

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

TRI WAHYUNI

Program Studi D3 Akuntansi
UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
Triwahyuni180584@gamil.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola keuangan desa. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Responden dalam penelitian ini adalah pengelola keuangan desa se-Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Sampel dalam penelitian ini meliputi Sekretaris Desa selaku Koordinator Pelaksana Teknis Pengelola Keuangan Desa dan Kaur Keuangan selaku Bendahara Desa sebanyak 46 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi perencanaan tenaga kerja, fungsi seleksi dan rekrutmen, fungsi orientasi dan penempatan, serta fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci : audit manajemen sumber daya manusia, kinerja pengelola keuangan desa

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of human resource management audit on the performance of village financial manager. The data analysis that used in this study was determine using the saturated sampling method. The respondent's criteria being village financial manager in Adimulyo District, Kebumen Regency. The sample in this study was the Village Secretary as the Technical Implementing Coordinator for the Village Financial Management and the Staff of the Finance as the Village Treasurer, there are 46 people. The result obtained that have been carried out from this study indicate that the human resource management audit in the workforce planning function, selection and recruitment function, orientation and placement function, also coaching, training and development function did not significant influence the performance of financial manager village in Adimulyo District, Kebumen Regency.

Keywords : human resource management audit, village financial manager performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 yang menjadikan desa sebagai subyek pembangunan maka desa memperoleh berbagai macam peluang yang lebih banyak untuk memajukan desa. Undang-Undang desa juga memberi jaminan yang lebih pasti bahwa setiap desa akan menerima dana dari

pemerintah melalui anggaran negara dan daerah yang jumlahnya berlipat, jauh diatas jumlah yang selama ini tersedia dalam anggaran desa. Di sisi lain tantangan yang dihadapi pemerintah desa menjadi lebih besar. Sebagai konsekuensi dari dana yang diterima, maka perangkat desa berkewajiban untuk mengelola dana tersebut secara efisien, efektif dan akuntabel.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Kegiatan pengelolaan keuangan desa dapat dilaksanakan dengan baik tentunya harus didukung diantaranya oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas serta sistem dan prosedur keuangan yang memadai. Perangkat desa dikelola dengan manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, serta pembinaan, pelatihan, dan pengembangan. Apabila proses manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa / perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya pada pengelolaan keuangan desa.

Pengelolaan manajemen yang baik sangat penting untuk mengevaluasi kembali hal-hal yang menyebabkan kinerja perangkat desa kurang maksimal terutama pada pengelolaan keuangan desa. Jika kinerja perangkat desa baik, maka hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan desa. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa “

Rumusan Masalah:

1. Adakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dalam aspek perencanaan tenaga kerja terhadap kinerja pengelola keuangan desa?
2. Adakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pengelola keuangan desa?
3. Adakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia pada penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan terhadap kinerja pengelola keuangan desa?
4. Adakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia pada penyelenggaraan fungsi pembinaan,

pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pengelola keuangan desa?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012: 95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2011: 67), menyatakan: “Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedarmayanti (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Manajemen kepemimpinan
- d. Tingkat penghasilan
- e. Gaji dan kesehatan
- f. Jaminan sosial
- g. Iklim kerja
- h. Sarana dan prasarana
- i. Teknologi
- j. Kesempatan berprestasi

Pengertian Audit

Arens, dkk (2015: 4) menyatakan: “Audit adalah pengumpulan serta evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi serta kriteria yang telah ditetapkan.”

Mulyadi (2013: 9) menyatakan “Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.”.

Pengertian Audit Manajemen

Nasrulloh dan Leny (2018 : 11), menyatakan: “Audit manajemen adalah suatu pemeriksaan/tinjauan terhadap setiap bagian dari prosedur operasi, kebijakan-kebijakan dan metode suatu organisasi yang dikelola manajemen, dengan tujuan untuk menilai keefektifan, keekonomisan dan keefisienan pengelolaan operasi organisasi dan pada akhir pemeriksaan akan diberikan rekomendasi

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

atau saran-saran perbaikan yang diperlukan kepada manajemen.”.

Bayangkara (2011: 2), menyatakan: “Audit Manajemen (Management Audit) adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan, atau sebagian dari entitas yang bisa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiawan (2012: 19), menyatakan: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan organisasional baik individu maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai aset, namun sebaliknya meningkatkan upaya perlakuan manusia sebagai partner.”

Sedarmayanti (2016: 37), menyatakan: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.”

Pengertian Audit Sumber Daya Manusia

Susilo (2010:63) mengungkapkan pengertian audit sumber daya manusia adalah :

“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”

Menurut Bayangkara (2011: 60) audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia Perangkat Desa

Perangkat desa dikelola dengan manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan

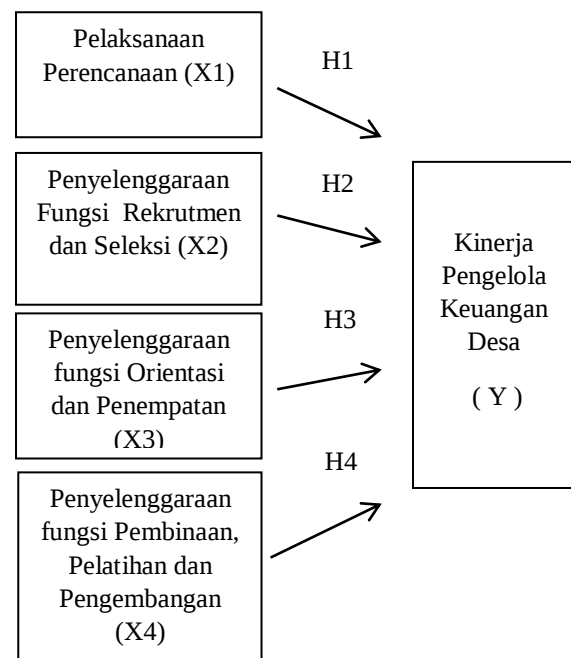
penempatan, pembinaan, penugasan, pengembangan dan pemberhentian.

Pengertian Pengelolaan Keuangan Desa

Menurut pasal 71 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2014 dinyatakan bahwa keuangan desa adalah “hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa.” Selanjutnya pada ayat (2) dinyatakan bahwa adanya hak dan kewajiban akan menimbulkan pendapatan, belanja, pembiayaan, dan pengelolaan keuangan desa. Pasal 93 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2014 menyatakan bahwa “pengelolaan keuangan desa meliputi: perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban”.

Jadi bisa disimpulkan bahwa pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan Desa.

Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir di atas dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan tenaga kerja terhadap kinerja pengelola keuangan desa.

H2 : Terdapat pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dalam penyelenggaraan fungsi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pengelola keuangan desa.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

H3 : Terdapat pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dalam penyelenggaraan fungsi fungsi orientasi dan penempatan terhadap kinerja pengelola keuangan desa.

H4 : Terdapat pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dalam penyelenggaraan fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pengelola keuangan desa.

METODE

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Perencanaan Tenaga Kerja, Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen dan Seleksi, Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan, Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan sebagai variabel bebas (X), dan Kinerja Pengelola Keuangan Desa sebagai variabel terikat (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Sekretaris Desa dan Kaur Keuangan selaku Koordinator Pelaksana Teknis Pengelola Keuangan Desa dan Bendahara Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen sejumlah 46 (empat puluh enam) orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sekretaris desa dan bendahara desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen yang berjumlah 46 orang.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini adalah hasil angket yang disebar kepada sekretaris desa dan bendahara desa di Kecamatan Adimulyo.

Tekhnis Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang disebar disusun secara terstruktur sesuai dengan objek penelitian yang akan diteliti. Dalam kuesioner juga disertakan petunjuk pengisian yang jelas agar responden lebih mudah dalam memberikan pernyataan yang jelas. Penyebaran kuesioner juga disertakan dengan surat permohonan ijin dan penjelasan mengenai tujuan dilakukannya penelitian.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang bersifat deskriptif dari hasil jawaban kuesioner, misalnya nomor responden, Usia, Jenis kelamin, Pendidikan terakhir, Lama bekerja dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori. Analisis deskriptif

dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono: 2010).

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data sudah valid dan reliabel karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing akan menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sujarweni (2014: 193) menyatakan suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau konsisten jika memberikan nilai cronbach alpha di atas 0,6. Selain itu, cronbach alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- 1) Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:163).

- b. Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka terjadi multikolnieritas, dan model regresi tidak layak untuk digunakan. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan (2) *variance infaction factor* (VIF). Jika VIF lebih besar dari 10, maka antar variabel bebas terjadi persoalan multikolinieritas dan sebaliknya bila VIF kurang dari 10, maka antara variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinieritas.
 - c. Uji Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan varian dari satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016) model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Uji Hipotesis
- a. Analisis Regresi Linear Berganda
Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis) dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).
Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari variabel Pelaksanaan Perencanaan, Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen dan Seleksi, Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan, Penyelenggaraan Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja pengelola keuangan desa. Adapun model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pengelola Keuangan Desa

a = Konstanta.

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi.

X_1 =Variabel Pelaksanaan Perencanaan

X_2 =Variabel Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen dan Seleksi

X_3 =Variabel Penyelenggaraan Fungsi Orientasi dan Penempatan

X_4 = Variabel Penyelenggaraan Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

- b. Uji Statistik t
Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji statistik t adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.):
 - 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.
 - 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak.
- c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien Determinan (R^2) pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel IV-1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Berdasarkan tabel IV-1 diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sejumlah 34 orang atau 76% dan responden perempuan sejumlah 11 orang atau 24% dari total 45 responden.

Tabel IV-2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
20-30	7	15%
31-40	16	36%
41-50	17	38%
45-60	5	11%
Jumlah	45	100%

Berdasarkan tabel IV-2 diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 15%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 36%. Responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 38%. Responden dengan usia 51-60 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 11%.

Tabel IV-4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Prosentase
1-5 Tahun	12	27%
5-10 Tahun	20	44%
10 Tahun ke atas	13	29%
Jumlah	45	100%

Berdasarkan tabel IV-4 diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 27%. Responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 44%. Responden dengan lama bekerja di atas 10 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 29%.

Uji Validitas

Tabel IV-5

Variabel Pelaksanaan Perencanaan Hasil Uji Validitas

Butir	R hitung	r table	Batas	Nilai signifikansi
			Signifikansi	
X1.1	0,828	0,2483	0,05	0,000
X1.2	0,907	0,2483	0,05	0,000
X1.3	0,893	0,2483	0,05	0,000

Berdasarkan tabel IV-5 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2483) dengan nilai

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	34	76%
Perempuan	11	24%
Jumlah	45	100%

signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel pelaksanaan perencanaan dinyatakan valid.

Tabel IV-6

Variabel Fungsi Rekrutmen dan Seleksi Kerja

Butir	r hitung	r table	Batas	nilai signifikansi
			Signifikansi	
X2.1	0,714	0,2483	0,05	0,000
X2.2	0,775	0,2483	0,05	0,000
X2.3	0,845	0,2483	0,05	0,000
X2.4	0,752	0,2483	0,05	0,000
X2.5	0,819	0,2483	0,05	0,000

Berdasarkan tabel IV-6 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2483) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel fungsi rekrutmen dan seleksi dinyatakan valid.

Tabel IV-7

Variabel Fungsi Orientasi & Penempatan

Butir	r hitung	r table	Batas	nilai signifikansi
			Signifikansi	
X3.1	0,321	0,2483	0,05	0,031
X3.2	0,828	0,2483	0,05	0,000
X3.3	0,881	0,2483	0,05	0,000
X3.4	0,871	0,2483	0,05	0,000
X3.5	0,887	0,2483	0,05	0,000
X3.6	0,812	0,2483	0,05	0,000
X3.7	0,810	0,2483	0,05	0,000
X3.8	0,800	0,2483	0,05	0,000
X3.9	0,836	0,2483	0,05	0,000

Berdasarkan tabel IV-7 dapat dijelaskan bahwa r hitung yang di peroleh dari butir pertanyaan X₃ secara keseluruhan lebih besar dari r tabel (0,2483) dengan nilai signifikansi 0,000 dan $0,031 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel fungsi orientasi dan penempatan dinyatakan valid.

Tabel IV-8

Variabel Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan

Butir	r	r table	Batas	nilai
-------	---	---------	-------	-------

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

	hitung		signifikansi	signifikansi
X4.1	0,636	0,2483	0,05	0,000
X4.2	0,723	0,2483	0,05	0,000
X4.3	0,749	0,2483	0,05	0,000
X4.4	0,878	0,2483	0,05	0,000
X4.5	0,774	0,2483	0,05	0,000
X4.6	0,772	0,2483	0,05	0,000
X4.7	0,602	0,2483	0,05	0,000
X4.8	0,827	0,2483	0,05	0,000

Berdasarkan tabel IV-8 dapat dijelaskan bahwa r hitung yang di peroleh dari butir pertanyaan X_4 secara keseluruhan lebih besar dari r tabel (0,2483) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan dinyatakan valid.

Tabel IV-9
Variabel Kinerja Pengelola Keuangan

Butir	r hitung	r table	Batas	nilai signifikansi
			signifikansi	
Y.1	0,647	0,2483	0,05	0,000
Y.2	0,491	0,2483	0,05	0,001
Y.3	0,712	0,2483	0,05	0,000
Y.4	0,641	0,2483	0,05	0,000
Y.5	0,621	0,2483	0,05	0,000
Y.6	0,717	0,2483	0,05	0,000
Y.7	0,593	0,2483	0,05	0,000

Berdasarkan tabel IV-9 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2483) dengan nilai signifikansi 0,000 dan $0,001 < 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel kinerja pengelola keuangan desa dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

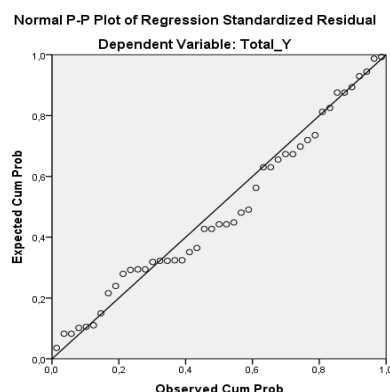
Tabel IV-10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach's	batas penerimaan
1	X1	0,833	0,60
2	X2	0,837	0,60
3	X3	0,915	0,60
4	X4	0,887	0,60
5	Y	0,745	0,60

Berdasarkan tabel IV-10 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (konsisten) karena nilai r alpha $> 0,60$.

Uji Normalitas

Gambar IV-1
Grafik Normal P-Plot



Berdasarkan gambar IV-1 di atas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel IV-11
Output Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,520	3,620			
	X1	,193	,393	,081	,590
	X2	,213	,196	,174	,625
	X3	,145	,139	,164	,661
	X4	,229	,126	,321	,519

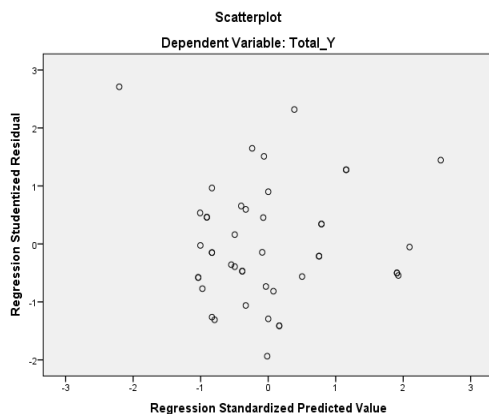
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV-11 dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV-2
Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar IV-2 grafik heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL IV-12
Output Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,520	3,620		2,077	,044
Pelaksanaan Perencanaan	,193	,393	,081	,491	,626
Fungsi Rekrutmen & Seleksi	,213	,196	,174	1,083	,285
Fungsi Orientasi & Penempatan	,145	,139	,164	1,049	,300
Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan	,229	,126	,321	1,820	,076

a. Dependent Variable: Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Berdasarkan tabel IV-13, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 7,520 + 0,193X_1 + 0,213X_2 + 0,145X_3 + 0,229X_4 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,520 menunjukkan bahwa jika dari Pelaksanaan Perencanaan, Fungsi Rekrutmen dan Seleksi, Fungsi Orientasi dan Penempatan, Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan sama dengan nol maka nilai kinerja pengelola keuangan desa sebesar 7,520.
2. Koefisien regresi pelaksanaan perencanaan (X1) sebesar 0,193 artinya setiap peningkatan satu pada variabel pelaksanaan perencanaan akan menaikkan nilai kinerja pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen sebesar 0,193 dengan asumsi variabel lain nilainya nol.
3. Koefisien regresi fungsi rekrutmen dan seleksi (X2) sebesar 0,213 artinya setiap peningkatan satu pada variabel fungsi rekrutmen dan seleksi akan menaikkan nilai kinerja pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen sebesar 0,213 dengan asumsi variabel lain nilainya nol.
4. Koefisien regresi fungsi orientasi dan penempatan (X3) sebesar 0,145 artinya setiap peningkatan satu pada variabel fungsi orientasi dan penempatan akan menaikkan nilai kinerja pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen sebesar 0,145 dengan asumsi variabel lain nilainya nol.
5. Koefisien regresi fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan (X4) sebesar 0,229 artinya setiap peningkatan satu pada variabel fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan akan menaikkan nilai kinerja pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen sebesar 0,229 dengan asumsi variabel lain nilainya nol.

Uji Statistik t

Tabel IV-13
Output Uji t

Coefficients^a

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,520	3,620		2,077	,044
	Pelaksanaan Perencanaan	,193	,393	,081	,491	,626
	Fungsi Rekrutmen & Seleksi	,213	,196	,174	1,083	,285
	Fungsi Orientasi & Penempatan	,145	,139	,164	1,049	,300
	Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan	,229	,126	,321	1,820	,076
a. Dependent Variable: Kinerja Pengelola Keuangan Desa						

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

1. Variabel Pelaksanaan Perencanaan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Hasil uji t pada tabel IV-14 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,491 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,02108. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi untuk variabel Pelaksanaan Perencanaan (X1) sebesar 0,626 $> \alpha$ 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelaksanaan perencanaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa. Dengan demikian H_1 yang menyatakan bahwa pelaksanaan perencanaan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa ditolak.

2. Variabel Fungsi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,083 dan t_{tabel} sebesar 2,02108 Hal ini menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi untuk variabel fungsi rekrutmen dan seleksi (X2) sebesar 0,285 $> \alpha$ 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi rekrutmen dan seleksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa. Dengan demikian H_2 yang menyatakan bahwa fungsi rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa ditolak.

3. Variabel Fungsi Orientasi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Hasil uji t pada tabel IV-14 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,049 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,02108 Hal ini menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi untuk variabel fungsi orientasi dan penempatan (X3) sebesar 0,300 $> \alpha$ 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel fungsi orientasi dan penempatan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa. Dengan demikian H_3 yang menyatakan bahwa fungsi orientasi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa ditolak.

4. Variabel Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Hasil uji t pada tabel IV-14 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,820 dan t_{tabel} sebesar 2,02108. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi untuk variabel fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan (X4) sebesar 0,076 $< \alpha$ 0,05, sehingga variabel fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa. Dengan demikian H_4 yang menyatakan bahwa fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan desa ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,594 ^a	,353	,289	1,853	1,423
a. Predictors: (Constant), Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Fungsi Orientasi & Penempatan, Fungsi Rekrutmen & Seleksi, Pelaksanaan Perencanaan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pengelola Keuangan Desa					

Berdasarkan tabel IV-15 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R*² sebesar 0,353 artinya 35,3% variabel kinerja pengelola keuangan desa dapat dijelaskan oleh variabel Pelaksanaan Perencanaan, Fungsi Rekrutmen dan Seleksi, Fungsi Orientasi dan Penempatan, Fungsi Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, sedangkan sisanya

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

sebesar (100%-35,3%) atau 64,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia pada pelaksanaan perencanaan terhadap kinerja pengelola keuangan desa

Berdasarkan uji t maka diperoleh hasil bahwa pelaksanaan perencanaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan desa. Hal ini disebabkan oleh masih belum optimalnya pelaksanaan perencanaan yang diselenggarakan di desa di Kecamatan Adimulyo.

Visi dan misi masing-masing desa yang selalu disesuaikan dengan masa jabatan Kepala Desa dan aturan-aturan dari pemerintah tentang pengelolaan keuangan desa yang sering berubah membuat pengelola keuangan desa sulit untuk bekerja dengan baik. Selain itu kurangnya pengarahan mengenai tugas dan jadwal kerja yang akan diterima juga menghambat kinerja pengelola keuangan desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabtohadhi dan Ariani (2016) yang menyatakan bahwa audit atas perencanaan sumber daya manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Indarti (2020) yang menyatakan audit manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia fungsi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Berdasarkan uji t maka diperoleh hasil fungsi rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan desa. Prosedur pendaftaran perangkat desa sudah berjalan dengan baik, akan tetapi calon perangkat desa tidak diberitahu tentang deskripsi pekerjaannya. Jabatan pengelola keuangan desa juga masih banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karena sesuai peraturan bupati syarat untuk pendidikan hanya dicantumkan minimal SLTA.

Indikator-indikator rekrutmen perangkat desa yang masih kurang seperti pelaksanaan indikator calon perangkat desa yang direkrut memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan jabatan, panitia menentukan persyaratan-

persyaratan secara lengkap dalam seleksi bakal calon perangkat desa, dan pelaksanaan rekrutmen perangkat desa dilakukan secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabtohadhi dan Ariani (2016) yang menunjukkan bahwa meskipun pengaruh langsung yang diberikan oleh audit atas fungsi rekrutmen dan seleksi adalah positif akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Indarti (2020) yang menyatakan audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia fungsi orientasi dan penempatan terhadap kinerja pengelola keuangan desa

Fasilitas yang didapatkan perangkat desa memadai, seperti pelayanan kesehatan gratis, gaji sesuai UMR, cuti kerja serta mendapatkan keselamatan saat bekerja. Fasilitas yang diterima oleh perangkat desa tersebut harusnya diseimbangkan dengan kontribusinya, akan tetapi aturan jam kerja yang tidak jelas membuat perangkat desa (pengelola keuangan desa) tidak dapat menggunakan waktu kerja mereka dengan baik. Sesuai Peraturan Bupati Kebumen Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Hari Dan Jam Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen Bab III pasal 5 mengatur jam kerja efektif diantaranya hari senin – kamis pukul 07.30-16.00 WIB dan hari jumat pukul 07.00-11.00 WIB, akan tetapi aparat pemerintah desa adalah abdi masyarakat dimana pelayanan kepada masyarakat dilaksanakan selama 24 jam dan tidak bisa dibatasi dengan jam kerja sebagaimana Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena sebagai abdi masyarakat dituntut tidak hanya menyelesaikan urusan kantor saja tapi memiliki tanggungjawab untuk membina hubungan masyarakat desa.

Perangkat desa baru tidak ditetapkan sesuai profesi dan kemampuan berdasarkan ijazah sehingga kemampuan dalam mengelola keuangan desa tidak dapat maksimal dan kinerja perangkat desa juga tidak maksimal.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Indarti (2020), yang menyatakan audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi orientasi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dari hasil penelitian bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi orientasi dan penempatan tidak

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan desa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Montolalu *et al* (2016) yang menyatakan orientasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Kurangnya pelatihan dan pengembangan yang diadakan Pemerintah Kabupaten, Pemerintah Kecamatan maupun Pemerintah Desa membuat pengelola keuangan desa kurang semangat dalam bekerja serta sulit menyelesaikan permasalahan kerjanya. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan yang baik maka semakin meningkat pula kinerja pengelola keuangan desa, akan tetapi karena kurangnya pembinaan dan pelatihan untuk pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo sehingga kinerja pengelola keuangan kurang maksimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahlevi (2019), Indarti (2020) yang menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian variable audit manajemen sumber daya manusia dalam aspek perencanaan tenaga kerja menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Hal ini disebabkan karena masih belum optimalnya pelaksanaan perencanaan yang diselenggarakan di desa di Kecamatan Adimulyo. Visi dan misi masing-masing desa yang selalu disesuaikan dengan masa jabatan kepala desa dan aturan-aturan dari pemerintah tentang pengelolaan keuangan desa yang sering berubah membuat pengelola keuangan desa sulit untuk bekerja dengan baik.
2. Pengujian variable audit manajemen sumber daya manusia dalam aspek rekrutmen dan seleksi

menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Dalam proses rekrutmen, prosedur pendaftaran perangkat desa sudah berjalan dengan baik, akan tetapi calon perangkat desa tidak diberitahu tentang deskripsi pekerjaannya. Jabatan pengelola keuangan desa juga masih banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

3. Pengujian variable audit manajemen sumber daya manusia pada penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan menunjukkan bahwa penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Salah satu penyebabnya adalah aturan jam kerja yang tidak jelas yang membuat perangkat desa (pengelola keuangan desa) tidak dapat menggunakan waktu kerja mereka dengan baik. Perangkat desa baru tidak ditetapkan sesuai profesi dan kemampuan berdasarkan ijazah sehingga kemampuan dalam mengelola keuangan desa tidak dapat maksimal dan kinerja perangkat desa juga tidak maksimal.
4. Pengujian variable audit manajemen sumber daya manusia pada penyelenggaraan fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa penyelenggaraan fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Diterapkannya fungsi pembinaan, pelatihan dan pengembangan yang baik memang dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan desa, akan tetapi karena kurangnya pembinaan dan pelatihan untuk pengelola keuangan desa di Kecamatan Adimulyo sehingga kinerja pengelola keuangan kurang maksimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya meliputi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menilai kinerja pengelola keuangan desa. Peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variable-variabel lain, diluar variabel yang ada dalam penelitian ini.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

2. Peneliti selanjutnya di harapkan dapat menguji pada sampel atau di desa kecamatan lain di Kabupaten Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. P. 2016. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri. Yogyakarta
- Arens, A. Alvian, Randu Elder, Mark Beasley. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance*. (Alih bahasa: Herman Wibowo). Jakarta: Salemba Empat.
- Astuti, S. 2018. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen. Jurnal Fokus Bisnis. 17 (01): 13-21
- Bayangkara, IBK. 2011. Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Gelinas, Sutton and Hunton. 2016. *Accounting Information System*. 10. Edition. South_Western.USA.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariatif dengan Program IBM SPSS 19. Cetakan VIII Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Indarti, D. 2020. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen. Laporan Tugas Akhir. D3 Akuntansi UNIVERITAS Putra Bangsa. Kebumen.
- Mangkunegara, Prabu Anwar AA. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Moeheriono, 2012. Badan Pertanahan Nasional. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindi Persada.
- Montololu, R, L. Kawet dan O. Nelwan. 2016 Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.4 No.1: 1318-1329
- Mulyadi. 2013. Auditing. Buku I. Edisi 6. Salemba Empat. Jakarta.
- Nasrulloh dan Nofianti Leny. 2018. Pemeriksaan Akuntan Publik. Pekanbaru
- Notoatmodjo, S. 2015. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Pahlevi, D. H. 2019. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gawat Darurat Di RSUD DR. Soedirman Kabupaten Kebumen. Laporan Tugas Akhir. D3 Akuntansi UNIVERITAS Putra Bangsa. Kebumen.
- Peraturan Bupati Kebumen Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Hari Dan Jam Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Pedoman Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS). Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Setiawan, Toni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Platinum.
- Siagian, P. Sondang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sukrisno. Agus. 2012. Bunga Rampai Auditing. Jakarta: Salemba Empat.

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa

Susilo, Willy. 2010, Audit Sumber Daya Manusia,
Jakarta: PT. Vorqistatama

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: Kencana

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang
Desa