



**PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI *QUALITY CONTROL (QC)* DI PT
GLOSTAR INDONESIA- B KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

**Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta**



Disusun Oleh :

**Novi Andriani
163402031**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, April 2020

Materai Rp. 6000
(Tanda tangan)

Novi Andriani
NIM.163402031

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Novi Andriani

NIM : 163402031

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Divisi *Quality Control (QC)*
di PT Glostar Indonesia – B Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima
sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Ir. H. Nurjaya, SE., M.M.,



Pembimbing 2 : Dadang Ahmad Zaeni, SE., M.M.,



Ditetapkan di :

Tanggal :

HALAM PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Novi Andriani

NIM : 163402031

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Divisi *Quality Control (QC)*
di PT Glostar Indonesia – B Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima
sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Global Jakarta,

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Ende Rahmatillah SE, M.M (



Penguji 2 : Eka Pranajaya SE, M.M (

Ditctapkan di :.....

Tanggal :.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini, penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memenuhi gelar sajana manajemen , saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan trimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Nurjaya, SE., M.M., Selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dadang Ahmad Zaeni, SE., M.M., Selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Kepada Pimpinan dan Seluruh karyawan PT Glostar Indonesia B, yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
3. Kepada orang tua yang selalu memberikan bantuan dan dukungan material dan moral;
4. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, saya berharap, Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Sukabumi, April 2020
Novi Andriani

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai aktivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novi Andriani

NPM : 1634 02 031

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya ilmiah : SKRIPSI

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*None-exclusive RoyaltyFree Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *QUALITY CONTROL (QC)* DI PT GLOSTAR INDONESIA-B KABUPATEN SUKABUMI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*) merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, April 2020

Novi Andriani

NIM: 1634 02 031

ABSTRAK

Audit adalah Pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada Divisi *Quality Control (QC)* PT Glostar Indonesia – B yang berjumlah 85 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yang berjumlah 85 orang.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa kuisioner. Uji instrument yang dilakukan dalam penelitian ini berupa uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan karyawan Divisi *Quality Control (QC)* PT Glostar Indonesia – B sebanyak 85 orang, uji analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi dan analisis regresi.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan divisi *Quality Control (QC)* PT Glostar Indonesia – B.

Kata Kunci : Audit Sumber Daya Manusia, Kinerja

ABSTRACT

Audit is a systematic, objective and documented examination and assessment of organizational functions that are affected by HR management (Human Resources). This study aims to determine the effect of Human Resources Audit on performance in the Quality Control (QC) Division of PT Glostar Indonesia - B, amounting to 85 people. The sampling technique in this study used the Non Probability Sampling technique with the census method, so that the number of samples in this study was the same as the total population of 85 people.

The data used are primary data, namely in the form of a questionnaire. The instrument test used in this study was a validity test and a reliability test involving 85 employees of the Quality Control (QC) Division of PT Glostar Indonesia - B, the data analysis test used in testing the hypothesis in this study using correlation analysis, coefficient of determination and regression analysis.

The results of this study indicate a significant effect of human resource management audit on the performance of employees of the Quality Control (QC) division of PT Glostar Indonesia -B.

Keywords: *Human Resources Audit, Performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	ii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMAKASIH.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi

BAB I

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	5
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Waktu dan Lokasi Penelitian	10

BAB II

2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Manajemen.....	14
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	14
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15

2.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.4 Audit Sumber Daya Manusia.....	19
2.4.1 Pengertian Audit	19
2.4.2 Tujuan Audit Sumber Daya Manusia	20
2.4.3 Dimensi Audit Sumber Daya Manusia	21
2.4.4 Manfaat Audit Sumber Daya Manusia	22
2.5 Kinerja	23
2.5.1 Pengertian Kinerja	23
2.5.2 Faktor Kinerja	24
2.5.5 Dimensi Kinerja	25
2.6 Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja.....	26
BAB III	
3.1 Objek Penelitian.....	28
3.1.1 Sejarah PT Glostar Indonesia.....	28
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	29
3.1.3 Struktur Organisasi	30
3.1.4 Uraian Tugas QC PT Glostar Indonesia - B	31
3.2 Metodologi Penelitian.....	36
3.2.1 Prosedur Penelitian	36
3.2.2 Desain Penelitian	37
3.2.3 Unit Analisis	37
3.2.4 Populasi dan Sampel	37
3.2.5 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.2.6 Operasional Variabel	39
3.2.7 Instrumen Penelitian	41
3.2.8 Metode Analisis Data.....	41

3.2.8.1 Uji Instrumen.....	41
3.2.8.2 Analisis Statistik.....	43
BAB IV	
4.1 Karakter Responden.....	47
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	48
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.3 Hasil Pembahasan	51
4.3.1 Deskripsi Audit Sumber Daya Manusia Pada Divisi <i>Quality Control (QC)</i> di PT Glostar Indonesia - B	51
4.3.2 Deskripsi Kinerja Karyawan Pada Divisi <i>Quality Control (QC)</i> di PT Glostar Indonesia - B.....	60
4.3.3 Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi <i>Quality Control (QC)</i> di PT Glostar Indonesia - B	69
4.3.3.1 Analisis Korelasi	69
4.3.3.2 Koefisien Determinasi.....	70
4.3.3.3 Analisis Regresi.....	71
BAB V	
5.1 Simpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Fungsi dari Audit sumber daya manusia dapat dilakukan pada semua fungsi-fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, penerimaan, seleksi, latihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan karyawan dengan organisasi (hubungan industrial). Audit SDM berfokus pada pencarian data dan informasi tentang permasalahan organisasi dari perspektif SDM, lebih spesifik menyangkut masalah-masalah yang mengakibatkan kegagalan organisasi. Misalnya karena tengah terjadi *issue* sentral atau karena adanya permintaan khusus dari manajemen karena alasan tertentu. Audit sumber daya manusia sebagai suatu analisis dari semua faktor yang menyangkut administrasi personalia diikuti dengan rekomendasi untuk memperbaiki setiap penyimpangan dari standar yang diinginkan.

Dalam hal ini audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi. Audit juga digunakan sebagai instrumen untuk perbaikan, serta diperlukan perbaikan secara rutin agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik. Fungsi dari Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan, jika ditunjang oleh suatu pengendalian internal yang baik untuk menekankan kemungkinan terjadinya kesalahan serta mengetahui faktor apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Glostar Indonesia khususnya pada divisi *Quality Control (QC)* sebab divisi tersebut akhir dari sebuah proses produksi. Kebijakan serta sistem kerja fungsi Sumber Daya

Manusia dapat dinilai melalui audit manajemen sumber daya manusia. Menurut Susilo (2015:63) untuk mengidentifikasi hal tersebut diperlukan 3 (tiga) indikator dalam audit manajemen sumber daya manusia sebagai berikut perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan dan tindak lanjut audit.

Bagian kepegawaian bertugas mengelola, meningkatkan kinerja karyawan dan memonitoring kegiatan serta kebutuhan karyawan supaya tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Penyimpangan bisa terjadi saat bekerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik. Masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan perusahaan mulai terganggu. Fenomena yang terjadi pada saat ini terdapat beberapa temuan oleh pihak auditor tentang kinerja karyawan tentang keluhan-keluhan dari buyer dalam penjualan produk yang akan dipasarkan menyebabkan terjadinya hal yang tidak dinginkan oleh semua pihak, hal tersebut dapat dilihat dari temuan salah satunya adalah tentang penilaian karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Laporan penilaian kinerja karyawan PT Glostar Indonesia B
Divisi *Quality Control (QC)* Tahun 2020

No	Kriteria	Nilai rata-rata			Keterangan
		Target	Realisasi 2018	Realisasi 2019	
1	<i>Ability/Kemampuan</i>	40	29,5	33,5	Hasil penilaian
2	<i>Quality/Kualitas</i>	30	26,1	26,9	
3	<i>Attitude/Sikap</i>	30	26,1	26,7	

Sumber : HRD PT. Glostar Indonesia B, 2020

Tabel 1.2
Standar Penilaian

No	Standar Nilai	Ability	Quality	Attitude
1	Sangat baik	40	30	30
2	Baik	35	28	28
3	Sedang	30	26	26
4	Kurang	25	23	23

Sumber : HRD PT Glostar Indonesia B, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui hasil penilaian tahun ke tahun belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan, dapat dilihat pada tahun 2018 *Ability*/Kemampuan memiliki nilai rata-rata 29,5 dengan kriteria sedang tahun 2019 dengan nilai 33,5 dengan kriteria sedang, selanjutnya *Quality*/Kualitas pada tahun 2018 sebesar 26,1 dan tahun 2019 sebesar 26,9 dengan masing-masing kriteria sedang dan tentang *Attitude*/Sikap pada tahun 2018 sebesar 26,1 dan tahun 2019 sebesar 26,7 dengan masing-masing kriteria sedang. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah keluar masuk karyawan pada divisi QC, kurangnya pengawasan dan tidak adanya evaluasi hasil kerja yang sudah disepakati.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Quality Control (QC) Di PT Glostar Indonesia- B Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana audit sumber daya manusia pada divisi *Quality Control (QC)* di PT Glostar Indonesia- B Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada divisi *Quality Control (QC)* di PT Glostar Indonesia- B Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada divisi *Quality Control (QC)* di PT Glostar Indonesia- B Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui audit sumber daya manusia pada divisi *Quality Control (QC)* di PT Glostar Indonesia- B Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengctahui kinerja karyawan pada divisi *Quality Control (QC)* di PT Glostar Indonesia- B Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada divisi *Quality Control (QC)* di PT Glostar Indonesia- B Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

1 Bagi penulis

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini yaitu tentang audit sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

2 Bagi akademisi

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3 Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan atau rekomendasi tentang hasil audit dalam peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik dengan mengutamakan kepentingan semua pihak untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

1.5 Kerangka Pemikiran

Audit sebagai suatu proses dengan kemampuan dan independensi seseorang dapat menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti dari keterangan yang terukur dari suatu kesatuan ekonomi dengan tujuan untuk mempertimbangkan dan melaporkan tingkat kesesuaian dan ketepatan yang terukur tersebut dengan

kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Susilo (2015:63) 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.

Ruang lingkup audit manajemen sumber daya manusia menurut Susilo (2015:67) terdiri dari :

1. Perencanaan Audit SDM
2. Pelaksanaan Audit SDM
3. Pengelolaan dan Tindak Lanjut Audit SDM

Sistem pengendalian manajemen harus didukung dengan struktur pengendalian manajemen. Audit Sumber Daya Manusia yang dilakukan Manajemen diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

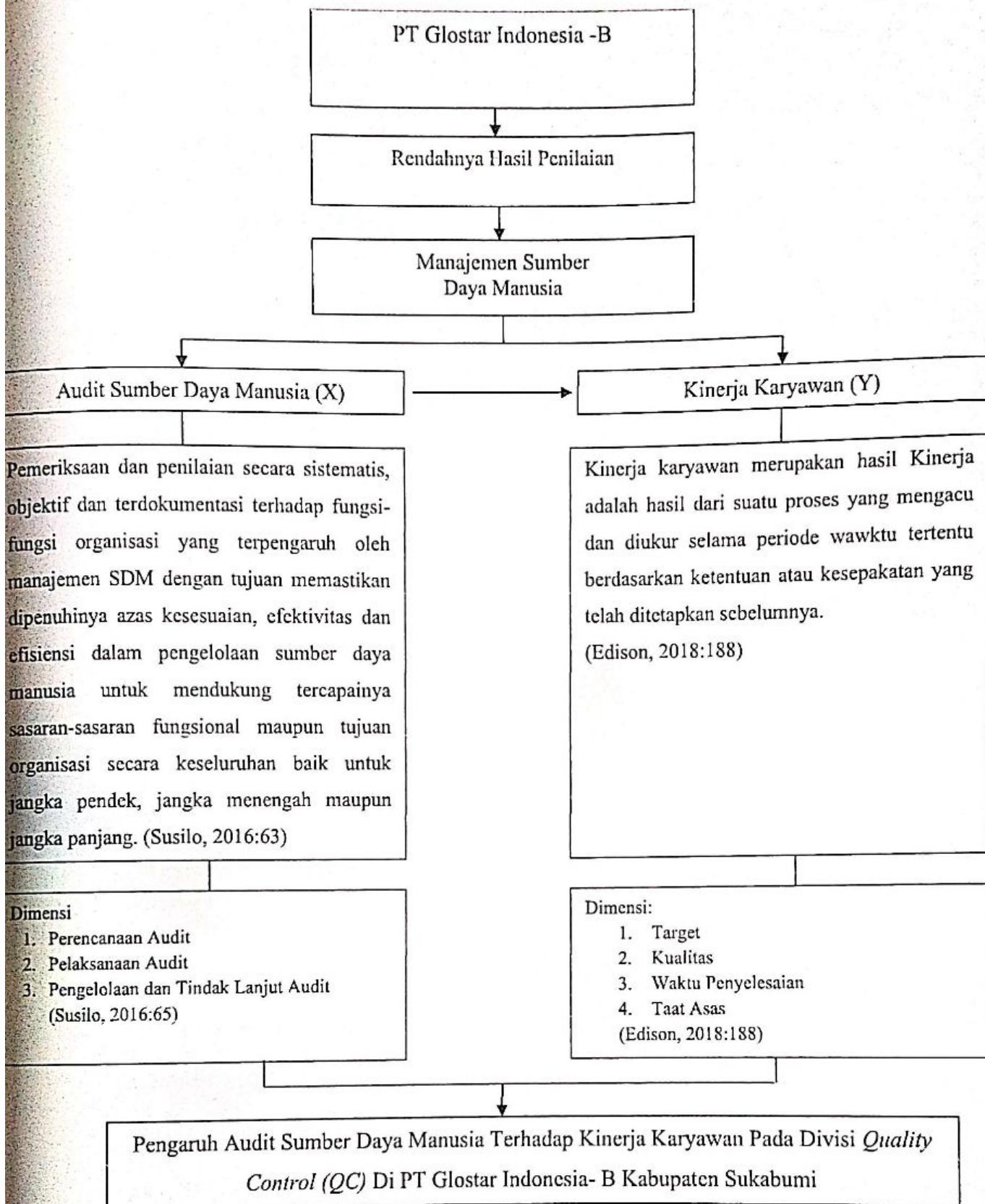
Menurut Edison (2018:188) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Factor-faktor yang perlu diamati :

1. Kompetensi
2. Teknologi
3. Metode

Terdapat beberapa pendekatan pengawasan yang dapat dilakukan, salah satunya melalui audit. Pada awalnya, audit termasuk dalam ruang lingkup tugas

manajemen suatu perusahaan. Akan tetapi, sejalan dengan hakikat pengawasan itu sendiri pada akhirnya menjadi fungsi dari setiap level manajemen. Audit sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan juga formal yang dikonsep untuk mengukur biaya serta manfaat keseluruhan dari program manajemen sumber daya manusia. Selain itu, juga untuk membuat perbandingan efisiensi dan efektivitas keseluruhan program manajemen sumber daya manusia tersebut dengan kinerja dimasa lalu, kinerja organisasi lain, serta tujuan organisasi.

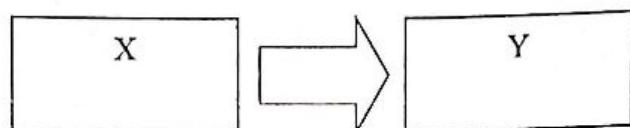
Menurut Pramudya Nur Annisa (2016:35) Audit Sumber Daya Manusia yang dilakukan Manajemen diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya audit SDM diharapkan kinerja pegawai dapat tercapai sehingga tujuan organisasi juga dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat dalam gambar yang nampak di bawah ini.



Sumber : Diolah Sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kajian diatas, peneliti ini akan dibatasi pada kajian audit terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk memperjelas antara variabel X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma sebagai berikut :



Gambar 1.2

Paradigma penelitian

Keterangan :

Variabel X: Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Variabel Y : Kinerja karyawan

1.6 Hipotesis penelitian

Menurut sugiyono (2018:31) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum ada jawaban yang empirik. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut : "Diduga terdapat pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja

karyawan pada divisi *Quality Control (QC)* Di PT Glostar Indonesia- B Kabupaten Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT Glostar Indonesia - B, yang beralamat di Jl.Raya pelabuhan II km.14,5 Desa Bojong Kec.Cikembar Kabupaten Sukabumi Jawa Barat 43157 Telp. (0266) 6323220 , penulis melakukan penelitian mulai bulan Januari s.d April 2020.

Tabel 1.3
Jadwal penelitian tahun 2020

No.	Kegiatan	Tahun 2020					
		April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept
1.	Pra Penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data		X	X			
3.	Penyusunan Laporan			X			
4.	Sidang Usulan Penelitian				X		
5.	Olah Data		X	X	X	X	
6.	Bimbingan			X	X	X	X
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2017. Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntansi Oleh Akuntan Publik. Edisi Keempat. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Arikunto Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ari Solihin. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel PT Telkom Indonesia TBK. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 6. No. PP 64-76
- Arikunto Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- David, Fred.R. (2017). Manajemen Strategis: Konsep-Konsep. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan Malayu. S. P, 2018, Manajemen sumber daya manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuncara, A.A.Anwar Prabu , 2015 , “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martoyo Susilo, 2015, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, BPFE, Yogyakarta.
- Emron Edison, 2018, ”Manajemen Sumber Daya Manusia”, Alfabeta

Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. Kinerja dan motivasi Karyawan.. BPFE, Yogyakarta.

Rivai Veithzal. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.

Sinambela, Lijan. 2018. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu

Soedibjo S. Bambang , 2017, Pengantar Metode Penelitian, STIE-STMIK Pasim, Bandung.

Sugiyono. 2018. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabetha : Bandung.

Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.