

Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Smk Widya Dirgantara Bandung

Author:

1. Roby Sumarna
2. Fitriana

Affiliation:

Program Studi Magister
Akuntansi, Pascasarjana
Fakultas Ekonomi, Universitas
Sangga Buana YPKP
Bandung, Indonesia

Corresponding Author:

3. Roby Sumarna
(Universitas Sangga Buana YPKP)
4. Fitriana
(Universitas Sangga Buana YPKP)

Email:

robby_soe@yahoo.co.id

fitriнадachlan64@gmail.com

Article History:

Received: Oktober 24, 2021
Revised : Desember 15, 2021
Accepted: Agustus 3, 2022

How to cite this article:

Pengaruh Audit Sumber Daya
Manusia Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Gurudi Smk
Widya Dirgantara Bandung

Journal Homepage:

Accrual@unnur.ac.id

Copyright:

© 2022. Published by
Accrual: Accounting Research
Journal, Akuntansi.Faculty of
Economics. Nurtanio
University.



Abstract. *The purpose of this research is to study (1) how to human resource audit, work motivation and teacher performance , (2) what an influential human resource audit of teacher performance, (3) what an influential work motivation of teacher performance , (4) what simultaneously influential human resource audit and work motivation of teacher performance. This research uses descriptive-associative causal method with qualitative approach in Widya Dirgantara Bandung Vocational High School. The results of this study show that: (1) human resource audit based on a questionnaire get calculated variabel average value 3,80 in the “Good” category, work motivation based on a questionnaire get calculated variabel average value 3,84 in the “Good” category and teacher performance based on a questionnaire get calculated variabel average value 4,18 in the “Good” category (2) Human Resource Audit influences Teacher Performance has a medium relationship with a correlation value of 0.540 and has an influence of 27.6% (3) Work Motivation influences Teacher Performance has a strong relationship with a correlation value of 0.602 and has an influence of 34.8% (4) Human Resource Audit and Work Motivation simultaneously affect Teacher Performance has a strong relationship with a correlation value of 0.630 and has an influence of 37%.*

Key Words : *Human Resource Audit, Work Motivation, Teacher Performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) bagaimana audit SDM, motivasi kerja dan kinerja guru , (2) apakah audit SDM berpengaruh terhadap kinerja guru, (3) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru , (4) apakah audit SDM dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif kausal dengan pendekatan kualitatif pada SMK Widya Dirgantara Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Audit SDM berdasarkan kuesioner memperoleh nilai rata-rata hitung per variabel 3,80 berada pada kategori “Baik”, motivasi kerja berdasarkan kuesioner memperoleh nilai rata-rata hitung per variabel 3,84 berada pada kategori “Baik” dan kinerja guru berdasarkan kuesioner memperoleh nilai rata-rata hitung per variabel 4,18 berada pada kategori “Baik” (2) Audit SDM berpengaruh terhadap Kinerja Guru memiliki hubungan yang sedang dengan nilai korelasi 0,540 dan memiliki pengaruh sebesar 27,6% (3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Guru memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi 0,602 dan memiliki pengaruh sebesar 34,8% (4) Audit SDM dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru

memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,630 dan memiliki pengaruh sebesar 37%.

Kata Kunci : Audit Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Penilaian kinerja guru saat ini bukan hanya diawasi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), tetapi juga oleh Badan Pengawasan Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) seperti yang di sampaikan Anggota VI BPK RI Harry Azhar Aziz pada acara dialog terbuka anggota VI BPK RI dengan Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas di Parit Malintang Sumatra Barat 23 Oktober 2017 menjelaskan bahwa 20% uang Negara digunakan untuk kepentingan pendidikan , yaitu sebesar 417 Triliun. Oleh karena itu, perlu adanya pelaksanaan Pemeriksaan Kinerja dengan tema Penyediaan dan Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Pendidikan. Pemeriksaan dilakukan untuk melihat apakah pelaksanaan program pemerintah tersebut sesuai dengan tujuan yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai kunci kemakmuran dan kedaulatan bangsa. (<https://padang.bpk.go.id/?p=8925> diakses tanggal 7 Juni 2018).

Hasil pemeriksaan BPK Pusat yang dilaporkan tahun 2018, Auditor utama BPK Doris Santosa mengatakan upaya peningkatan sertifikasi, kompetensi dan kualifikasi belum sepenuhnya optimal. Selain itu ada kendala lain yakni pusat data yang tak akurat serta distribusi guru tidak merata. Sementara Mendikbud menjelaskan ketidakefektifan bukan murni kebijakan Kemdikbud, tetapi peraturan dan perundangan-undangan yang masih belum tepat dan belum sesuai dengan yang diharapkan. (<http://www.koran-jakarta.com/kinerja-guru-belum-efektif/> diakses tanggal 7 Juni 2018).

Fungsi SDM dapat ditingkatkan jika ditunjang oleh pengendalian internal yang baik untuk menekankan kemungkinan terjadi kesalahan serta mengetahui faktor apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Widya Dirgantara Bandung Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Guru yang memiliki motivasi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berusaha agar setiap target yang ditetapkan dapat tercapai. Guru dengan motivasi tinggi selanjutnya akan menampilkan kinerja yang baik sebagai bentuk tanggung jawab dalam mengajar.

Pengelolaan kegiatan pendidikan di SMK Widya Dirgantara, Kepala Sekolah berperan sebagai Manajer, Edukator, Leader, Motivator dan Inovator untuk menyelenggarakan dan menyusun program kerja sekolah, mengawasi proses belajar mengajar, melaksanakan bimbingan dan penilaian terhadap guru serta tenaga kependidikan lainnya, menyelenggarakan administrasi sekolah dan melaksanakan hubungan antar sekolah dengan lingkungan sekitar atau masyarakat. Pelaksanaan kegiatan pendidikan terutama dalam peningkatan kinerja guru, masalah

penyimpangan timbul dalam rekrutmen dan penempatan SDM tidak berjalan dengan baik. Adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasinya dapat menyebabkan siswa tidak menerima materi pembelajaran dengan baik. Kurangnya pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja guru.

Kajian Literatur

“Pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang”(Susilo, 2010:63)

“Suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama” (Martoyo, 2010:218)

“Pemeriksaan kualitas secara menyeluruh kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu departemen, divisi atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM dalam suatu perusahaan dengan menitikberatkan pada peningkatan atau perbaikan kegiatan” (Rivai, 2011:1040)

Berdasarkan pengertian di atas audit sumber daya manusia adalah proses pemeriksaan dan penilaian secara komprehensif, sistematis, dan berkala terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya rencana strategis perusahaan.

“Motivation can be defined as a force that causes people to engage in a particular behavior rather than other behaviors. More specifically motivation is represented by three elements behavioral choice, intensity, and persistence”(Stewart and Brown, 2011:419)

“Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu” (Samsudin, 2010:

281) “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai” (Hasibuan, 2010:143)“Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berperilaku supaya memperoleh kebutuhan yang diperlukan”(Abraham Maslow, 2013:111)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.“Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang karyawan yang ada kaitannya dengan tujuan organisasi” (Armstrong, 2011:2)“Kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi dari aktivitas tertentu, selama periode tertentu” (Sudarmanto, 2014:8)“Kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan secara individual” (Suwatno, 2014:196)“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan” (Yusuf Arifin, 2010:79)

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari motivasi dan

kompetensi yang melekat harus dikuasai. Motivasi dan kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

“Kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh: (a) Variabel Individu, (b) Variabel Organisasi, (c) Variabel Psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut” (Suharsaputra, 2010:147).

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi” (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2010:82)

Berdasarkan pendapat tersebut kinerja seorang guru dalam menjalankan peran dan fungsinya tidak dapat terlepas dari motivasi, sehingga peneliti tertarik untuk membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang” (Nazir, 2017: 43) Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat dan situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Jika dipandang dari segi jenis masalah yang diselidiki, maka metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam metode survei.” Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang situasi institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.” (Nazir, 2017: 44) Adapun pengertian pendekatan asosiatif yaitu: “Suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.” (Sugiyono, 2017:37) Metode deskriptif digunakan untuk memperoleh penjelasan dan penggambaran mengenai audit SDM, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Widya Dirgantara Bandung. Selain itu, dilakukan pendekatan asosiatif yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh audit SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Widya Dirgantara Bandung.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Section*. Data *Cross Section* merupakan data yang memiliki objek yang banyak pada tahun yang sama atau data yang dikumpulkan dalam satu waktu terhadap banyak objek. Data *Cross section* diperoleh pada waktu yang telah ditentukan untuk mendapatkan gambaran keadaan atau kegiatan pada saat itu. Data yang diperoleh penulis merupakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan responden (guru) sesuai kebutuhan dalam penelitian ini.

Hasil Dan Pembahasan

Nilai konstanta sebesar 4,021 berarti bahwa jika Audit SDM dan Motivasi Kerja tidak

mengalami perubahan maka Kinerja Guru memiliki nilai sebesar 4,021. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,318 yang berarti bahwa jika kenaikan Audit SDM sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,318 satuan dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,269 yang berarti bahwa jika kenaikan Motivasi Kerja sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,269 satuan dengan asumsi X_1 tetap. Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis korelasi yang digunakan adalah rumus korelasi Pearson's *Product Moment* dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic, bahwa nilai korelasi (r) antara Audit SDM terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,540 Berdasarkan Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment, maka angka 0,540 masuk ke dalam kategori "Sedang".

Dapat terlihat bahwa nilai korelasi (r) antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,602. Berdasarkan Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment, maka angka 0,602 masuk ke dalam kategori "Kuat". nilai korelasi (r) antara Audit SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,630. Berdasarkan Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment, maka angka 0,630 masuk ke dalam kategori "Kuat". Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic 23.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,370, hal ini menunjukkan Kinerja Guru dipengaruhi oleh Audit SDM dan Motivasi Kerja sebesar 37% sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, Kemampuan seorang guru sebagai profesi pendidik perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru yang menjamin dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas pula di semua jenjang pendidikan.

Pentingnya kinerja guru ini, audit SDM diperlukan untuk melaksanakan suatu prosedur pengawasan atau memeriksa apakah cara membina SDM di SMK Widya Dirgantara Kota Bandung ini sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai peraturan. Proses pelaksanaan audit SDM berdasarkan observasi dan wawancara di SMK Widya Dirgantara Kota Bandung sebagai berikut Perencanaan SDM dilaksanakan berdasarkan penilaian kinerja guru, jumlah siswa dan kurikulum yang akan diterapkan. Penilaian kinerja untuk menilai kinerja guru selama 1 tahun ajaran sementara kurikulum yang di terapkan akan memberikan informasi terkait kebutuhan guru sesuai dengan mata pelajaran yang ada di kurikulum tersebut. Jumlah siswa akan dibagi dalam beberapa rombel (rombongan belajar), penambahan rombel tentu akan menambah perencanaan SDM dan sebaliknya pengurangan rombel akan mengurangi SDM yang sudah ada. Faktor-faktor tersebut menjadi acuan Kepala Sekolah dalam perencanaan penambahan ataupun pengurangan guru dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan.

"Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Penilaian kinerja guru sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan ketrampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan"(Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009)

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi tidak lepas dari hierarki kebutuhan manusia. Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku pegawai

Penilaian kinerja guru dilakukan melalui supervisi pembelajaran. Berdasarkan penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir (Tahun 2016 – 2018) yang dilakukan di SMK Widya Dirgantara

Bandung yang dapat dilihat dalam Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Guru (hal. 5) dan Tabel 1.2 Kategori Nilai Kinerja (hal 6) ,kinerja guru setiap tahun tidak mengalami kenaikan yang signifikan, rata-rata penilaian kinerja guru berada di angka 76 – 79 (<80) yang artinya sudah berpredikat “Baik”. Kepala sekolah mengharapkan setiap guru dapat meningkatkan kinerja agar dapat mencapai angka ≥ 90 (Predikat Amat Baik) untuk periode penilaian berikutnya.

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis data yang diperoleh dari SMK Widya Dirgantara Kota Bandung mengenai Audit SDM, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah: Audit SDM yang dijalankan di SMK Widya Dirgantara Bandung secara umum sudah berjalan baik, namun harus ada perbaikan yang harus dilakukan diantaranya mengenai sistem pemutusan hubungan kerja.

Motivasi kerja guru di SMK Widya Dirgantara secara umum sudah baik, namun ada kebutuhan rasa aman yang harus lebih diperhatikan oleh sekolah diantaranya jaminan kesehatan. Kinerja guru di SMK Widya Dirgantara berdasarkan kategori nilai kinerja sudah menunjukkan kategori “Baik”. Audit SDM berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik pelaksanaan audit SDM semakin mampu mengidentifikasi serta mengetahui kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin baik kinerjanya. Kinerja Guru dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Semakin baik pelaksanaan audit SDM dan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerjanya dalam mengajar akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2012. Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik Jilid 1 Edisi Keempat. Salemba Empat, Jakarta.
- Bayangkara, IBK. (2011). Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Didik Fredianto. (2016). “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Dengan Kinerja Guru Di SDN SeKecamatan Batik Nau Kabupaten Bengkulu Utara”. Jurnal Manajer Pendidikan, Vol 10, No 4, Juli 2016 .
- Ervy Yulianti dan Siti Khairani. (2016). “Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Keefektifan Kinerja Karyawan Pada PT. Indograha Palembang”. Jurnal.Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. BumiAksara, Jakarta.
- Imam Ghazali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyasa. 2004. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 (http://jabatanfungsional.com/jabfung/Peraturan_Menteri_Negara_Pendayagunaan_Aparatur_Negara_Dan_Reformasi_Birokrasi_Nomor_16_Tahun_2009_Tentang_Jabatan_Fungsional_Guru_Dan_Angka_Kreditnya.pdf, diakses Oktober 2018)

- Pramudya Nur Annisa. (2016). “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen)”. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri Listia Anwar;Sontje dan Riane. (2014). “Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada PT. Sanggar Laut Manado”. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Sawyers; Lawrence B; Mortimer A; James H. (2005). Sawyer’s Internal Auditing. (Alih bahasa: Desi Andharini). Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi.. Bandung: Alfabeta.
- Syahrum Agung. (2017). “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batara Indah”. Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi September 2017 .
- Titin Eka Ardiana. (2017). “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun”. Jurnal ISSN : 1412-629X.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1. (<http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>, diakses Oktober 2018)
- Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. (2018). Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana. Bandung: Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
- Willy Susilo. (2002). Audit Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Virgistatama Binemega.