

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
(Suatu Studi Pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis)**

**DRAFT SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu ujian  
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Oleh,

**MELAWATI**  
**NIM. 3402180079**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH  
2022**

## ABSTRAK

**Melawati, NIM. 3402180079. “Pengaruh Integritas dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis)” Dibawah bimbingan Elin Herlina, S.Pd.,M.M (Pembimbing I), dan Toto, S.E., M.M (pembimbing II).**

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh integritas dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1] Bagaimana pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis?; 2] Bagaimana pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis?; 3] pengaruh integritas dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1] pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis; 2] pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis 3] pengaruh integritas dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode sensus dengan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis koefisien korelasi sederhana, determinasi, uji hipotesis menggunakan uji signifikansi (Uji T), koefisien korelasi berganda, regresi linier berganda, dan uji F. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan integritas dan kompleksitas terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang sedang. Secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan antara integritas dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik integritas dan kompleksitas tugas maka kinerja akan meningkat. Sebaiknya pegawai lebih bertanggung jawab dalam merespon pelanggan secara tepat waktu

**Kata Kunci : Integritas, Kompleksitas Tugas, dan Kinerja Pegawai**

## DAFTAR ISI

### COVER

### LEMBAR PENGESAHAN

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis .....	12

### BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka .....	14
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen .....	14
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	14
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	15

2.1.1.3 Prinsip Manajemen .....	16
2.1.1.4 Unsur-unsur Manajemen.....	18
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manuasia.....	20
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manuasia.....	20
2.1.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.2.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
2.1.2.6 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
2.1.3 Integritas .....	27
2.1.3.1 Pengertian Integritas .....	27
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Integritas.....	28
2.1.3.3 Indikator Integritas.....	29
2.1.4 Kompleksitas Tugas .....	30
2.1.4.1 Pengertian Kompleksitas Tugas.....	30
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kompleksitas Tugas .....	32
2.1.4.3 Indikator Kompleksitas Tugas .....	32
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	33
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	33
2.1.5.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai .....	35
2.1.5.3 Jenis-Jenis Kinerja Pegawai .....	36
2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	37

2.1.5.5 Indikator Kinerja Pegawai .....	39
2.1.6 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	41
2.2 Kerangka Pemikiran.....	44
2.2.1 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai .....	47
2.2.2 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai.....	47
2.2.3 Pengaruh Integritas dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai.....	48
2.3 Hipotesis Penelitian .....	50

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan .....	52
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	53
3.2.1 Definisi Variabel .....	53
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	54
3.3 Populasi dan Sampel .....	55
3.3.1 Populasi.....	55
3.3.2 Sampel.....	56
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1 Sumber Data.....	56
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.5 Teknik Analisis Data.....	59
3.5.1 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
3.5.2 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
3.5.3 Pengaruh Integritas Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja	

Pegawai.....	65
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian.....	68
3.6.1 Tempat Penelitian .....	68
3.6.2 Waktu Penelitian.....	68
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Umum Objek Penelitian .....	69
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	69
4.1.1.1 Profil PT. Pos Indonesia .....	69
4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis .....	70
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT.Pos Indonesia Cabang Ciamis.....	71
4.1.2 Karakteristik Responden.....	76
4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti .....	78
4.1.3.1 Hasil Penelitian Tentang Integritas Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis.....	79
4.1.3.2 Hasil Penelitian Tentang Kompleksitas Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis.....	91
4.1.3.3 Hasil Penelitian Tentang Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis .....	104
4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	122
4.1.4.1 Pagaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis .....	122
4.1.4.2 Pagaruh Kompleksitas Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis .....	126

4.1.4.3 Pengaruh Integritas dan Kompleksitas Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis .....	130
4.2 Pembahasan.....	138
4.2.1 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis .....	138
4.2.2 Pengaruh Kompleksitas Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis .....	139
4.2.3 Pengaruh Integritas dan Kompleksitas Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis .....	140
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	145
5.2 Saran .....	146
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>148</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kinerja Pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis	3
Tabel 1.2	Data Pra Survey tentang Integritas pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis .....	6
Tabel 1.3	Data Pra Survey tentang Kompleksitas Pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	45
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	55
Tabel 3.2	Jumlah Rincian Pegawai Berdasarkan Unit Kerja Tahun 2022 ....	56
Tabel 3.3	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi X1 Terhadap Y .....	60
Tabel 3.4	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi X2 Terhadap Y .....	63
Tabel 3.6	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi X1 dan X2 Terhadap Y .....	66
Tabel 3.5	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	68
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	77
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	77
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	78
Tabel 4.5	Pedoman Interpretasi.....	79
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai adanya upaya menjadikan diri	



	sebagai orang yang selalu dapat di percaya .....	80
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya.....	81
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai adanya pesan yang dititipkan kepada pegawai dapat dipercaya .....	82
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai pegawai melaksanakan perintah atasan dengan baik .....	83
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai adanya identifikasi individu yang dimiliki pegawai dengan organisasi kerja .....	83
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai kerja yang efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan setiap aktivitas kerja .....	84
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki perilaku yang baik terhadap prinsip yang telah dibuat oleh perusahaan.....	85
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan sop dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya	86
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang tinggi terhadap perusahaan .....	87
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki rasa tanggungjawab apabila hasil pekerjaannya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan.....	88
Tabel 4.16	Rekapitulasi responden terhadap Integritas pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis.....	89
Tabel 4.17	Interpretasi Integritas.....	90

Tabel 4.18 Interpretasi Kompleksitas Pegawai .....	92
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai banyaknya informasi tugas yang diterima oleh pegawai sehingga pegawai merasa kebingungan....	92
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai banyaknya tugas yang beragam sehingga pegawai merasa sulit mengerjakannya disertai dengan keterbatasan kemampuan dan keahlian pegawai.....	93
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai dalam melaksanakan tugas, pegawai kurang mengetahui dengan jelas tugas yang di kerjakan	94
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai informasi yang diberikan kepada pegawai tentang suatu pekerjaan kurang mudah di mengerti oleh pegawai.....	95
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai dalam melaksanakan tugas, pegawai kurang mengetahui cara mengerjakan setiap jenis tugas	96
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai dalam mengerjakan tugas, pegawai sering tidak mengetahui bahwa mereka harus mengerjakan suatu tugas khusus .....	97
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai adanya informasi yang diterima oleh pegawai tidak konsisten atau selalu berubah.....	98
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai banyaknya informasi yang tidak konsisten dengan kejadian dalam artian informasi tersebut menjadi tidak relevan sehingga terjadi ketidaksinkronan dengan kejadian yang akan diprediksi.....	99

Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai pegawai tidak dapat mengerjakan tugas dengan baik jika tugas yang diberikan sangat kompleks.....	100
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai pegawai harus mengerjakan setiap jenis tugas (dari bermacam-macam tugas yang ada) sehingga para pegawai menjadi kebingungan untuk memulai pekerjaan .....	101
Tabel 4.29	Rekapitulasi responden terhadap Kompleksitas Pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis .....	102
Tabel 4.30	Interpretasi Kompleksitas Pegawai .....	103
Tabel 4.31	Interpretasi Kinerja Pegawai .....	105
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.....	105
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai pegawai selalu mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien .....	106
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai pegawai selalu bekerja dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.....	107
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai hasil pekerjaan pegawai dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan .....	108
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya .....	108
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .....	109
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai kemampuan perusahaan	

	memberikan gaji terhadap pegawai.....	110
Tabel 4.39	Tanggapan responden mengenai perusahaan selalu memberikan fasilitas yang baik terhadap pegawainya.....	111
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai kemampuan pegawai dalam merespon pelanggan dengan tepat.....	111
Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai pegawai selalu cepat dalam merespon pelanggan.....	112
Tabel 4.42	Tanggapan responden mengenai memiliki kedisiplinan dan tanggungjawab terhadap setiap pekerjaannya .....	113
Tabel 4.43	Tanggapan responden mengenai pegawai selalu memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja .....	114
Tabel 4.44	Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki sikap yang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.....	115
Tabel 4.45	Tanggapan responden mengenai pegawai selalu melakukan pekerjaan yang terbaik demi kemajuan perusahaan .....	115
Tabel 4.46	Tanggapan responden mengenai pegawai mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan .....	116
Tabel 4.47	Tanggapan responden mengenai sikap kerja para pegawai memenuhi norma-norma perusahaan .....	117
Tabel 4.48	Tanggapan responden mengenai pegawai bersedia menerima tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan .....	118
Tabel 4.49	Tanggapan responden mengenai pegawai selalu bekerja sama	

dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan.....	119
Tabel 4.50 Rekapitulasi responden terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis.....	120
Tabel 4.51 Interpretasi Kinerja Pegawai .....	122
Tabel 4.52 Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi X1 terhadap Y .....	122
Tabel 4.53 Interpretasi Koefisien Korelasi X1 terhadap Y .....	124
Tabel 4.54 Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi X2 terhadap Y .....	126
Tabel 4.55 Interpretasi Koefisien Korelasi X2 terhadap Y .....	128
Tabel 4.56 Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi X1 dan X2 terhadap Y .....	130
Tabel 4.57 Interpretasi Tingkat Keeratan Koefisien Korelasi.....	132
Tabel 4.58 Rekap Hasil Analisis Asosiatif.....	137

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian .....	50
Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. Pos Persero Tbk Kantor Cabang Ciamis	71

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan:Unimed
- Anitaria, Mikha. 2011. *Persepsi Akuntan terhadap Kode Etik Akuntan Indonesia dalam Meningkatkan Independensi, Integritas dan Objektivitas Akuntan Publik*.Majalah Ilmiah Informatika.Vol 3. Hal 1-34
- Anton Sarni Eka Putra. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa*. Jurnal Manajemen Profesional Vol. 5 No.1
- Antonius. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahandalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta GrahaIlmu
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Assauri, Sofjan. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Boynton, William. C, Johnson, Raymond. N dan Kell, Walter. G. 2010. *Modern Auditing*. Jakarta: Erlangga
- Budi Rahardija, Hendarjanto. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :Aswaja Pressindo
- Chotimah, C., &Kartika, A. 2017.*Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment*. Dinamika Akuntansi, Keuangan Dan Perbankan, Vol. 6, No. 1, 28-39
- Creswell, John W. 2016. *Research Design :Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu)*. Yogyakarta : Pustaka pelajar
- Dalman, H. 2016. *Keterampilan Menulis*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Eny, Parjanti. 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Paradigma Vol. 12 No.1

- Farizah, Radhiah Yusuf. 2021. *Pengaruh Integritas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Toll road Operator Cabang Surabaya-Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya*. Jurnal Ekonomi Vol. 10 No.1
- Febrianti, Reni. 2014. *Pengaruh Independensi, Due Professional Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Akutansi. 3 (1). Padang
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W.2018.*Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: Bumi Aksara
- Ikhsan Agusniwar. 2017. *Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No.1
- Irwanti, Nurdiyani Ajeng. 2011. *Pengaruh Gender Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgement, Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegro. Semarang
- Iskandar, Takhiah Mohd and Sanusi, Zuraidah Mohd. 2011. *Assessing The Effects of Self-Efficacy and Task Complexity on Internal Control Audit Judgment*. Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance, Vol. 7, No. 1, 29–52, 2011
- Jamilah, dkk. 2007. *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment*.Proceeding SNA X Universitas Hasanudin Makasar. AUEP-06
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2012. *Manajemen Pemasaran. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Marta Hapsari Oktavia. 2017. *Pengaruh Integritas, Kerahasiaan, Kompleksitas Tugas, Motivasi Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Akuntansi Bisnis Vol. 16 No.2



- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Mastini. 2013. *Hubungan pengetahuan, sikap, dan beban kerja dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan IRNA di RSUP Sanglah Denpasar*. Tesis. Denpasar: Universitas Udayana
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisike 6*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta :Salemba Empat
- Rozarie, R. De. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV.Rozarie
- Ruky, Achmad S. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Salidi, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Pustaka Setia
- Safroni. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Yogyakarta : Aditya Media Publishing
- Sarinah, Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*.Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Simanjuntak, P.J. 2011.*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*.Jakarta : Lembaga PenerbitUniv. Indonesia
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung :Alfabeta
- .2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- .2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- .2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Suhardan, Dadang dkk. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sukrisno, Agoes. 2014. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakrata: Salemba Empat

- Supriyanto. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Wurangian. 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Yendrawati, Reni. dan Mukti, Dheane Kurnia. 2015. *Pengaruh Gender, Pengalam Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgment*. Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan, Januari, Vol.4, No.1 Hal. 1- 8
- Yustrianthe, Rahmawati Hanny. 2012. *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Audit Judgment Auditor Pemerintah*. Jurnal Dinamika Akuntansi, September, Vol.4, No.2 Hal. 72-82
- Zahra. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana