihat sebagai pihak yang bebas dan tanpa memihak dalam melaksanakan pengauditan. Dalam melaksanakan tugasnya, output yang dihasilkan sangat penting yaitu laporan audit. Di Dalam laporan audit tersebut, auditor berusaha memberitahu hasil informasi dari yang mereka temukan kepada pihak yang berkepentingan terhadap laporan tersebut (Saputra et al., 2021).

Selain itu juga terdapat beberapa penyebab perlunya audit sumber daya

manusia tidak menyalahkan sepenuhnya ke karyawan ketika perusahaan tidak stabil akibat sumber daya manusia yang kurang profesional setiap divisinya, salah satu penyebabnya adalah tidak adanya kerjasama atau internal control dalam sebuah perusahaan sehingga perusahaan tidak berjalan efektif, dan tidak adanya rasa menghargai antara pemilik dan karyawan. Oleh karena itu untuk mempertahankan sebuah perusahaan perlu adanya hubungan yang baik antara pemilik perusahaan dengan karyawan (Kopec et al., 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Fudin (2019) Dengan judul penelitian “Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Milenial”. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia bagi generasi millenial merupakan langkah langkah yang bertujuan menghasilkan individu-individu yang unggul yang memiliki kemampuan yang dapat bersaing dan memiliki nilai jual yang bisa diandalkan baik dalam suatu instansi lembaga ataupun perusahaan.

Strategi-strategi yang dilakukan merupakan cara untuk meningkatkan kemampuan setiap individu seperti *training responsibility, intention to learn, behavior modification, Immediate confirmation, and learning practice and patterns* Perencanaan yang baik dalam menyusun strategi-strategi guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keharusan yang menjadi tugas setiap pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang kemudian timbul adalah bagaimana cara mengetahui perusahaan tersebut telah melaksanakan aktivitas kerja karyawan secara efektif. Persoalan ini dapat dijawab apabila perusahaan tersebut melakukan audit sumber

daya Manusia. Hal yang paling penting dalam pelaksanaan audit ini adalah berusaha menemukan masalah dan meyakinkan ketaatan terhadap peraturan atau standar yang berlaku.

Pemilihan PT Nawa Visi Nusantara menjadi objek pada penelitian ini karena PT Nawa Visi Nusantara merupakan perusahaan yang start up yang baru berkembang dan belum menerapkan Audit SDM pada perusahaannya. Perusahaan belum memiliki fungsi SDM dengan baik dan belum pernah dilakukan audit SDM sebelumnya. Dengan demikian maka PT Nawa Visi Nusantara dirasa cocok untuk menjadi objek penelitian yang akan mengevaluasi bagaimana efektifitas fungsi SDM mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karyawan.

Dengan adanya fenomena dimana SDM merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan serta dilihat belum adanya penerapan Audit SDM pada perusahaan ini, oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Nawa Visi Nusantara Jakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

Bagaimana penerapan audit manajemen terhadap fungsi SDM di PT Nawa Visi Nusantara Jakarta dan Bagaimana efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan pada PT Nawa Visi Nusantara Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan untuk melaksanakan audit manajemen SDM di PT Nawa Visi Nusantara adalah untuk mengetahui penerapan manajemen SDM di PT Nawa Visi Nusantara dan memberikan rekomendasi efektivitas dan efisiensi yang dapat dilakukan oleh PT Nawa Visi Nusantara Jakarta apabila menerapkan audit SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ditimbulkan pada penelitian diharapkan sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a. Memberikan/menambahkan wawasan serta ilmu pengetahuan tentang audit manajemen serta penerapannya pada suatu perusahaan.
- b. Untuk menambah referensi dalam suatu ilmu akuntansi.

2. Secara praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai praktik audit SDM dan penyelesaian masalah yang terjadi secara nyata.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi kepada PT Nawa Visi Nusantara, penelitian ini memberikan gambaran kepada perusahaan apabila dilakukan audit pada bagian SDM untuk memperbaiki tata kelola perusahaan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Albawwat, I. E., Al-Hajaia, M. E., & Al Frijat, Y. S. (2021). The Relationship Between Internal Auditors' Personality Traits, Internal Audit Effectiveness, and Financial Reporting Quality: Empirical Evidence from Jordan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 797–808. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO4.0797>
- Amini, M. R. (2020.). *Audit Manajemen Terhadap Pengelolaan Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jambi Periode 2015)*.
- Bayangkara, IBK. 2015. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Benua, M., Lengkong, V., & Pandowo, M. (2019). *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Bank Sulutgo*. 10. *BUDI -2020.pdf*. (2020).
- Deloitte. (2019). *Deloitte Indonesia Perspectives* (Edisi Pertama). Deloitte.
- Harsuko Riniwati. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Hayuning, F. R. K., & Solihin, D. (n.d.). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Tjokro Bersaudara Samarinda*. 9.
- Hudin, J. M., Mutiara, E., Ramdani, L. S., & Saputra, R. A. (2021). Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Intercon Terminal Indonesia Menggunakan Framework Cobit 4.1. *Swabumi*, 9(1), 48–56. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v9i1.10310>
- Irafah, S., & Sari, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 12.

- Kupec, V., Lukáč, M., Písař, P., & Gubíniová, K. (2020). Increasing Personnel Competencies in Museums with the Use of Auditing and Controlling. *Sustainability*, 12(24), 10343. <https://doi.org/10.3390/su122410343>
- Lu, W.-M., Kweh, Q. L., & Yang, K.-C. (2020). Multiplicative efficiency aggregation to evaluate Taiwanese local auditing institutions performance. *Annals of Operations Research*. <https://doi.org/10.1007/s10479-020-03592-x>
- Rosuliana, T., Rasyidi, A., & Rosyafah, S. (2017). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan Pt. Pln (Persero) P2b Apb Jawa Timur*. 3(3), 14.
- Saputra, M. A., Masyhad, M., & Rosyafah, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Menggunakan Audit Operasional pada CV. Athaya Putra Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.46821/ekobis.v2i1.212>
- Weekes- Marshall, D. (2020). The role of internal audit in the risk management process: A developing economy perspective. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 31(4), 154–165. <https://doi.org/10.1002/jcaf.2247>
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Cetakan 2 Salemba Empat, Jakarta.
- Fudin, A. (2019). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Millenial. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 169–185. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.342>
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Indriantoro N. dan Supomo B. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*

Untuk Akuntansi & Manajemen. Cetakan 1. BPFE. Yogyakarta.

Mulyadi. 2008. Auditing. Jakarta: Salemba Empat.

Nazir, M. 2014. Metodologi Penelitian. Cetakan 9. Ghalia Indonesia. Bogor.

Nurdin, Agus. 2009. Audit Sumber Daya Manusia & SI SDM.

(<http://agusto-agus.blogspot.com/>) Siagian, S. P. 1997. Audit Manajemen.

Cetakan Pertama.

Nadeak B. 2019. Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Bumi Aksara. Jakarta. Simamora, H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Edisi Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.

Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). *Millennials at Work : What*

We Know and What We Need to Do (If Anything). 191–199.

<https://doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>

Hayes, R., Wallage, P., & Gortemaker, H. (2014). *Principal of Auditing: An*

Introduction to International Standards on Auditing.

Hemphill, J. M., & Yoder, D. (1975). *Management Auditing*.

Karnati, N. (2020). Improving the Effectiveness of Employee Performance : The

Value of a Series of Influence Factors. *International Journal of Innovation,*

Creativity, and Change, 12(8), 35–53.

Kurniawan. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan.

Lombardi, D. R., Bloch, R., & Vasarhelyi, M. A. (2014). The Future of Audit.

Journal of Information Systems and Technology Management, 11(1), 21–32.

<https://doi.org/10.4301/s1807-17752014000100002>

- Nassaji, H. (2015). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Research*, 19(2), 129–132.
<https://doi.org/10.1177/1362168815572747>
- Rehman, A. A., & Alharthi, K. (2018). *An introduction to research paradigms An Introduction to Research Paradigms*. October 2016.
- Shah, M. A. H., Elyas, T., & Nasseef, O. (2013). *Research Paradigms : A Slippery Slope for Fresh Researchers*. May 2014.
- Smith, T. J., & Nichols, T. (2018). *Understanding the Millennial Generation*. January 2015.
- Tesalonika, R. C. (2021). *Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aneka Gas Industri Bitung*. 2(5), 413–416.
- The Govind Ballabh Pant Social Sciences Institute. (2020.). *Auditing Meaning and Definition of Auditing*.
- Aditya, A.A. Gde Dwi, and Made Gede Wira Kusuma. “The Effect of Tri Hita Karana Culture in Relationship between Work Stress and Internal Auditor Performance.” *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences* 6, no. 2 (March 31, 2019): 72–78.
<https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n2.610>.
- Chambers, Andrew D., and Marjan Odar. “A New Vision for Internal Audit.” *Managerial Auditing Journal* 30, no. 1 (January 5, 2015): 34–55.
<https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2014-1073>.
- Endaya, Khaled Ali, and Mustafa Mohd Hanefah. “Internal Auditor Characteristics, Internal Audit Effectiveness, and Moderating Effect of

Senior Management.” *Journal of Economic and Administrative Sciences* 32, no. 2 (November 21, 2016): 160–76. <https://doi.org/10.1108/JEAS-07-2015-0023>.

Kooli, Chokri, and Riad Abadli. “Could Education Quality Audit Enhance Human Resources Management Processes of Higher Education Institutions?” *Vision: The Journal of Business Perspective*, April 26, 2021, 097226292110055. <https://doi.org/10.1177/09722629211005599>