

PENGARUH AUDIT SDM DAN PENILAIAN KINERJA PADA PRODUKTIVITAS KERJA DI CV KARUNIA DHARMA SENTOSA CABANG SITUBONDO

Hardjono), Hasea Bona Dea**)*

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel X_1 (Audit SDM) dan variabel X_2 (Penilaian Kinerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) dan mengetahui pengaruh paling dominan antara variabel X_1 (Audit SDM) dan variabel X_2 (Penilaian Kinerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Penelitian dilakukan di CV. Karunia Dharma Sentosa cabang Situbondo. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode primer dan sekunder. Dimana untuk analisis datanya menggunakan Metode Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t . Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, koefisien audit SDM (X_1) sebesar $-0,739$ dan penilaian kinerja (X_2) sebesar $2,167$ halter sebut menunjukkan adanya pengaruh dari variable audit SDM dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variable bebas penilaian kinerja memiliki kontribusi yang paling dominan yaitu sebesar $2,167$.

Berdasarkan Uji t , variable Audit SDM tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja $0,462 > 0,05$. Sedangkan variable Penilaian Kinerja yang mempunyai nilai $t_{hitung} 2,167 > t_{tabel} 1,993$, variable penilaian kinerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Berdasarkan Uji F , tingkat signifikan yang diperoleh menunjukkan nilai $F_{hitung} 2,753 < 3,12$ dengan nilai signifikan $0,070 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau audit SDM dan penilaian kinerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada CV. Karunia dharma sentosa cabang Situbondo. Berdasarkan Uji Dominan variable penilaian kinerja berpengaruh paling dominan. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2), menunjukkan $R Square = 0,070$ artinya variabel bebas mempunyai kontribusi sebesar 7% terhadap variable terikat (Y) yaitu produktivitas kerja, dan sisanya sebesar 93% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Kata Kunci: Audit SDM, penilaian kinerja, produktivitas kerja

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada dasarnya tujuan sebuah perusahaan adalah untuk meraih keuntungan. Kegiatan manajemen umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada.

*) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

**) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Sumber daya ini antara lain meliputi manusia, uang, dan mesin, informasi, dan lain-lain. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki menjadi tantangan bagi setiap entitas bisnis. Oleh karena itu, dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki dalam mendukung operasional perusahaan. Salah satu sumber daya yang penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional perusahaan adalah sumber daya manusia.

Manusia yang menjalankan dan menjadi pelaku pada setiap aktivitas perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan. SDM merupakan aset potensial yang dimiliki perusahaan dan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM diibaratkan sebagai motor penggerak dalam suatu perusahaan. Sebagus apapun tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila SDMnya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka perlu adanya perumusan masalah yang akan menentukan arah yang tepat bagi pembahasan masalah, oleh karena itu penyusunan skripsi ini ingin mengangkat permasalahan tentang:

1. Apakah variabel audit SDM dan penilaian kinerja karyawan, secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja di CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo?
2. Apakah variabel audit SDM dan penilaian kinerja karyawan, secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja di CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo?
3. Variabel manakah yang paling dominan diantara audit SDM dan penilaian kinerja karyawan terhadap variabel produktivitas kerja di CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu pada perumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel audit SDM dan penilaian kinerja karyawan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja di CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel audit SDM dan penilaian kinerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja di CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo.
3. Untuk mengetahui manakah diantara audit SDM dan penilaian kinerja karyawan yang berpengaruh dominan terhadap variabel produktivitas kerja di CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo.

Manfaat Penulisan

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi pihak perusahaan untuk mengetahui faktor signifikan yang menjadi pertimbangan manajer untuk mengatur strategi yang dapat digunakan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai strategi peningkatan produktivitas kinerja karyawan.
3. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi.

Dari definisi SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotion Quality (EQ)*.

Audit

Suatu proses sistematis, artinya audit merupakan suatu langkah atau prosedur yang logis, berkerangka dan terorganisasi. Auditing dilakukan dengan suatu urutan langkah yang direncanakan, terorganisasi dan bertujuan untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif, artinya proses sistematis ditujukan untuk memperoleh bukti yang mendasari pernyataan yang dibuat oleh individu atau badan usaha serta untuk mengevaluasi tanpa memihak atau berprasangka terhadap bukti-bukti tersebut.

Audit bagi perusahaan merupakan hal yang cukup penting karena memberikan pengaruh besar dalam kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Pada awal perkembangannya auditing

hanya dimaksudkan untuk mencari dan menemukan kecurangan serta kesalahan, kemudian berkembang menjadi pemeriksaan laporan keuangan untuk memberikan pendapat atas kebenaran penyajian laporan keuangan perusahaan dan juga menjadi salah satu faktor dalam pengambilan keputusan. Audit dibagi menjadi tiga golongan, yaitu:

- 1) Audit laporan keuangan (*financial statement audit*). Audit laporan keuangan adalah audit yang dilakukan oleh auditor eksternal terhadap laporan keuangan kliennya untuk memberikan pendapat apakah laporan keuangan tersebut disajikan sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Hasil audit lalu dibagikan kepada pihak luar perusahaan seperti kreditor, pemegang saham, dan kantor pelayanan pajak.
- 2) Audit kepatuhan (*compliance audit*). Audit ini bertujuan untuk menentukan apakah yang diperiksa sesuai dengan kondisi, peraturan, dan undang-undang tertentu. Kriteria-kriteria yang ditetapkan dalam audit kepatuhan berasal dari sumber-sumber yang berbeda. Contohnya adalah bersumber dari manajemen dalam bentuk prosedur-prosedur pengendalian internal. Audit kepatuhan biasanya disebut fungsi audit internal kepada pegawai perusahaan.
- 3) Audit operasional (*operational audit*). Audit operasional merupakan penelaahan secara sistematis aktivitas operasi organisasi dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Dalam audit operasional, auditor diharapkan melakukan pengamatan yang obyektif dan analisis yang komprehensif terhadap operasional-operasional tertentu.

Tujuan audit secara umum dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Kelengkapan (*Completeness*). Untuk meyakinkan bahwa seluruh transaksi

telah dicatat atau ada dalam jurnal secara aktual telah dimasukkan.

- 2) Ketepatan (*Accurancy*). Untuk memastikan transaksi dan saldo perkiraan yang ada telah dicatat berdasarkan jumlah yang benar, perhitungan yang benar, diklasifikasikan, dan dicatat dengan tepat.
- 3) Eksistensi (*Existence*). Untuk memastikan bahwa semua harta dan kewajiban yang tercatat memiliki eksistensi atau keterjadian pada tanggal tertentu, jadi transaksi tercatat tersebut harus benar-benar telah terjadi dan tidak fiktif.
- 4) Penilaian (*Valuation*). Untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum telah diterapkan dengan benar.
- 5) Klasifikasi (*Classification*). Untuk memastikan bahwa transaksi yang dicantumkan dalam jurnal diklasifikasikan dengan tepat. Jika terkait dengan saldo maka angka-angka yang dimasukkan didaftar klien telah diklasifikasikan dengan tepat.
- 6) Ketepatan (*Accurancy*). Untuk memastikan bahwa semua transaksi dicatat pada tanggal yang benar, rincian dalam saldo akun sesuai dengan angka-angka buku besar. Serta penjumlahan saldo sudah dilakukan dengan tepat.
- 7) Pisah Batas (*Cut-Off*). Untuk memastikan bahwa transaksi-transaksi yang dekat tanggal neraca dicatat dalam periode yang tepat. Transaksi yang mungkin sekali salah saji adalah transaksi yang dicatat mendekati akhir suatu periode akuntansi.
- 8) Pengungkapan (*Disclosure*). Untuk meyakinkan bahwa saldo akun dan persyaratan pengungkapan yang berkaitan telah disajikan dengan wajar dalam laporan keuangan dan dijelaskan dengan wajar dalam isi dan catatan kaki laporan tersebut.

Penilaian Kinerja

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:382) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Tujuan evaluasi. Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
- 2) Tujuan pengembangan. Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang.

Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan.

Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Bagi organisasi atau perusahaan

sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Perawat memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas perawat mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai perawat dengan jangka waktu tertentu.

1. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2000:23) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu:

- 1) Kebutuhan manusia yang meliputi kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- 2) Modal yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku (volume dan standar).
- 3) Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- 4) Produksi yang meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.

5) Lingkungan organisasi (internal) berupa organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, system insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).

6) Lingkungan negara (eksternal) seperti kondisi ekonomi dan perdagangan stuktur sosial dan politik, polotik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.

7) Lingkungan internasional (regional) yang terdiri dari kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.

8) Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (*international*).

2. Pengukuran Produktivitas Kerja

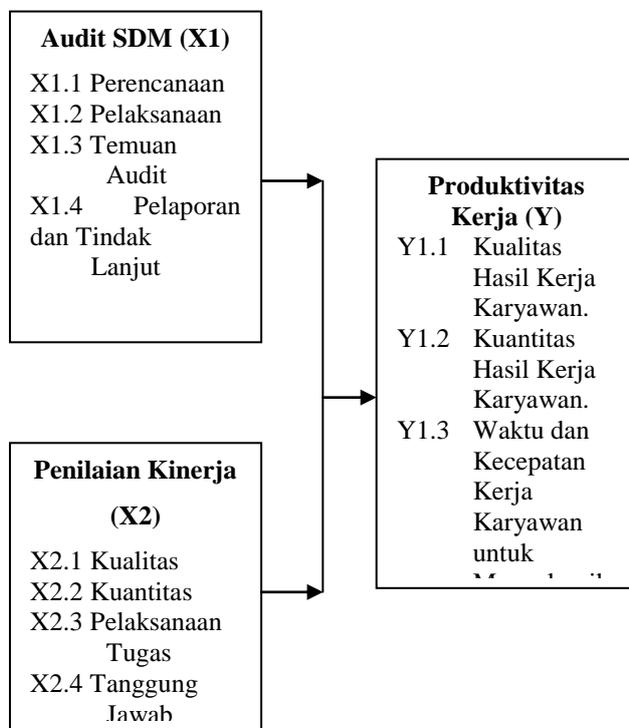
Secara umum menurut Sinungan (2000:23) pengukuran Produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Kerangka Konseptual

Berikut ini akan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1.

Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 Diduga variabel audit sumber daya manusia dan penilaian kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap variabel

produktivitas kerja pada karyawan CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo.

- H2 Diduga variabel audit sumber daya manusia dan penilaian kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja pada karyawan CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo.

- H3 Diduga variabel audit sumber daya manusia berpengaruh paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja pada karyawan CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitas yang di kuantitaskan yang berupaya untuk meneliti apa dan seberapa jauh factor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi suatu variabel. Misalnya, kita ingin mengetahui apa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan *try out* yang telah dilakukan sebelumnya, kita dapat menguji audit SDM, dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Karunia Dharma Sentosa cabang Situbondo.

Waktu dan Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan di CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo dengan alamat Jl Jend A Yani 183, Telp (0338) 678007 Situbondo 68312. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dari April 2016 sampai Juni 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan jumlah Populasi bukanlah hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari,

tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu dan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut.

Populasi menurut Sugiyono (2010:118) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Jumlah populasi dalam penelitian ini CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo adalah berjumlah 137 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:215) sampel adalah sebagian dari populasi itu. Sementara itu, Margono (2010:121) menggunakan bahwa sampel adalah sebagian bagian dari populasi, sebagian contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dan staff di CV. Karunia Dharma Sentosa yang telah bekerja lebih dari 1 tahun yang berjumlah 76 orang dan tidak termasuk unsur pimpinan ataupun karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun.

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel.

1. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini adalah Audit SDM (X1), dan Penilaian kinerja (X2).

2. Variabel terikat (*dependent*) ini adalah Produktivitas Kerja (Y)

Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai produksi dibatasi pada variabel-variabel :

1. Audit SDM merupakan tindak lanjut untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara sistematis sesuai aturan yang ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan. Adapun indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan adalah tahap awal dari rangkaian audit kinerja sebagai dasar penyusunan program kerja audit tahap berikutnya.
- 2) Pelaksanaan adalah langkah-langkah yang harus dilaksanakan guna mencapai tujuan pemeriksaan.
- 3) Temuan audit adalah sesuatu (fakta) yang dapat memberikan dukungan pada keyakinan auditor sehingga dia dapat memberikan kesimpulan/ pendapat/ pandangan/ pertimbangan auditnya.
- 4) Pelaporan dan tindak lanjut Pelaporan merupakan pengomunikasian temuan dan rekomendasi auditor untuk meyakinkan manajemen mengenai keabsahan hasil audit melalui suatu laporan komprehensif yang memuat temuan penting yang mendukung kesimpulan dan disajikan dalam bahasa operasioan yang mudah dimengerti.

2. Penilaian kinerja (X2) adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Adapun

indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah kemampuan manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.
 - 2) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 - 3) Pelaksanaan tugas adalah bentuk tanggung jawab seseorang atas pekerjaan yang telah dibebankan dalam sebuah jabatan.
 - 4) Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi.
3. Produktivitas kerja (Y) adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha. Adapun indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:
- 1) Kualitas hasil kerja karyawan adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja
 - 2) Kuantitas hasil kerja karyawan adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.
 - 3) Waktu dan kecepatan kerja adalah kemampuan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara. Penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu tim

auditor yang ada di CV. Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo.

2. Kuesioner. Berupa daftar pertanyaan yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada responden yang ditemui secara langsung di Kantor CV. Karunia Dharma Sentosa cabang Situbondo.
3. Studi pustaka. Merupakan teknik pengumpulan data melalui teks-teks maupun *soft copy edition*, seperti buku, jurnal, laporan ataupun arsip organisasi, makalah, dan lain-lain. Bahan pustaka yang berupa *soft copy edition* biasanya diperoleh dari sumber-sumber internet yang dapat diakses secara online.

Sumber Data dan Skala Pengukuran

Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapat data primer, penelitian harus mengumpulkannya secara langsung dari jawaban responden yang diteliti, yaitu berupa data mengenai pendapat atau fenomena dari obyek.

Skala pengukuran dalam penelitian dimaksud untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur agar tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah-langkah penelitian selanjutnya. Penulis memperoleh langsung data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner yang telah disebarikan dengan metode skor menggunakan skala likert.

Tabel 3.1 Skala Likert

Bobot Nilai	Jawaban	Pengujian secara Parsial (Uji t)
5	Sangat Setuju	Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Imam Ghozali, 2005:67).
4	Setuju	
3	Netral	
2	Tidak Setuju	$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$
1	Sangat Tidak Setuju	

Sumber: Riduwan dan Akdon (2007:12)

e = epselon atau *error*

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Kesahihan alat ukur merupakan indeks dari kegiatan dan latihan, yaitu seberapa jauh alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang perlu diukur (Arikunto, 2010:21).

Uji Reliabilitas

Tujuan diadakannya reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang sudah terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Menurut Arikunto (2010:160) mengatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik.

Analisis Regresi linear berganda

Mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya menurut Anwar Sanusi, (2003:309) digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

y = *dependent* variabel (produktivitas kerja)

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

n = banyaknya sampel

x₁ = audit SDM

x₂ = penilaian kinerja

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah sampel

Pengujian secara simultan (Uji F)

Hipotesis kedua yang digunakan dalam uji F yaitu untuk menguji keberartian/signifikansi regresi secara keseluruhan seperti yang dikemukakan Sudjana (2005:385) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2/N - K - 1)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinan

K = Jumlah Variabel bebas

N = Jumlah Sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

CV.Karunia Dharma Sentosa merupakan *departement store* yang terbesar yang ada di Situbondo, untuk kualitas dari segala macam produk sangatlah baik. Produk yang ditawarkan pun beragam mulai dari peralatan rumah tangga sampai pakaian baik pria, wanita maupun anak-anak, sehingga konsumen tidak perlu bingung dalam mencari apapun yang dibutuhkan.

Lokasi CV. Karunia Dharma Sentosa

CV. KaruniaDharma Sentosa beralamat di jalan jend A. Yani no 183 Situbondo tepatnya depan Bank Mandiri cabang Situbondo.

Personalia CV. akrunia Dharma Sentosa

1. Jumlah karyawan.

Departement Store ini memiliki skala yang besar dengan jumlah karyawan 132 orang, dan pimpinan berjumlah 5 orang.

2. Hari dan Jam Kerja.

Departement store ini terletak di jalan Jend A Yani 183 Situbondo.

Departement store ini buka mulai jam 8 pagi hingga jam 21.30 malam dan terkadang melebihi jam 21.30 sesuai dengan selesainya konsumen berbelanja.

Deskripsi Umum Responden Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data responden disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2006:112). Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Karunia Dharma Sentosa cabang Situbondo sebanyak 76 orang.

Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Dalam hasil penelitian psikologi yang dilakukan Robbins (2003:97) didapat perbedaan yang cukup kecil antara kesediaan wanita dan pria dalam mematuhi wewenang.

Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang responden atau sekitar 48,7% dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang atau 51,3% dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

Deskripsi Variabel Penelitian dan Penilaian Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 76 orang responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi berupa audit SDM (X1), penilaian kinerja (X2), produktivitas kerja (Y) berdasarkan tanggapan responden sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan. Dalam kuesioner terdapat indikator pertanyaan diberi jawaban yang terdiri dari 5 kategori.

Range skor :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Audit SDM (X1)

Dengan indikator pertanyaan sebagai berikut :

X1.1 Perencanaan.

X1.2 Pelaksanaan.

X1.3 Temuan audit.

X1.4 Pelaporan dan tindak lanjut.

Hasil menunjukkan bahwa indikator perencanaan (X1.1), nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 3 orang (3,9%), untuk nilai 3 (netral) sebanyak 15 orang (19,7%), untuk nilai 4 (setuju) sebanyak 46 orang (60,5%) dan untuk nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (15,8%). Indikator pelaksanaan (X1.2), nilai terendah 2 sebanyak 4 orang (5,3%), untuk nilai 3 sebanyak 30 orang (39,5%) dan untuk nilai tertinggi 4 sebanyak 42 orang (55,3%). Indikator temuan audit (X1.3) nilai terendah 2

sebanyak 5 orang (6,6%), untuk nilai 3 sebanyak 27 orang (35,5%), untuk nilai 4 sebanyak 37 orang (48,7%) dan untuk nilai tertinggi 5 sebanyak 7 orang (9,2%) dan indikator pelaporan dan tindak lanjut (X1.4) nilai terendah 2 sebanyak 4 orang (5,3%), untuk nilai 3 sebanyak 32 orang (42,1%), untuk nilai 4 sebanyak 38 orang (50,0%), dan untuk nilai tertinggi 5 sebanyak 2 orang (2,6%).

Variabel Penilaian kinerja (X2)

Dengan indikator pertanyaan sebagai berikut :

- X2.1 Kualitas.
- X2.2 Kuantitas.
- X2.3 Pelaksanaan tugas.
- X2.4 Tanggung jawab.

Hasil menunjukkan bahwa indikator kualitas (X2.1), nilai terendah 2 (tidak setuju) sebanyak 1 orang (1,3%), untuk nilai 3 (netral) sebanyak 13 orang (17,1%), untuk nilai 4 (setuju) sebanyak 47 orang (61,8%) dan untuk nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 15 orang (19,7%). Indikator kuantitas (X2.2), nilai terendah 2 sebanyak 2 orang (2,6%), untuk nilai 3 sebanyak 35 orang (46,1%), untuk nilai 4 sebanyak 38 orang (50,0%) dan untuk nilai tertinggi 5 sebanyak 1 orang (1,3%). Indikator pelaksanaan tugas (X2.3) nilai terendah 2 sebanyak 3 orang (3,9%), untuk nilai 3 sebanyak 22 orang (28,9%), untuk nilai 4 sebanyak 38 orang (50,0%) dan untuk nilai tertinggi 5 sebanyak 13 orang (17,1%) dan indikator Adanya tanggung jawab (X2.4) nilai terendah 2 sebanyak 3 orang (3,9%), untuk nilai 3 sebanyak 27 orang (35,5%), nilai 4 sebanyak 38 orang (50,0%) dan untuk nilai tertinggi 5 sebanyak 8 orang (10,5%).

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Cara menguji validitas setiap butir maka skor dari masing-masing butir dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir, dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat, ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi butir-butir dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap butir dapat dilakukan dengan mengkorelasikan butir dengan skor total pada faktor.

1. Hasil Uji validitas Audit SDM (X1) dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Audit SDM (X1) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,2257$
2. Hasil Uji validitas Penilaian Kinerja (X2) dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Penilaian kinerja (X2) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,2257$.
3. Hasil Uji Validitas Produktivitas kinerja (Y) dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel produktivitas kerja (Y) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,2257$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *alpha cronbach's*, dimana suatu instrumen penelitian

dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kebutuhan sosial atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (harga, promosi dan kualitas) terhadap keputusan pembelian baik secara parsial maupun secara simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,868 - 0,069X_1 + 0,198X_2 + e$$

Dimana :

15,868 = Bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu audit sdm dan penilaian kinerja sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat yaitu produktivitas kerja adalah 15,868. Dengan kata lain, jika variabel bebas audit sdm dan penilaian kinerja nilainya dianggap nol, maka besarnya variabel terikat yaitu produktivitas kerja adalah 15,868.

- 0,069X₁ = besarnya koefisien variabel audit sdm yang berarti setiap penurunan variabel audit sdm sebesar 1%, maka produktivitas kerja meningkat 0,069 dengan asumsi variabel lainnya (penilaian kinerja) konstan.

0,198X₂ = besarnya koefisien variabel penilaian kinerja yang berarti setiap peningkatan variabel penilaian kinerja sebesar 1%, maka produktivitas kerja meningkat 0,198 dengan asumsi variabel lainnya (audit sdm) konstan.

e = Nilai kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan

variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel loyalitas konsumen (Y) tetapi tidak dimasukkan dalam model persamaan, dimana besarnya e = 1,856

Standar error sebesar 1,856 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1,856. Hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni audit sdm berpengaruh negatif terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja. Sedangkan variabel penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Di mana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

Uji Parsial (t - test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara sendiri-sendiri variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS 23 maka di dapat hasil uji - t.

1. Audit SDM (X₁)

Nilai t_{hitung} untuk variabel audit sdm ini sebesar -0,739. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1,993, maka $t_{hitung} -0,739 > t_{tabel} -1,993$ Variabel audit sdm mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,462 > 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya variabel audit sdm tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV.Karunia Dharma Sentosa Situbondo.

2. Penilaian kinerja (X₂)

Nilai t_{hitung} untuk variabel penilaian kinerja ini sebesar 2,167. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1,993, maka $t_{hitung} 2,167 > t_{tabel} 1,993$. Hal ini berarti variabel

penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$ artinya variabel penilaian kinerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. Karunia dharma sentosa Situbondo.

Uji Simultan (Uji F-test)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel kualitas jasa yang terdiri atas audit sdm dan penilaian kinerja serta bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja. Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut :

1. Kriteria pengujian

- 1) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, dan tingkat signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tingkat signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Menentukan F_{tabel}

Jika menggunakan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 5$ %, df_1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut:

a. $df_1 = k - 1$; artinya $df_1 = 2$;
(3-1)

b. $df_2 = n - k$; artinya $df_2 = 73$;
(76-3)

Jadi, dapat dilihat pada tabel F pada kolom 2 baris 73 yakni 3,12

3. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ $2,753 < 3,12$

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, di mana tingkat signifikan yang diperoleh $0,070 > 0,05$,

maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak atau audit SDM dan penilaian kinerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada CV. Karunia dharma sentosa Situbondo.

Uji Dominan

Hasil uji statistik diatas adalah menunjukkan nilai pengaruh negatif terhadap variabel audit SDM (X1) sebesar -0,739, dan mempunyai nilai positif terhadap variabel penilaian kinerja sebesar 2,167, maka kesimpulannya adalah H_3 yang menyatakan bahwa audit sdm (X1) adalah varibel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja tidak terbukti, karena setelah melakukan uji statistik yang berpengaruh paling dominan adalah penilaian kinerja (X2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari analisis pengaruh audit sdm (X1), penilaian kinerja (X2), terhadap produktivitas kerja (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan R Square = 0,070 artinya hubungan positif antara faktor audit sdm (X1), penilaian kinerja (X2), terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai R yang belum mencapai satu. Hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,070 ini berarti seluruh variabel bebas (X) yaitu audit sdm dan penilaian kinerja mempunyai kontribusi sebesar 7 % terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja, dan sisanya sebesar 93% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh audit sumber daya manusia dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja di CV. Karunia dharma sentosa di Situbondo, dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t, variabel Audit SDM mempunyai nilai lebih kecil yaitu $t_{hitung} -0,739 > t_{tabel} -1,993$, hal ini berarti variabel Audit SDM tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja $0,462 > 0,05$. Sedangkan variabel Penilaian Kinerja yang mempunyai nilai $t_{hitung} 2,167 > t_{tabel} 1,993$, hal ini berarti variabel penilaian kinerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan $0, < 0,05$. Uji F, tingkat signifikan yang diperoleh menunjukkan nilai $F_{hitung} 2,753 < 3,12$ dengan nilai signifikan $0,070 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau audit SDM dan penilaian kinerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada CV. Karunia dharma sentosa cabang Situbondo.
2. Berdasarkan Uji Dominan, Hasil uji statistik menunjukkan nilai pengaruh negatif terhadap variabel audit SDM (X1) sebesar $-0,739$, dan mempunyai nilai positif terhadap variabel penilaian kinerja sebesar $2,167$, maka kesimpulannya adalah hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan bahwa audit sdm (X1) adalah variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja tidak terbukti, karena setelah melakukan uji statistik yang berpengaruh paling dominan adalah penilaian kinerja (X2).
3. Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, koefisien audit

SDM (X1) sebesar $-0,739$ dan penilaian kinerja (X2) sebesar $2,167$ hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh dari variabel audit sdm dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas penilaian kinerja memiliki kontribusi yang paling dominan yaitu sebesar $2,167$.

Saran

Saran unuk CV. Karunia dharma sentosa bisa lebih meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya maka perlu melakukan beberapa langkah sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan. Indikator penilaian kinerja yang dominan adalah karyawan atau tenaga pelayan yang berkualitas dan bertanggung jawab yang memadai. Sebaiknya karyawan tetap mempertahankan pola kerja selama ini, yaitu senantiasa meningkatkan kualitas dan tanggung jawabnya.
2. Audit sdm mempunyai pengaruh yang paling kecil dan negatif terhadap produktivitas kerja. Dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, temuan audit, dan pelaporan dan tindak lanjut. Sebaiknya CV. Karunia Dharma Sentosa lebih meningkatkan kualitas audit sdm untuk menunjang kinerja dari masing-masing karyawan.
3. CV. Karunia dharma sentosa untuk lebih mem perhatikan karyawan dengan pemberian insentif atau bonus untuk menunjang produktivitas kerja dari setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Zain Maulana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan

- Daerah Air Minum Di Situbondo. Situbondo.
- Agoes, Sukrisno. 2004. Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik. Edisi Ketiga. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Akdon dan Riduwan. (2007). Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika cetakan ke-2. Bandung, Alfabeta.
- Arens, Alvin A, dan James K. Loebbecke. (2003). Auditing Pendekatan terpadu Buku Satu. (Penerjemah : Amir Abadi Jusuf) Jakarta, Salemba Empat.
- Arum, Lestari Ambar. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Agent Call Center 108 PT. Infomedia Nusantara Bandung. Bandung.
- Bayangkara, IBK. (2008). Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi. Jakarta, Salemba Empat.
- Damayanti, Retno. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Populasi. Situbondo.
- Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Indeks.
- Dwi Maryani, dan Bambang Supomo. 2001. Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol 3 No. 1.
- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Purnada Media Group
- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta, Gaung Persada Press.
- I Gusti Agung, Rai. 2008. Audit Kinerja Pada Sektor Publik. Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta, RinekaCipta.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. edisi kesepuluh. Jakarta, Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta, Bumi Askara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mullins Jhon W, C. Orville, Jean-Claude Larreche, dan Harper W

- WalkerBoyd. 2005. Manajemen Pemasaran. Jakarta, Erlangga.
- Mulyadi. 2002. Auditing. Edisi Keenam. Jakarta, Salemba Empat.
- P. Robbins, Stephen. 2009. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta, Salemba Empat.
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung, Alfabeta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2001. Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Jimmy Sadeli. Jakarta, Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2003. Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi. Malang, Buntara Media.
- Simamora Henry. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2004. Audit Manajemen. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sudjana. 2002. Metode Statistika. Bandung, Tarsito.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan keenam. Bandung, CV Alvabeta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Edisi Keempat. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D). Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D). Bandung, Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung, Rosdakarya.
- Umar, Husein. 2002. Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran.edisi II, Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wardha, Angga Kusuma. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN X1 (Persero) PG Panji Kabupaten Situbondo. Situbondo\Wiludjeng, Sri. 2007. Pengantar Manajemen. Yogyakarta.