

## PENGUNGKAPAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGARUHNYA TERHADAP CITRA PERUSAHAAN

Novi Wulandari Widiyanti<sup>1</sup>, Antonius Julio Airlangga<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Jember, [novie\\_first@yahoo.co.id](mailto:novie_first@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Universitas Jember, [aj\\_airlangga@yahoo.com](mailto:aj_airlangga@yahoo.com)

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan nilai perusahaan. Beberapa penelitian telah dilakukan terkait pengungkapan sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan, khususnya yang terkait dengan citra perusahaan. Akan tetapi dari berbagai hasil penelitian, hasilnya masih belum konsisten. Oleh karena adanya inkonsistensi hasil penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh luas pengungkapan sumber daya manusia terhadap citra perusahaan. Penelitian ini mencoba mengujinya dengan menggunakan sebuah variabel independen (luas pengungkapan sumber daya manusia) dan 2 variabel kontrol (profitabilitas dan ukuran perusahaan). Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur terdaftar di BEI yang memperoleh predikat *excellent* dalam Indonesia Corporate Image Award. Teknik *purposive sampling* menghasilkan 64 perusahaan sampel dengan data yang diperoleh dari laporan tahunan 2012-2014. Teknik analisis dalam penelitian ini, dikerjakan dengan bantuan program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa luas pengungkapan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra perusahaan..

**Kata Kunci:** citra perusahaan, pengungkapan sumber daya manusia, pengungkapan sukarela, tanggung jawab sosial

### Abstract

*Human resources is believed to be a contributing factor to companies' performances and values. Several studies have been carried out on the human resources disclosure to a company's performance, particularly on corporate image. However, the results still show some inconsistency. Therefore, this research conducted to re-evaluating the influence of human resources disclosure on corporate image. This study attempts to examine it using independent variable (human resource disclosure), two control variables (profitability and corporate size) and corporate image as dependent variable. This study used secondary data. Object of this research are manufacturing companies listed on Indonesian Stock Exchange and got Indonesian Corporate Image Award with excellent result. After using purposive sampling technique, 64 companies are determined as research samples and data obtained from annual report 2012-2014. The result indicates that human resource disclosure is significantly influence on corporate image.*

**Keywords:** corporate image, human resource disclosure, voluntary disclosure, social responsibility

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan kumpulan berbagai sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan oleh para *stakeholder*-nya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset kritis dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Widodo (2014) menyatakan bukanlah manusia secara utuh yang disebut sebagai aset, namun kemampuan jasa yang dimiliki oleh manusia yang tersedia dan sesuai dengan kebutuhan perusahaanlah yang dibandingkan dengan aset. Sumber daya manusia tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan melainkan pada

perencanaan strategis. Arti penting keberadaan sumber manusia sebagai aset dalam perusahaan telah mendorong munculnya penelitian-penelitian tentang *human resource accounting* (HRA) atau akuntansi sumber daya manusia di banyak negara, termasuk di Indonesia sendiri. Gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia berawal dari pandangan mengenai peran sumber daya manusia yang mendukung kelangsungan hidup perusahaan dan pentingnya modal manusia terhadap perekonomian. Namun konsep akuntansi sumber daya manusia ini dalam praktek dan pengembangannya masih menghadapi beberapa persoalan seperti:

1. Persoalan pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva milik perusahaan.
2. Pengukuran sumber daya manusia dalam satuan moneter.
3. Keterbatasan akuntansi konvensional tentang penilaian sumber daya manusia (Cendika, 2014).

PSAK No. 19 menyebutkan bahwa aset adalah sumber daya yang dikendalikan oleh entitas sebagai akibat peristiwa masa lalu, dan manfaat ekonomis di masa depan dari aset tersebut diharapkan diterima oleh entitas. Dari pengertian aset ini saja, tentu dirasa sulit untuk mengklasifikasikan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan karena tidak memenuhi beberapa kriteria aset (Sudarno, 2010). Kesulitan tsb antara lain pada saat harus melakukan pengukuran terhadap nilai moneternya. Sejauh ini, pengukuran terkait sumber daya manusia diatur dalam PSAK No. 57 tentang kewajiban diestimasi, kewajiban kontijensi, dan aktiva kontijensi. Dalam aturan ini PSAK mewajibkan perusahaan mengestimasi kewajiban kontijensinya termasuk pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan ganti rugi karyawan.

Dalam praktiknya saat ini, penyajian berbagai informasi seputar sumber daya manusia masih bersifat sukarela penyampaiannya (*voluntary disclosure*), dan biasanya diungkapkan dalam laporan tahunan perusahaan (Almilia, 2008). Penjelasan mengenai pengungkapan sukarela dalam SAK No.1 paragraf 12 adalah sebagai berikut : Entitas dapat pula menyajikan, terpisah dari laporan keuangan, laporan mengenai lingkungan hidup dan laporan nilai tambah (*value added statement*), khususnya bagi industri dimana faktor lingkungan hidup memegang peranan penting dan bagi industri yang menganggap karyawan sebagai kelompok pengguna informasi yang memegang peranan penting.

Pengungkapan informasi sumber daya manusia oleh perusahaan sejalan dengan teori legitimasi. Teori legitimasi menganjurkan perusahaan untuk meyakinkan bahwa aktivitas dan kinerjanya dapat diterima oleh masyarakat. Perusahaan menerbitkan laporan tahunan untuk menggambarkan kesan tanggung jawab lingkungan, sehingga mereka diterima oleh masyarakat. Disamping itu, teori signaling menyatakan bahwa perusahaan yang berkualitas baik dengan sengaja akan memberikan sinyal pada pasar (publik), dengan demikian pasar diharapkan dapat membedakan perusahaan yang berkualitas baik dan buruk (Indriani, 2014). Dengan mengungkapkan informasi mengenai sumber daya manusia secara sukarela, diharapkan akan memberikan kesan baik bagi perusahaan dan

meningkatkan citra perusahaan. Kurniawati (2015) mengungkapkan *corporate image* pada hakikatnya adalah persepsi publik terhadap perusahaan. Dalam persepsi publik, citra perusahaan terbentuk dari asosiasi antar perusahaan sebagai subjek dan atribut-atribut seperti baik, buruk, berkualitas, peduli lingkungan, tanggung jawab dan lain-lain. Akumulasi dari citra perusahaan akan membentuk reputasi perusahaan yang sangat bermakna bagi perusahaan.

*Frontier Consulting Group* bekerjasama dengan Tempo Media Group sejak tahun 2001 secara rutin menyelenggarakan *Indonesia Corporate Image Award* (IMAC). Seperti yang dikutip dari website resmi IMAC, [www.imacaward.com](http://www.imacaward.com) bahwa *Corporate Image Award* adalah penghargaan untuk mengapresiasi *image* baik yang berhasil dipelihara oleh manajemen perusahaan. Penilaian *image* perusahaan diberikan atas dasar survei terhadap kelompok responden, yaitu manajemen atau pelaku bisnis, *stockholder* atau investor, jurnalis selain jurnalis *infotainment* dan masyarakat publik.

Adanya *Indonesia Corporate Image Award* menunjukkan bahwa *image* atau citra perusahaan merupakan hal yang penting. Citra perusahaan yang baik akan berdampak positif terhadap preferensi konsumen. Sesuai dengan teori legitimasi dan teori *signaling*, pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan, khususnya mengenai pengungkapan sumber daya manusia merupakan sinyal dari perusahaan untuk memperoleh legitimasi serta persepsi yang baik dari masyarakat, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi terbentuknya citra baik perusahaan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Putri (2013) yang menguji dampak pengungkapan sumber daya manusia terhadap reputasi perusahaan non finansial di Indonesia menunjukkan bahwa pengungkapan sumber daya manusia berpengaruh terhadap reputasi perusahaan dengan arah koefisien regresi adalah positif yang berarti semakin luas pengungkapan sumber daya manusia, maka reputasi perusahaan semakin meningkat. Penelitian serupa oleh Kurniawati (2015) menunjukkan bahwa pengungkapan sumber daya manusia, ukuran perusahaan, tingkat *leverage*, jenis industri, dan tingkat konsentrasi kepemilikan, secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap reputasi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan didasarkan pada fenomena peningkatan kebutuhan penggunaan informasi sumber daya manusia yang tidak diikuti dengan peningkatan pengungkapan sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan (Putri, 2013). Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada obyek penelitian yang dibatasi pada jenis industri manufaktur, serta penggunaan rentang waktu yang lebih panjang. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah : luas pengungkapan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap citra perusahaan. Rumusan masalah yang akan diajukan adalah bagaimana pengaruh luas pengungkapan sumber daya manusia terhadap citra perusahaan. Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh luas pengungkapan sumber daya manusia terhadap citra perusahaan

## METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro, 2014). Jenis data yang digunakan adalah data sekunder berupa laporan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2012-2014, adapun data tersebut diperoleh di [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). Data mengenai luas pengungkapan sumber daya manusia diperoleh pada bagian naratif dalam laporan tahunan dengan metode *content analysis*. Sedangkan, ukuran perusahaan dan profitabilitas diambil dari bagian kuantitatif laporan tahunan. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria perusahaan manufaktur terdaftar di BEI tahun 2012, 2013, dan 2014 yang memperoleh predikat *excellent* dalam *Indonesia Corporate Image Award* (IMAC) pada tahun berikutnya.

Terdapat tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

1. Variabel dependen, berupa citra baik perusahaan (IMAGE) yang diproksikan dengan *Corporate Image Index* (CII).
2. Variabel independen, berupa luas pengungkapan sumber daya manusia (RINDEX) yang menggunakan kriteria 37 item pengungkapan Ernst dan Ernst (1998) yang sebelumnya juga digunakan dalam penelitian Kurniawati (2015).
3. Variabel kontrol, berupa profitabilitas perusahaan (PROFIT) yang diproksikan dengan ROA dan ukuran perusahaan (SIZE) yang diproksikan dengan jumlah karyawan.

Analisis data diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (*one sample kolmogorov-smirnov test* dengan tingkat signifikansi 5%), uji multikolinieritas (memperhatikan nilai *tolerance* dan VIF), uji heterokedastisitas (dengan *scatterplots*), dan uji autokorelasi (Durbin-Watson *test* dan Run *test*). Pengujian hipotesis dengan uji koefisien determinasi, uji statistik F, dan uji statistik T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan metode *purposive sampling* yang digunakan, diperoleh sampel sebanyak 64 perusahaan dengan hasil analisis statistik deskriptif

**Tabel 1 Hasil Pengolahan Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
IMAGE	64	1,01	2,86	1,67	0,53
RINDEX	64	0,32	0,76	0,52	0,11
PROFIT	64	-0,07	0,4	0,1	0,11
SIZE	64	706	84871	14613,4	19185

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan output uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, tampak bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal. Output uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan *output scatterplot* uji heterokedastisitas di atas, tampak bahwa titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel independen yang digunakan.

Nilai DW dalam Durbin-Watson *test* berada di antara DL dan DU ( $1,4990 < 1,597 < 1,6946$ ), yang berarti tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti (berada pada daerah keragu-raguan). Sehingga perlu dilakukan uji lain yaitu Uji Run untuk memastikan tidak terjadi masalah autokorelasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai *asympt.Sig.* 0,313 ( $>0,05$ ) yang berarti tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS 23 diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$(i) \text{IMAGE}_{it+1} = 0,722 + 1,827 \text{RINDEX}_{it} + e_i$$

sedangkan persamaan regresi linier berganda, dengan memasukkan variabel kontrol adalah sebagai berikut:

$$(ii) \text{IMAGE}_{it+1} = 0,533 + 1,489 \text{RINDEX}_{it} + 2,028 \text{PROFIT}_{it} + 0,00001093 \text{SIZE}_{it} + e_i$$

Nilai koefisien korelasi (R) berdasarkan model (i) sebesar 0,370 dan berdasarkan model (ii) sebesar 0,725. Nilai ini memiliki arti masing-masing bahwa 37% citra perusahaan dapat dijelaskan oleh luas pengungkapan sumber daya manusia dan 72,5% citra perusahaan dapat dijelaskan oleh luas pengungkapan sumber daya manusia, profitabilitas perusahaan, dan ukuran perusahaan. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan *R square* untuk model (i) dan model (ii) sebesar 0,123 dan 0,502 yang dapat diartikan bahwa 12,3% variasi dari citra perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi dari luas pengungkapan sumber daya manusia, dan 50,2% variasi dari citra perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel luas pengungkapan sumber daya manusia, profitabilitas perusahaan, dan ukuran perusahaan, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai F yang diperoleh pada model (i) sebesar 9,841 dengan nilai sig. 0,003 sedangkan pada model (ii) sebesar 22,175 dengan nilai sig. 0,000. Nilai sig. yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa baik model regresi yang tidak memasukkan variabel kontrol maupun yang memasukkan variabel kontrol merupakan model

yang baik dan dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (citra perusahaan).

Dari pengujian menggunakan dua model regresi, diperoleh tingkat signifikansi pengaruh luas pengungkapan sumber daya manusia terhadap citra perusahaan meningkat pada model (ii), yaitu dari 0,003 menjadi 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini merupakan faktor yang secara signifikan juga mempengaruhi variabel independen, sehingga dengan mengontrol nilainya dapat semakin memperkuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Atau dengan kata lain, ketidakpastian pengaruh dari variabel-variabel yang tidak diteliti dapat dikurangi dengan memasukkan variabel kontrol dalam model regresi.

Nilai sig. dari luas pengungkapan sumber daya manusia (RINDEX) untuk kedua model sebesar 0,003 dan 0,002 ( $<0,05$ ), sedangkan nilai t hitung lebih dari t tabel (1,669) yaitu sebesar 3,317 dan 3,309 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari luas pengungkapan sumber daya manusia terhadap citra perusahaan. Berdasarkan hasil ini, maka **H1** dalam penelitian ini, yaitu luas pengungkapan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap citra perusahaan **diterima**.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.7 dan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.8, diperoleh nilai sebesar 1,827 dan 1,489. Nilai *beta* yang positif memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif (searah) antara luas pengungkapan sumber daya manusia dengan citra perusahaan. Nilai sig.  $> 0,05$  untuk kedua model menunjukkan bahwa hubungan positif antara luas pengungkapan sumber daya manusia dengan citra perusahaan tersebut signifikan dan semakin signifikan manakala memasukkan variabel kontrol ke dalam model regresinya.

Sesuai dengan teori legitimasi yang menganggap bahwa perusahaan akan berusaha mengesahkan citranya sebelum masyarakat menggunakan informasi, sehingga supaya citra yang diinginkan perusahaan tersebut akan terwujud dalam persepsi masyarakat, maka perusahaan akan memberikan sinyal-sinyal melalui berbagai media. Pengungkapan informasi sumber daya manusia dalam laporan keuangan dan laporan tahunan merupakan cara yang efektif untuk membangun citra perusahaan yang peduli akan sumber daya manusianya. Hal ini sejalan dengan teori signaling yang menyatakan bahwa perusahaan yang berkualitas baik dengan sengaja akan memberikan sinyal pada pasar (publik), dimana pengungkapan sumber daya manusia juga merupakan sinyal untuk membangun citra baik perusahaan di mata masyarakat. Sedangkan teori *stakeholders* menekankan akuntabilitas organisasi jauh melebihi kinerja keuangan atau ekonomi sederhana. Rahajeng (2010) menyatakan bahwa tanggungjawab sosial perusahaan (*social responsibility*) memiliki kemanfaatan untuk meningkatkan reputasi perusahaan, menjaga *image* dan strategi perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2013), dan Kurniawati (2014) sama-sama menunjukkan bahwa pengungkapan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap reputasi perusahaan. Hasil penelitian inipun sejalan dengan penelitian sebelumnya, dimana hasil uji yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara luas pengungkapan sumber daya manusia dengan citra perusahaan. Penelitian yang dilakukan Widodo (2014) terhadap perusahaan perbankan menunjukkan bahwa pengungkapan sumber daya manusia telah dilakukan dengan cukup baik yaitu sekitar 57%. Penelitian ini pun menunjukkan bahwa pada sektor manufaktur pengungkapan sumber daya manusia juga telah dilakukan dengan cukup baik yaitu sekitar 52%.

Informasi yang diberikan perusahaan tidak hanya terbatas pada indikator ekonomi (*economic focused*), namun telah bergeser ke ranah yang lebih luas yaitu sampai pada ranah sosial kemasyarakatan. Pergeseran ini dibuktikan oleh penelitian ini, yang berdasarkan hasil analisis, terbukti bahwa pengungkapan informasi terkait sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap citra perusahaan. Sehingga semakin luas perusahaan menyampaikan informasi sumber daya manusianya, akan berarti besar dalam upaya perusahaan membangun citra baiknya di mata masyarakat.

## KESIMPULAN

Hasil pengujian ini mendukung H1 bahwa luas pengungkapan sumber daya manusia berpengaruh terhadap citra baik perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin besar luas pengungkapan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan akan semakin meningkatkan citra baiknya di mata masyarakat. Hal ini juga menunjukkan bahwa saat ini perusahaan semakin menyadari arti dari membangun citra perusahaan yang baik sebagai komponen yang tidak terpisahkan dalam tujuan perusahaan.

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya penggunaan sampel yang terbatas pada perusahaan manufaktur yang memperoleh predikat *excellent* pada IMAC Award, hanya menggunakan rentang waktu yang relatif singkat (3 tahun), dan variabel kontrol terbatas pada ukuran perusahaan dan profitabilitas perusahaan. Berdasarkan beberapa keterbatasan yang ditemukan peneliti, maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel tidak hanya pada sektor manufaktur, serta dengan rentang waktu yang lebih besar. Diharapkan pula penelitian selanjutnya dapat memasukkan faktor-faktor lain sebagai variabel kontrol, dan tidak menutup kemungkinan untuk dilakukannya uji beda antara perusahaan yang memperoleh dan tidak memperoleh predikat *excellent*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almilia, Luciana Spica. 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Sukarela Internet Financial And Sustainability Reporting. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol. 12 No. 2.

- Cendika, F.B., dan Tjiptohadi S. 2014. Metode Valuasi Human Capital dalam Konsep Human Resource Accounting (HRA) dan Pengungkapannya. *Simposium Nasional Akuntansi XVII Lombok*.
- Gray, R. 2005. Taking a long view on what we now know about social and environmental accountability and reporting. *Electronic Journal of Radical Organisation Theory* 9.
- Hadi, Nor. 2010. Studi Eksplorasi Praktik *Corporate Social Responsibility* serta Motif yang Terkandung didalamnya (Kasus Perusahaan *Go Public* di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Jurusan Ekonomi Islam STAIN Kudus*.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Indriani, Erna Wati, dkk. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Sukarela dan Implikasinya terhadap Asimetri Informasi. *Simposium Nasional Akuntansi XVII Lombok*.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniawati, Lidwina D. 2015. Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Purwanto, Agus. 2011. Pengaruh Tipe Industri, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas terhadap *Corporate Social Responsibility*. *Jurnal Akuntansi & Auditing Universitas Diponegoro* Vol. 8 No. 1.
- Putri, Rachmatika P. M. 2013. Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting* Vol. 2 No. 3.
- Rahajeng, Rahmi Galuh. 2010. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Sosial (*Social Disclosure*) Dalam Laporan Tahunan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia). *Diponegoro Journal of Accounting*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Riswari, Ardana Dyah. 2012. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Nilai Perusahaan dengan *Corporate Governance* sebagai Variabel Moderating. *Diponegoro Journal of Accounting* Vol. 1 No. 1.
- Sembiring, Eddy Rismanda. 2005. Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial: Study Empiris pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*.
- Sudarno, 2010. Akuntansi Sumber Daya Manusia : Perlakuan dan Pengukuran. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, Vol 8 No 1.
- Wakid, Nadiyah Lutfi, Iwan Triyuwono, dan Prihat Assih. 2012. Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal*. Universitas Brawijaya.
- Widodo, N.M. 2014. Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Simposium Nasional Akuntansi XVII Lombok*.

[www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) diakses tanggal 10 November 2015

[www.imacaward.com](http://www.imacaward.com) diakses tanggal 8 Oktober 2015