

**PENGARUH PELATIHAN DAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUSHI TEI INDONESIA
CABANG GANDARIA CITY**

Moh. Faisal Muttaqin¹, Aden Prawiro Sudarso²
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia
¹mohfaisalmuttaqin@gmail.com, ²aden.prawiro@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of HR training and audits on employee work productivity either partially or simultaneously at PT. Sushi Tei Indonesia, Gandaria City Branch. The analysis method used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and f test. The population in this study were employees of PT. Sushi Tei Indonesia, Gandaria City Branch. Using a saturated sample of 91 respondents. The results of this study based on the coefficient of determination show that HR training and auditing have contributed to employee work productivity by 36.9% while the remaining 63.10% are other variables not examined. The results showed the multiple linear regression equation $Y = 22,750 + 0.139 (X1) + 0.445 (X2)$, meaning that even is a positive influence between (X1) and (X2) variables, employees still have a work productivity level of 22,750. The results showed that partially the training variable did not have a significant effect on employee work productivity by showing the results of the test $t_{count} = 1.023$ while $t_{table} = 1.98729$ ($t_{count} < t_{table}$) with a significance level of 0.309. partially the HR audit variable has a significant effect on employee work productivity by showing the results of $t_{count} = 3.144$ while $t_{table} = 1.98729$ ($t_{count} > t_{table}$) with a significance level of 0.002. The results of testing the simultaneous effect of independent variables on the dependent variable obtained the value of $F_{count} = 22.712 > F_{table}$ value = 3.10, so that H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that there is a significant influence between training and HR audits on the work productivity of the employees of PT. Sushi Tei Indonesia, Gandaria City Branch.

Keywords : Training, HR Audit and Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan audit SDM terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City. Menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 91 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan dan audit SDM mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 36,9% sedangkan sisanya 63,10% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 22,750 + 0.139(X1) + 0.445(X2)$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara X1 dan X2 dengan karyawan tetap memiliki tingkat produktivitas kerja sebesar 22,750. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menunjukkan hasil uji thitung = 1,023 sedangkan ttabel = 1,98729 (thitung < ttabel) dengan taraf signifikansi 0,309. secara parsial variabel audit SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menunjukkan hasil thitung = 3,144 sedangkan ttabel = 1,98729 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,002. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai nilai Fhitung = 22,712 > nilai Ftabel = 3,10, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan audit SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City.

Kata Kunci: Pelatihan, Audit SDM dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi digital dan perkembangan bisnis *e-commerce* tidak

terlepas dari kemajuan teknologi di Indonesia. Kemajuan teknologi saat ini tidak hanya dimanfaatkan oleh sebagian orang sekedar

untuk mencari informasi, namun lebih dari itu. Akibat dari perkembangan yang terjadi adalah penyebaran arus informasi yang cepat dan tidak terkendali. Serta perilaku sebagian masyarakat yang cenderung konsumtif akan suatu perkembangan menjadikan alasan mengapa bisnis *e-commerce* di Indonesia akan terus mengalami perubahan. Berbicara mengenai industri *e-commerce*, tidak hanya semata-mata membicarakan jual beli barang atau jasa via internet saja. Tetapi terdapat efek lain dari proses dan pengalaman jual beli tersebut.

Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi digital dan kemajuan teknologi serta perilaku masyarakat akan memiliki dampak bagi seluruh pelaku bisnis tidak terkecuali pelaku bisnis *food and service* di Indonesia. *Feedback* dari penyebaran informasi digital dari pengalaman bersantap sebagian masyarakat akan menjadi dampak yang menakutkan bagi pelaku bisnis.

Dalam kegiatannya organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap produktivitas lembaga tersebut. Produktivitas yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Produktivitas karyawan dapat dikatakan sangat baik jika hasil penjualan dapat mencapai atau melampaui dari realisasi target penjualan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1 Data Realisasi Target Penjualan PT. Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City

Tahun	Realisasi Target Dan Pencapaian			Keterangan
	Target	Pencapaian	Presentase	
2016	23.975.445.566	23.267.366.650	97,00%	Tidak Mencapai Target
2017	24.132.146.550	24.025.533.500	99,60%	Tidak Mencapai Target
2018	25.015.472.000	24.314.543.680	97,10%	Tidak Mencapai Target
2019	25.615.860.000	24.615.274.000	95,90%	Tidak Mencapai Target

Sumber: Data primer diolah PT. Sushi Tei Indonesia-Gandaria City 2020

Dapat dilihat berdasarkan informasi pada tabel 1 diatas, dari hasil pencapaian target perusahaan periode tahun 2016-2019 pencapaian penjualan secara konsisten tidak dapat mencapai target hingga 100%. Hal ini menunjukkan produktivitas karyawan terbilang masih cukup rendah, dengan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia tidak terjadi dengan begitu saja, terdapat beberapa penyebab yang menjadikan penurunan produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor yang dominan adalah berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Untuk itu perusahaan juga harus berperan aktif dalam mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian dengan maksimal agar dapat terwujudnya tujuan organisasi.

Sebagai pendukung keberhasilan rencana-rencana yang telah disusun dan direncanakan oleh perusahaan. Agar dapat

dijalankan dengan baik, perusahaan sangat penting untuk melakukan evaluasi dan audit SDM.

Menurut Gaol (2019:671) yang mengemukakan audit adalah “kegiatan pemeriksaan terhadap suatu kesatuan ekonomi yang dilakukan seseorang atau kelompok/lembaga independen yang bertujuan untuk mengevaluasi atau mengukur lembaga/perusahaan dalam melaksanakan

tugas atau pekerjaan dengan kriteria yang telah ditentukan”. Berikut data tabel yang dapat menggambarkan hasil audit eksternal yang dilakukan oleh perusahaan untuk melihat ketaatan karyawan dalam menjalankan standar-standar pelayanan yang telah ditetapkan belum dapat dijalankan dan dipahami oleh karyawan PT. Sushi Tei Indonesia yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2 Data Hasil Audit Eksternal PT. Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City

Tahun	Pencapaian Hasil Audit SDM dari Standart Score dan Actual Score		Keterangan
	Standart Score	Actual Score	
JAN – JUN 2017	100	77	Tidak Tercapai
JUL – DES 2017	100	74	Tidak Tercapai
JAN – JUN 2018	100	78	Tidak Tercapai
JUL – DES 2018	100	72	Tidak Tercapai
JAN – JUN 2019	100	78	Tidak Tercapai
JUL – DES 2019	100	76	Tidak Tercapai

Sumber: Data primer diolah PT. Sushi Tei Indonesia-Gandaria City, 2020

Dari data tabel 2 di atas, tergambar bahwa audit SDM yang dilakukan oleh perusahaan untuk melihat apakah standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat sepenuhnya dijalankan oleh karyawan. Dan audit yang telah dilaksanakan dalam kurung waktu 3 (tiga) tahun terakhir, dapat dilihat bahwa rata-rata hasil audit tidak dapat mencapai 100 % dari *Standart Score* (SS) yang telah ditetapkan. Dan audit tersebut rata-rata hanya mencapai *Aktual Score* (AS) kurang dari 80 % saja. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian atau hampir seluruh karyawan belum atau tidak sepenuhnya menjalankan standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kesadaran karyawan terhadap kepatuhan akan aturan yang berlaku di perusahaan masih sangat rendah, dapat dikatakan bahwa tidak berjalanya strategi yang dirancang oleh perusahaan dalam langkah mengembangkan dan melatih karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi belum dapat terlaksana secara

maksimal. Untuk dapat tercapainya produktivitas PT Sushi Tei Indonesia, harus dapat melihat pencapaian pelatihan yang diberikan oleh perusahaan apakah dapat tercapai secara maksimal atau tidak. Melihat betapa pentingnya faktor SDM dalam perusahaan.

Dengan pelatihan serta strategi pengembangan yang tepat, yang diberikan oleh perusahaan yang berarti perusahaan sadar betul karyawan adalah aset yang patut untuk dibimbing dan dilindungi oleh perusahaan. Dengan pelatihan dan pengembangan yang diberikan karyawan akan sadar bahwa dirinya mampu memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Rivai (2014:240) yang mengemukakan pelatihan adalah “proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini”. Pelatihan memiliki orientasi

saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya dan didukung dengan kehadiran peserta yang memerlukan pelatihan.

Berikut data presentase peserta pelatihan karyawan PT Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City, sebagai gambaran tingkat kehadiran pelatihan karyawan yang tersaji pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Data Kehadiran Peserta Pelatihan PT. Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah karyawan	Trained		Untrained		Ket
		Karyawan	Persentase (%)	karyawan	Persentase (%)	
2015	89	44	49,44%	45	50,56%	Kurang
2016	91	44	48,35%	47	51,65%	Kurang
2017	91	41	45,05%	50	54,95%	Kurang
2018	92	52	56,52%	40	43,48%	Cukup
2019	95	50	52,63%	45	47,37%	Cukup

Sumber: Data primer diolah PT. Sushi Tei Indonesia-Gandaria City 2020

Mengacu pada data pada tabel 3 di atas. Rata-rata pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan selama 5 (lima) tahun menunjukkan persentase kehadiran karyawan belum dapat tercapai hingga 100 %. Dan hal ini dapat dikatakan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tidak berjalan dengan baik, sehingga disinyalir menjadi salah satu penyebab dan dampak bagi kemajuan organisasi.

Tanpa pelatihan yang baik, karyawan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Serta tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) dalam menghadiri pelatihan yang disediakan oleh perusahaan akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Pelatihan dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap kemajuan dan pengembangan diri untuk dapat menyesuaikan perkembangan dan kemajuan teknologi. Perusahaan menyediakan dan membuat pelatihan SDM tentu, yang bertujuan agar dapat memenuhi target dan produktivitas kerja karyawan. Dengan tidak dipatuhi oleh karyawan pelatihan dengan baik menunjukkan ketidaktaatan karyawan terhadap program-program yang telah disediakan oleh perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City yang beralamat di Jalan Sulatan Iskandar Muda, Mall Gandaria City, Lantai UG Unit 22-23, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama 4 bulan hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti, yaitu terhitung pada bulan September - Desember 2020.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dengan kata lain peneliti menggunakan seluruh populasi atau seluruh karyawan PT Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City yang berjumlah 91 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu nilai tertentu yang diberikan sebagai pembanding, berbeda secara nyata atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.750	5.075		4.482	.000		
	Pelatihan	.139	.136	.154	1.023	.309	.316	3.163
	Audit SDM	.445	.142	.474	3.144	.002	.316	3.163

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diformulasikan dalam model persamaan dengan rumus berikut :

$$t_{\text{tabel}} = (a/2 ; n-k-1 \text{ atau df residual})$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; 91-2-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025 ; 88)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,98729$$

Berdasarkan output pada tabel 4.20 hasil Uji t diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel *independen* yaitu Pelatihan dan Audit Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} dari Pelatihan kurang dari nilai t_{tabel} atau ($1,023 < t_{\text{tabel}} 1,98729$) dengan nilai signifikansi 0,309 yang artinya bahwa nilai ini lebih dari tingkat signifikansi (0,309 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parisal Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H_01 diterima dan H_{a1} ditolak.

2. Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} dari Audit Sumber Daya Manusia lebih tinggi dari nilai t_{tabel} atau ($3,144 > t_{\text{tabel}} 1,98729$) dengan nilai signifikansi 0,002 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi (0,002 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parisal Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak..

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan dan Audit Sumber Daya Manusia secara simultan atau serentak terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Rumus F tabel yaitu :

$$(df = k-1) = df1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df2 = n - k) = 91 - 3 = 88$$

Dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,10$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F :

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1547.988	2	773.994	25.712	.000 ^b
	Residual	2649.045	88	30.103		
	Total	4197.033	90			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Audit SDM, Pelatihan

Sumber : Output SPSS Versi 25, data diolah.

Berdasarkan *Output* tabel **4,21**, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} **25,712** lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan **0,000**

lebih kecil dari **0,05** atau ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) dan ($F_{\text{signifikan}} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan dan Audit

Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Audit Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan didapat hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} dari Pelatihan kurang dari nilai t_{tabel} atau ($1,023 > t_{tabel} 1,98729$) dengan nilai signifikansi 0,309 yang artinya bahwa nilai ini lebih dari tingkat signifikansi ($0,309 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil Audit Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} dari Audit Sumber Daya Manusia lebih tinggi dari nilai t_{tabel} atau ($3,144 > t_{tabel} 1,98729$) dengan nilai signifikansi 0,002 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi ($0,002 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Audit Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan *Output* tabel 4.23, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} 25,712 lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi 0,000

lebih kecil dari 0,05 atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan ($F_{signifikan} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan dan Audit Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan (X₁) dan Audit Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 1,023$ sedangkan $t_{tabel} = 1,98729$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,309 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Secara parsial variabel Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 3,144$ sedangkan $t_{tabel} = 1,98729$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Secara Simultan variabel Pelatihan dan Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan menunjukkan F_{hitung} 25,712 lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($F_{hitung} 25,712 > F_{tabel} 3,10$)

dan ($F_{\text{signifikan}} 0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.

Agoes, Sukrisno. (2014). Auditing. Jakarta: Salemba Empat.

Agung Nugroho, (2012) "Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian", Andi, Yogyakarta.

Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta

Ardana, I Komang dkk. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.

Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Danang Sunyoto (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS.

Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Gaol, CHR. Jimmy L, (2019). A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan kelima Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

Ghozali, Imam (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hery. (2018). Auditing dan Asurans. Jakarta. Grasindo.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan ke Sebelas , PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2013

_____, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2017

Miranda Q, Mone Stepanus, "Audit SDM", Cetakan ke dua belas, Univertitas Terbuka, Banten 2018

Ridwan, (2017). "Metode dan tehnik menyusun tesis". Penerbit : Alfabeta, Bandung

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Rivai Veithzal (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

_____, (2014) "Proses Arti Pelatihan". Jakarta, 2014.

Safroni Ladzi, "Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia", Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.

Salam, Burhanuddin. 2015. Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara

Suherman, Wawan, "Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan", FIK UNY, Yogyakarta, 2012

Santoso, Singgih (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Simamora, (2014). "Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.

Sedarmayanti (2016), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.

_____ (2017), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta

Sutrisno Edy, M.Si, (2016), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Prenada Media Group, Jakarta

Suliyanto (2018), Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).

Sudaryo, Yoyo. Aribowo, Agus. Sofianti, Nunung Ayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).

Salam, Burhanuddin. (2014). Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara

Stonner (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.