

## Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan dan Pelatihan Pengembangan terhadap Audit Sumber Daya Manusia

Umi Anggraeni<sup>1)</sup>, Rizal effendi<sup>2)</sup>, Padriyansyah<sup>3)</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridnanti, Palembang, Sumatera Selatan

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Indralaya, Sumatera Selatan

Email koresponden : [umianggraeni@gmail.com](mailto:umianggraeni@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Submission : 26 - 02 - 2025

Review : 13 - 03 - 2025

Revised : 16 - 04 - 2025

Accepted : 18 - 04 - 2025

Publish : 19 - 04 - 2025

#### Keywords :

Perencanaan Penempatan Karyawan;  
Pelatihan Pengembangan;  
Audit Sumber Daya Manusia

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze Employee Placement Planning (X1) and Development Training (X2) both together or simultaneously or partially towards Human Resource Audit (Y) at PT PLN Indonesia Power UPGK Keramasan. The population in this study were all employees totaling 158 people, with a sample of 61 people who met the criteria, sampling using purposive sampling technique with the criteria namely Permanent Employees of PT PLN Indonesia Power UPGK Keramasan, Employees related to human resource audits, Employees involved in placement planning, Employees involved in development training, Direct superiors of employees. Analysis techniques include validity and reliability tests, normality tests, homogeneity tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, regression equation analysis and determination coefficients (R<sup>2</sup>) and hypothesis testing through f tests and t tests. The results of this study obtained the influence of Employee Placement Planning (X1) and Development Training (X2) simultaneously obtained a significant value of F of 0.000 which is smaller than a of 0.05 (0.000 < 0.05) then Ho is rejected and H<sub>a</sub> is accepted, meaning there is a significant influence. At PT PLN Indonesia Power UPGK Keramasan. Employee Placement Planning (X<sub>1</sub>) obtained a significant value of t of 0.000 which is smaller than a of 0.05 (0.000 < 0.05) meaning that partially there is a significant influence. While Development Training (X<sub>2</sub>) has a significant value of 0.000 which is smaller than a of 0.05 (0.000 < 0.05) meaning that partially there is a significant influence.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Perencanaan Penempatan Karyawan (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan Pengembangan (X<sub>2</sub>) baik secara bersama-sama atau simultan maupun parsial terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Y) Pada PT PLN Indonesia Power UPGK Keramasan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 158 orang, dengan sampel 61 orang yang memenuhi kriteria, sampling menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria yaitu Pegawai Tetap PT PLN Indonesia Power UPGK Keramasan, Pegawai yang berkaitan dengan audit sumber daya manusia, Pegawai yang terlibat dalam perencanaan penempatan, Pegawai yang terlibat dalam pelatihan pengembangan, Atasan langsung pegawai. Teknik analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji heteroskedisitas, uji multikolinieritas, analisis persamaan regresi dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) serta pengujian hipotesis melalui uji f dan uji t. Hasil penelitian ini didapat pengaruh Perencanaan Penempatan

Karyawan (X1) dan Pelatihan Pengembangan (X2) secara simultan diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan. Pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan. Perencanaan Penempatan Karyawan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan Pelatihan Pengembangan (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) artinya secara parsial ada pengaruh signifikan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam Sebuah perusahaan sumber daya manusia dapat dijadikan tolak ukur untuk menentukan mau di bawa ke mana perusahaan tersebut, artinya jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik pula. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten adalah dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target atau tujuan bersama.

Pengertian audit menurut (Mulyadi, 2016:8) menyatakan bahwa :

“Audit merupakan proses sistematis yang dilakukan oleh auditor untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti atas peristiwa ekonomis sebuah perusahaan serta menyertakan kewajaran berdasarkan standar yang telah ditentukan serta menyampaikan hasil-hasil temuan yang didapatkan kepada pihak yang mempunyai kepentingan.”

Perusahaan di haruskan untuk menjalankan fungsi pengawasan yang baik yaitu dalam mempertanggungjawabkan penggunaan pendanaan untuk menjalankan kegiatan usaha yang mampu memberikan jaminan terhadap terlaksananya kegiatan yang menyuluruh pada sektor perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik dan memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Peran sumber daya manusia sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen SDM, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit termasuk studi terhadap fungsi manajemen SDM pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan oleh manajer dan para supervisor. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan

rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut. Audit bisa dilakukan terhadap satu divisi atau departemen, atau mungkin juga dilakukan terhadap keseluruhan organisasi.

Salah satu bidang fungsional yang harus ditangani dengan sebaik mungkin dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan peranan dan kontribusinya kepada perusahaan yang bersifat strategik adalah sangat besar. Untuk itu manajemen harus berupaya agar peranan yang bersifat strategik itu dimainkan oleh mereka yang memperoleh tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang semakin tinggi salah satu cara untuk mewujudkannya ialah dengan melaksanakan audit SDM.

PLN Indonesia Power merupakan salah satu sub-holding perusahaan pembangkit listrik PT PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PLN Pembangkitan Jawa Bali I (PT PJB I). Pada tanggal 8 Oktober 2000, PT PJB I berganti nama menjadi Indonesia Power sebagai penegasan atas tujuan Perusahaan untuk menjadi Perusahaan pembangkit tenaga listrik independen yang berorientasi bisnis murni. Pada tanggal 21 September 2022, struktur perusahaan mengalami transformasi menjadi PLN Indonesia Power yang menjadi Perusahaan pembangkitan terbesar se-Asia Tenggara dengan Total Kapasitas 22,9GW. Kegiatan utama bisnis Perusahaan saat ini yakni fokus sebagai penyedia tenaga listrik melalui pembangkitan tenaga listrik dan sebagai penyedia jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik yang mengoperasikan pembangkit yang tersebar di Indonesia.

Bagi setiap perusahaan pasti berusaha untuk menyusun format yang tepat tentang manajemen sumber daya manusia. Khususnya pada PT PLN Indonesia power UPMK Keramasan mulai dari proses perencanaan penempatan karyawan, program pelatihan dan pengembangan. Perencanaan penempatan karyawan merupakan mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan syarat pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN Indonesia Power UPMK Keramasan Palembang yang beralamat di Jalan Abikusno Cokrosuyoso Nomor 024 Kelurahan Kemang Agung Kecamatan Kertapati Kota Palembang. Peneliti melihat khususnya di bagian SDM, Pengadaan, Pelayanan, Pemeliharaan, ada fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak semangat dalam pekerjaannya dengan alasan penempatan yang tidak sesuai. Kemudian yang berkaitan dengan penempatan kerja yang dapat dilihat dari jabatan, ternyata masih ada karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan. Selanjutnya masalah yang terjadi adalah pendidikan dan pelatihan belum menyeluruh ditandai dengan jumlah karyawan dalam mengikuti program pelatihan Pengembangan SDM hanya sedikit di karenakan sering terjadinya tabrakan waktu antara jam kerja dan jadwal pelatihan pengembangan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Honestya, Sutjipto (2015). Dengan judul penelitian “*Dampak audit manajemen terhadap sumber daya manusia bagian pemasaran pada PT. United Indo Surabaya*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan ini tidak terdapat penempatan karyawan sesuai dengan divisi dan skill masing-masing, sehingga berkaitan dengan audit manajemen sumber daya manusia diharapkan manajemen mampu menganalisis dan mengambil kebijakan kearah perbaikan sehingga dengan audit manajemen sumber daya manusia bagian pemasaran sehingga akan tercapai efisiensi dan efektivitas dengan adanya audit sumber daya manusia bagian pengendalian internal khususnya pemasaran. Selanjutnya penelitian oleh Eftin, Dwiatmanto, Kurnia, EftinUla(2015) Dengan judul penelitian “*Audit manajemen bagian sumber daya manusia studi kasus pada PG Kebon Agung*”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen pada bagian sumber daya manusia dilakukan oleh auditor internal perusahaan yang tergabung dalam sistem pengawasam internal, dan penilaian tingkat efisiensi perusahaan dapat dinilai dari aktivitas-aktivitas bagian sumber daya manusia dan produktivitas sumber daya manusia. Berdasarkan fenomena-fenomena dan hasil penelitian terdahulu di atas, merupakan faktor pendorong bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

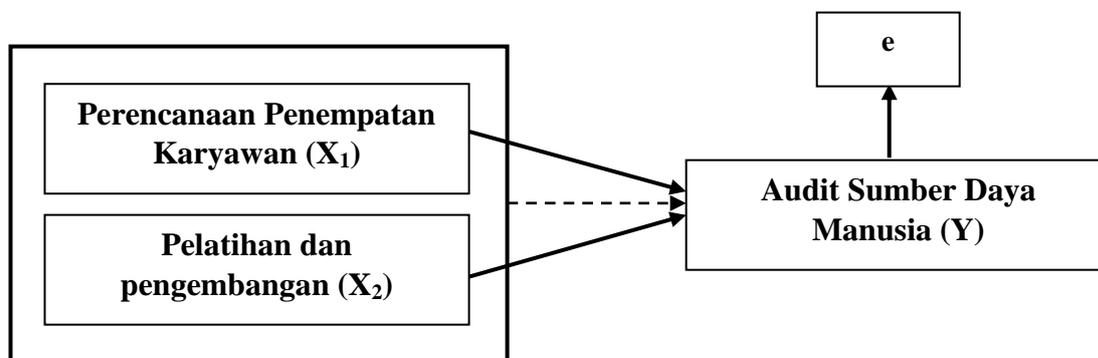
### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan secara simultan terhadap audit sumber daya manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan secara parsial terhadap audit sumber daya manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang ?

### Kerangka Berfikir

Peneliti mencoba menghubungkan antara perencanaan penempatan karyawan dan program pelatihan serta pengembangan terhadap audit sumber daya manusia. Berikut dapat digambarkan kerangka pemikiran yang ada dalam penelitian ini:



### Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan :

----- : Secara Simultan

———— : Secara Parsial

$X_1$  : Perencanaan Penempatan Karyawan

$X_2$  : Pelatihan dan Pengembangan

$Y$  : Audit Sumber Daya Manusia

$e$  : Tingkat Kesalahan

#### Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan secara simultan terhadap audit sumber daya manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.
2. Diduga ada pengaruh perencanaan penempatan karyawan terhadap audit sumber daya manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.
3. Diduga ada pengaruh pelatihan pengembangan terhadap audit sumber daya manusia pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.

#### METODE PENELITIAN

##### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa kuisisioner dan data sekunder pada penelitian ini berupa sejarah sigkat perusahaan, data pegawai PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang, dan dokumen lainnya yang di butuhkan

##### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi. Teknik kuisisioner dilakukan dengan cara menyebar daftar pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan jawaban yang dapat dipilih oleh responden pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.

##### Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai 158 orang karyawan yang bekerja di PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang.

#### Tabel 1 Jumlah Karyawan PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang Tahun 2023

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1	Sistem Manajemen Terintegrasi, Urusan Pengadaan, Urusan Lingkungan dan Urusan K3 & Keamanan	24 orang
2	Bagian Keuangan, SDM dan Adm	13 orang
3	Bagian Operasi & Pemeliharaan	16 orang
4	Bagian Enjiniring	12 orang
5	Unit Layanan Pusat Listrik Keramasan	46 orang
6	Unit Layanan Pusat Listrik Indralaya	24 orang
7	Unit Layanan Pusat Listrik Merah Mata	23 orang
	<b>Total</b>	<b>158 orang</b>

Sumber: Bagian Keuangan, SDM dan Adm PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Palembang

Kriteria terhadap sampel yang akan diteliti yakni berdasarkan :

1. Pegawai Tetap PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan
2. Pegawai yang berkaitan dengan audit sumber daya manusia
3. Pegawai yang terlibat dalam perencanaan penempatan
4. Pegawai yang terlibat dalam pelatihan pengembangan
5. Atasan langsung pegawai

Selanjutnya, Data sampel yang digunakan dalam penelitian ini dari 158 orang karyawan sebagai populasi maka di peroleh 61 orang sampel yang memenuhi kriteria.

**Tabel 2 Jumlah Sampel Karyawan PT PLN Indonesia Power UPDK**

No	Bidang Kerja	Pegawai		Jabatan	Jumlah
		Tetap	Non-Tetap		
1	Sistem Manajemen Terintegrasi, Urusan Pengadaan, Urusan Lingkungan dan Urusan K3 & Keamanan	v		Senior Officer Sistem Manajemen Terintegrasi	10
		v		Team Leader Pengadaan	1
		v		Team Leader Lingkungan	1
		v		Team Leader K3	1
2	Keuangan, SDM dan Adm	v		Asisten Manager Keuangan dan Umum	1
		v		Officer Sumber Daya Manusia	4
		v		Junior Officer/Officer Umum	4
		v		Junior Officer/Officer Keuangan	4
3	Enjiniring	v		Asisten Manager Enjiniring	1
		v		Team Leader PDM	1
		v		Team Leader SO	1
4	Operasi dan Pemeliharaan	v		Asisten Manager Operasi dan Pemeliharaan	1
		v		Team Leader RENTAL Operasi	1
		v		Team Leader RENTAL Pemeliharaan	1
		v		Team Leader Energi Primer	1
		v		Team Leader Energi Logistik	1
5	Unit Layanan Pusat Listrik Keramasan	v		Manager Unit Layanan Pusat Listrik Keramasan	1
		v		Junior Officer/Officer Umum dan SDM	2
		v		Team Leader K3, Keamanan dan Lingkungan	1
		v		Team Leader Pemeliharaan	1
		v		Team Leader Operasi Shift A - D	4
6	Unit Layanan Pusat Listrik Indralaya	v		Manager Unit Layanan Pusat Listrik Indralaya	1
		v		Junior Officer/Officer Umum dan SDM	2
		v		Team Leader K3, Keamanan dan Lingkungan	1
		v		Team Leader Pemeliharaan	1
		v		Team Leader Operasi Shift A - D	4
7	Unit Layanan Pusat Listrik Merah Mata	v		Manager Unit Layanan Pusat Listrik Merah Mata	1
		v		Junior Officer/Officer Umum dan SDM	2
		v		Team Leader K3, Keamanan dan Lingkungan	1
		v		Team Leader Pemeliharaan	1
		v		Team Leader Operasi Shift A - D	4
<b>Total</b>					<b>61</b>

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan data yang bersumber dari data primer menggunakan regresi linier berganda, yang mana data tersebut diolah lalu dianalisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software statistic* berupa aplikasi SPSS24 (*Statistical Product and Service Solutions*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam melakukan analisis data dan guna membahas pernyataan. Maka langkah pertama adalah dengan menguji validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur konstruk yang akan diukur melalui pengujian item homogenitas yang dilakukan dengan uji validitas ( $Df = N-2$ ). Untuk Pertanyaan yang digunakan dalam mengukur suatu variabel, pengujian skor item homogenitas menunjukkan bahwa skor pertanyaan-pertanyaan dalam variabel, Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) Pelatihan pengembangan ( $X_2$ ) Audit Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) mempunyai instrument yang valid.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 61 responden dari setiap variabel yang diteliti ditunjukkan pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.737**	0.2521	Valid
Pertanyaan 2	0.800**	0.2521	Valid
Pertanyaan 3	0.717**	0.2521	Valid
Pertanyaan 4	0.765**	0.2521	Valid
Pertanyaan 5	0.619**	0.2521	Valid
Pertanyaan 6	0.699**	0.2521	Valid

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independen Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai person correlation ( $r_{hitung}$ ) setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pertanyaan pada level 0.05 Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ):

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ )**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.713**	0.2521	Valid
Pernyataan 2	0.529**	0.2521	Valid
Pernyataan3	0.713**	0.2521	Valid
Pernyataan 4	0.849**	0.2521	Valid
Pernyataan 5	0.849**	0.2521	Valid
Pernyataan 6	0.850**	0.2521	Valid
Pernyataan 7	0.814**	0.2521	Valid
Pernyataan 8	0.825**	0.2521	Valid
Pernyataan 9	0.850**	0.2521	Valid

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ): adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pertanyaan pada level 0.05. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Audit Sumber Daya Manusia (Y):

**Tabel 5 Uji Validitas Variabel Audit Sumber Daya Manusia (Y)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.700**	0.2521	Valid
Pernyataan 2	0.754**	0.2521	Valid
Pernyataan3	0.695**	0.2521	Valid
Pernyataan 4	0.755**	0.2521	Valid
Pernyataan 5	0.726**	0.2521	Valid
Pernyataan 6	0.705**	0.2521	Valid
Pernyataan 7	0.706**	0.2521	Valid
Pernyataan 8	0.827**	0.2521	Valid
Pernyataan 9	0.750**	0.2521	Valid

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen Audit Sumber Daya Manusia (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada level 0.05.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sangat penting untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ( $>0.70$ ).

### Tabel 6 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Standar Reabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ )	$> 0.70$	0.816	Reliabel
Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ )	$> 0.70$	0.914	Reliabel
Audit Sumber Daya Manusia (Y)	$> 0.70$	0.894	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan angka koefisien reliabel yang lebih dari 0.70 ( $r > 0.70$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Deskriptif

Uji deskriptif menjadi bagian yang wajib bagi setiap orang yang dekat dengan data. Penggunaan statistic deskriptif yang sangat berguna untuk tujuan penarikan kesimpulan,

yaitu pengukuran tentang tendensi sentral dari serangkaian data sampel. Pengukuran ini pada umumnya diperlukan karena mampu menggambarkan pemusatan nilai-nilai observasi. Dalam penelitian deskripsi data yang dimaksud terdiri dari min (nilai terkecil), max (nilai terbesar), mean (rata-rata) merupakan poin utama dan standar deviasi (simpanan baku), yang merupakan penyebaran data. Hasil dari pengukuran statistik deskriptif dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 7 Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan Penempatan Karyawan	61	21	30	26.70	2.968
Pelatihan Pengembangan	61	27	45	38.07	4.516
Audit Sumber Daya Manusia	61	23	45	37.95	4.883
Valid N (listwise)	61				

*Sumber: Data Olahan 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah valid atau sah untuk diproses adalah sebanyak 61 data sebagai berikut :

1. Indeks Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) nilai minimum sebesar 21 sedangkan maksimum sebesar 30 sedangkan nilai rata-ratanya 26.70 dan standar deviasi 2.968.
2. Indeks Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ) nilai minimum sebesar 27 sedangkan maksimum sebesar 45 sedangkan nilai rata-ratanya 38.07 dan standar deviasi 4.516.
3. Indeks Audit Sumber Daya Manusia nilai minimum sebesar 23 sedangkan maksimum sebesar 45 sedangkan nilai rata-ratanya 37.95 dan standar deviasi 4.883.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar dengan tingkat singifikan jika  $> 0.05$  normal dan  $< 0.05$  tidak normal,

**Tabel 8 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36353087
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.091
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.0521
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan 2024

Dari hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan 0.521 > 0.05, maka hasil data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Jika nilai tolerance > 0.10 atau nilai VIF < 10, maka lolos uji multikolonieritas dan jika nilai tolerance < 0.10 atau nilai VIF > 10, maka tidak lolos uji multikolonieritas.

**Tabel 9 Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perencanaan Penempatan Karyawan ( X1)	.829	1.206
	Pelatihan Pengembangan (X2)	.829	1.206
a. Dependent Variable: Audit Sumber Daya Manusia (Y)			

Sumber: Data Olahan 2024

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0.10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolonieritas atau lolos uji multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai sig > 0.05, maka lolos uji heteroskedastisitas

Jika nilai sig < 0.05, maka tidak lolos uji heteroskedastisitas

**Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.357	2.393		.985	.329
	X1	.045	.085	.075	.525	.601
	X2	-.049	.056	-.126	-.882	.382

a. Dependent Variable: ABS\_RES01

Sumber: Data Olahan 2024

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai variable dari Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) 0.601 dan Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ) 0.382 yang berarti semua variabel mempunyai nilai sig > 0.05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan dan Pelatihan Pengembangan terhadap Audit Sumber Daya Manusia, maka dilakukan analisis model regresi liner berganda. Dalam melakukan analisis, digunakan alat bantu komputer pada program SPSS untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi berganda pada Tabel 4.9 berikut:

**Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.357	2.393		.985	.329
	X1	.045	.085	.075	.525	.601
	X2	-.049	.056	-.126	-.882	.382

a. Dependent Variable: ABS\_RES01

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk variabel Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0.045 dan Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ) sebesar -0.049 dan konstanta sebesar 2.357 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.357 + 0,045 X_1 + -0,049 X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta ( $a$ ) = 2.357: artinya jika Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) = 0 dan Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ) = 0, maka Audit Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) sebesar 2.357.
- Nilai  $b_1$  = 0.045, artinya jika Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) naik sebesar 1 satuan, maka Audit Sumber Daya Manusia di PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan akan meningkat sebesar 0.045 Satuan, dengan anggapan variabel  $X_2$  = 0, dan faktor lain dianggap tetap.
- Nilai  $b_2$  = -0,049, artinya jika Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ) turun atau nilai negatif, maka Audit Sumber Daya Manusia di PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan akan meningkat sebesar -0,049 Satuan dengan anggapan variabel  $X_1$  = 0, dan faktor lain dianggap tetap.
- Dilihat dari persamaan ( $Y = 2.357 + 0.045 X_1 + -0.049 X_2 + e$ ) maka pengaruh yang paling dominan/besar terhadap Audit Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) berasal dari Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0.045.

### Uji Statistik F

Hipotesis penelitian yang perlu diuji adalah Perencanaan Penempatan Karyawan dan Pelatihan Pengembangan terhadap Audit Sumber Daya Manusia ( $Df_1 = N$ ) ( $Df_2 = N - K - 1$ ). Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel Perencanaan Penempatan Karyawan dan Pelatihan Pengembangan harus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Audit Sumber Daya Manusia.

**Tabel 12 Uji Statistik F**

Model	F	Sig
1	87.204	0.000

*Sumber: Data Olahan 2024*

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai  $F_{hitung}$  (87.204) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (3.16) dengan tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya ( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak).

### Uji Statistik T

Uji statistik t pada dasarnya menunjuka seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individu dalam menerangkan variabel dependen (terikat). Tujuan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi berganda pada Tabel berikut :

**Tabel 13 Uji Statistik T**

No	Variabel	t	Sig
1	Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ )	5.116	0.000
2	Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ )	11.666	0.000

*Sumber: Data Olahan 2024*

Sesuai dengan table berikut yaitu uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi :

1. Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Y) adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 5.116 > \text{nilai } t_{tabel} 2.001$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Y) signifikan.
2. Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ) terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Y) adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 11.666 > \text{nilai } t_{tabel} 2.001$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Perencanaan Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ) terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Y) signifikan.

#### 4.1.14 Koefisien Determinasi

**Tabel 13 Uji Koefisiensi Determinasi (Uji  $R^2$ )**

Model	R Square
1	0.750

*Sumber: Data Olahan 2024*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh dari angka  $R^2$  ( R square) adalah 0.750 atau (0.750%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini Audit Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi terhadap variabel dependen adalah 75%, sedangkan sisanya 25% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Semakin kecil nilai koefisien determinasi R (Square), maka artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai R square semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut semakin kuat.

#### Pembahasan

#### **Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan Dan Pelatihan Pengembangan Terhadap Audit Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perencanaan Penempatan Karyawan, Pelatihan Pengembangan berpengaruh terhadap Audit Sumber Daya Manusia Pada PT PLN Indonesia Power UPDK Keramasan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan variable bebas dari uji F adalah nilai F hitung (87.204) lebih besar dari nilai F tabel (3.16) dengan tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya ( $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa seluruh variable independen (terikat) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (bebas) dalam penelitian ini.

Hal ini disebabkan karena perencanaan penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat menentukan kinerjanya sehingga mempengaruhi sumber daya manusia perusahaan sedangkan pelatihan pengembangan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan serta keterampilan melalui pelatihan pengembangan akan memberikan hasil yang positif terhadap kinerja dan kualitas sumber daya manusia perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Heni Oktaviani (2024) menunjukkan bahwa secara simultan perencanaan SDM, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Bintuhan Kabupaten Kaur. Secara parsial keempat variabel perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan dan penempatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Bintuhan Kabupaten Kaur. Selanjutnya penelitian Dian Fitriani (2019) hasil penelitian bahwa pelatihan dan penempatan kerja signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Area Surabaya Selatan.

Disamping itu juga berdasarkan teori Mathis & Jackson (2013) menyebutkan perencanaan penempatan karyawan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Pelatihan pengembangan menurut Mangkuprawira & Hubeis (2011) menjelaskan bahwa “Pelatihan pengembangan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standart”.

### **Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan Terhadap Audit Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perencanaan Penempatan Karyawan berpengaruh terhadap audit sumber daya manusia. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 5.116 > nilai t_{tabel} 2.001$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Y) signifikan. Hal ini disebabkan oleh perencanaan penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman

kerja yang telah ada sangat menentukan kinerjanya sehingga mempengaruhi sumber daya manusia perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dian Fitriani (2019) hasil penelitian bahwa pelatihan dan penempatan kerja signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Area Surabaya Selatan. Disamping itu juga berdasarkan teori Gomes (2009) menyebutkan bahwa proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen SDM, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutment, tepat atau tidaknya penempatan seseorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat menentukan kinerjanya sehingga mempengaruhi sumber daya manusia perusahaan.

### **Pelatihan Pengembangan Terhadap Audit Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap audit sumber daya manusia. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 11.666 > \text{nilai } t_{tabel} 2.001$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Perencanaan Pelatihan Pengembangan ( $X_2$ ) terhadap Audit Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) signifikan. Hal ini disebabkan oleh pelatihan pengembangan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan serta keterampilan melalui pelatihan pengembangan akan memberikan hasil yang positif terhadap kinerja dan kualitas sumber daya manusia perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Pahlevi (2019), Indarti (2020) yang menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Oki Oktaviani Sinaga (2019) hasil penelitian menunjukkan Secara Simultan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong. Disamping itu juga berdasarkan teori Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa tujuan pelatihan pengembangan adalah untuk mendongkrak sumber daya manusia yang ada agar menjadi lebih baik. Pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia, hal ini sesuai dengan penelitian Anshari (2012) mengenai pengaruh pelatihan terhadap sumber daya manusia.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut : (1). Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh perencanaan penempatan karyawan ( $X_1$ ) dan pelatihan pengembangan ( $X_2$ ) terhadap audit sumber daya manusia (Y) hal ini dapat di lihat uji F (ANOVA) apabila dilihat dari nilai signifikansinya sebesar  $F_{hitung}$  (87.204) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (3.16) dengan tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.000. (2). Signifikan pengaruh variabel perencanaan penempatan karyawan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  5.116 > nilai  $t_{tabel}$  2.001 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 <$  dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Bahwa perencanaan penempatan karyawan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap audit sumber daya manusia (Y) pada PT PLN Indonesia Power UPGK Keramasan. (3) Signifikan pengaruh variabel pelatihan pengembangan ( $X_2$ ) terhadap audit sumber daya manusia (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  11.666 > nilai  $t_{tabel}$  2.001 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 <$  dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Bahwa pelatihan pengembangan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap audit sumber daya manusia (Y) pada PT PLN Indonesia Power UPGK Keramasan.

## Saran

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya untuk menambahkan variable lain sebagai variable moderating seperti kinerja karyawan dan efektifitas organisasi yang mempengaruhi audit sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anindita Prastuti, 2016. *Audit Manajemen Sebagai Penilaian Efektivitas Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Shaftindo Energi*. Universitas Brawijaya M.T Haryono, Malang. Jurnal Ilmu Akuntansi Vol 1 No. 2
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arens, A. R. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Bhayangkara IBK, 2008, *Standar Audit Manajemen*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

- Bayangkara, I. (2014). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bejo Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam. Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Dessy Herlisnawati, Asep Heri, 2015. *Peranan Audit Operasional Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Karyawan Pada PT. Mekar Langgeng*. Universitas Pakuan. Bogor. Jurnal Ilmu Akuntansi Vol 1 No.1
- Eftin Ula Kurnia, Dwiatmanto, Devi Farah Azizah, 2015. *Audit Manajemen Bagian Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada PG. Kebon Agung*. Universitas Brawijaya. Malang. Jurnal Ilmu Akuntansi Vol 26 No. 2
- Elbadiansyah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. IRDH: Malang
- Frengisco, A. R., & Sarman, H. R. (2023). *PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Pada Karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadari Hanawi, H, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada University Press , Yogyakarta
- Hamalik, Oemar, 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hariandja, Marihot T.E, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Honestya Citranan Prima, Sutjipto Ngumar, 2015. *Dampak Audit Manajemen Terhadap Sumber Daya Manusia Bagian Pemasaran pada PT. United Indo Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)*. Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol.4 No. 12
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafind
- Kurnia, EftinUla (2015) *Audit Manajemen Bagian Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PG Kebon Agung*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya
- Mulyadi, 2006, *Auditing* Edisi 6, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

- PLN Indonesia Power. (2017). **Sekilas Indonesia Power** Diakses pada 20 Mei 2023 melalui <https://www.plnindonesiapower.co.id/id/profil/Pages/Sekilas-Indonesia-Power.aspx>
- PT PLN (Persero). (2023). Subholding dan Anak Perusahaan Diakses pada 22 Mei 2023 melalui <https://web.pln.co.id/tentang-kami/anak-perusahaan>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* . Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tuanakotta, Theodorus M. (2014). *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Winkel, W.S & Sri Hastuti. 2004. *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.