



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI (SMKN) 3
KOTA SUKABUMI**

SKRIPSI

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Global Jakarta



Disusun oleh:

DEDIH
163402010

**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 di dalam 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, 19 September 2020

Mahasiswa,



HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Dedih
NIM : 163402010
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi

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

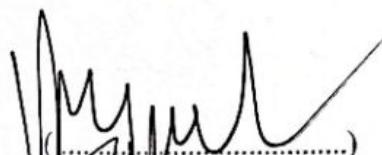
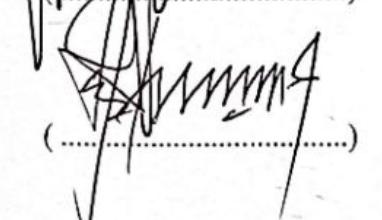
DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 Drs. H. Harry Mukharam Hasan, M.M.

Pembimbing 2 : Eka Pranajaya, S.E., M.M.

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 19 September 2020

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

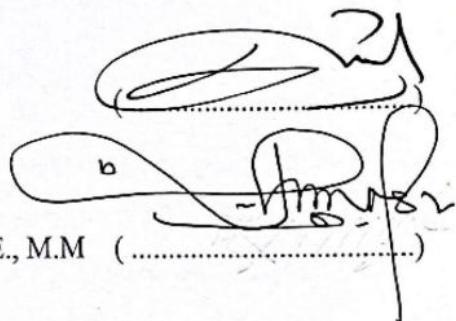
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Dedih
NIM : 163402010
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi

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

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Agustinus Pramudji, S.E



Penguji 2 : Dadang Ahmad Zaeni S.E., M.M (.....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 26 Desember 2020

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi”.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Harry Mukharam Hasan, M.M., yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Eka Pranajaya, S.E., M.M., yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Pihak Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi yang telah banyak membantu dalam usaha nenperoleh data yang saya perlukan
4. Kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan material dan moral, dan
5. 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, Agustus 2020

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dedih
NIM : 163402010
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi

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

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), 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, 19 September 2020
Yang menyatakan,



Dedih
163402010

ABSTRAK

Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannnya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan Kinerja SDM harus mampu mendukung pelaksanaa strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif, kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator rata-rata responden menyatakan yang baik sebanyak 6 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 53,1% dan yang tidak baik sebanyak 4 indikator masing-masing dengan kriteria tidak setuju dengan nilai rata-rata 36,8%, selanjutnya hasil penelitian tentang kinerja pegawai dapat diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 2 dimensi yang dijabarkan dalam 4 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 3 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 45,7% dan yang tidak baik sebanyak 1 indikator masing-masing dengan kriteria tidak setuju dengan nilai rata-rata 42,3%. Diketahui nilai korelasi tingkat keeratan variabel X (kompetensi) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 0,449 dengan nilai korelasi tersebut berada di antara 0.40 – 0.599, memiliki kriteria tingkat keeratan atau hubungan yang sedang, selanjutnya hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukan nilai sebesar 20,16%. Artinya pengaruh komptensi terhadap kinerja pegawai sebesar 20,16% dan sisanya 79,84% di pengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian lain.

Sebaiknya meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai serta memperbaiki atau mempertahankan kualifikasi/standar kompetensi dalam pengembangan karir. Dapat dilakukan dengan menambah pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada semua pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Competence and performance concerns the authority of each employee to carry out tasks or make decisions according to their role in the organization, which is in accordance with their expertise, knowledge and abilities. Competence and performance of human resources must be able to support the implementation of organizational strategies in order to achieve them optimally. In other words, the competence possessed by employees must be able to support the existing work system in the organization in facing changes in the competitive environment and an increasingly competitive business, high competence will affect the performance displayed by employees.

It is known that the answers of respondents who assessed the 5 dimensions described in 10 indicators mean that the respondents stated that 6 indicators were good with an average value of 53.1% and 4 indicators were not good each with the criteria of disagreeing with the average value -average 36.8%, then the results of research on employee performance can be seen from the answers of respondents who assess the 2 dimensions outlined in 4 indicators, the average respondent states that 3 indicators are good with an average value of 45.7% and which are not good as much as 1 indicator each with criteria disagree with an average value of 42.3%. It is known that the correlation value of the degree of closeness of variable X (competence) to Variable Y (Employee Performance) is 0.449 with the correlation value between 0.40 - 0.599, has a criterion for the level of closeness or moderate relationship, then the calculation results of the coefficient of determination show a value of 20, 16%. This means that the influence of competence on employee performance is 20.16% and the remaining 79.84% is influenced by other factors outside other research variables.

We recommend that you increase the education and training provided to employees and improve or maintain qualifications / competency standards in career development. This can be done by increasing the education and training provided to all employees.

Keywords: *Competence and Employee Performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran	5
1.6 Hipotesis Penelitian	8
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	10
2.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.2 Fungsi Manajemen	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.3 Kompetensi	14
2.3.1 Pengertian Kompetensi	14
2.3.2 Tingkatan Manajemen dan Kompetensi	15
2.3.3 Tipe-Tipe Kompetensi	18
2.3.4 Karakteristik Kompetensi	20
2.3.5 Kerangka dan Penciptaan Kompetensi	22
2.4 Kinerja	23
2.4.1 Pengertian Kinerja	23
2.4.2 Pengukuran Kinerja	24
2.4.3 Penilaian Kinerja	26
2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja	27
2.4.5 Bias Dalam Penilaian Kinerja	28
2.5 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	30
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	32
3.1.1 Sejarah Singkat SMK 3 Kota Sukabumi	32
3.1.2 Struktur Organisasi	34

3.2 Metodelogi Penelitian	35
3.2.1 Prosedur Penelitian	35
3.2.2 Desain Penelitian	35
3.2.3 Unit Analisis	36
3.2.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.2.4.1 Populasi.....	36
3.2.4.2 Sampel.....	36
3.2.5 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.2.6 Operasional Variabel	37
3.2.7 Intrumen Penelitian.....	38
3.2.8 Metode Analisa Data.....	40
3.2.8.1 Uji Instrumen	40
3.2.8.2 Analisis Statistik.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Karakteristik Responden.....	45
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	46
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	47
4.2.2 Hasil Uji Reliability	47
4.3 Hasil Pembahasan	49
4.3.1 Deskripsi Kompetensi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi	49
4.3.2 Deskripsi Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi	57
4.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscape* bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfaction*) namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (*customer value*). Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang handal melalui pembangunan pegawai berbasis kompetensi.

Perubahan yang terjadi pada bidang SDM diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasi diri pada MSDM, perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi SDM memastikan bahwa MSDM memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi, kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan.

Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasi pada hasil perilaku. Kompetensi dan kinerja SDM merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi.

Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannnya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan Kinerja SDM harus mampu mendukung pelaksanaa strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif, kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keselurhan. Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan pendidikan. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada SMKN 3 Kota Sukabumi adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya

peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun hal ini dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Aspek Kompetensi Kinerja Pegawai

No	Aspek Pengembangan	Frekuensi	Persentase
1	Melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi	15	16%
2	Pegawai tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang untuk menunjang pekerjaannya	12	12%
3	Pegawai belum pernah mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan oleh sekolah	20	21%
4	Pegawai jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi	50	51%
Jumlah		97	100%

Sumber : Hasil survey tahun 2020

Berdasarkan hasil survey di atas, menunjukkan sebanyak 15 orang yang belum melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, 12 pegawai tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang untuk menunjang pekerjaannya, 20 pegawai belum pernah mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan oleh sekolah dan 50 pegawai jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan sekolah. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi
2. Bagaimana kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompetensi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi
2. Untuk mengetahui kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian yang di lakukan ini di harapkan dapat di gunakan 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.

2 Bagi Akademisi

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

3 Bagi instansi.

Diharapkan dapat memberikan masukkan atau rekomendasi khususnya kepada pihak SMKN 3 Kota Sukabumi, dalam peningkatan kinerja yang lebih baik.

1.5 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan teknologi, dan perubahan landscape bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi superior.

Menurut Arsmstrong dalam buku Donni Juni Priansa (2016:253) Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Karakteristik Kompetensi Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu

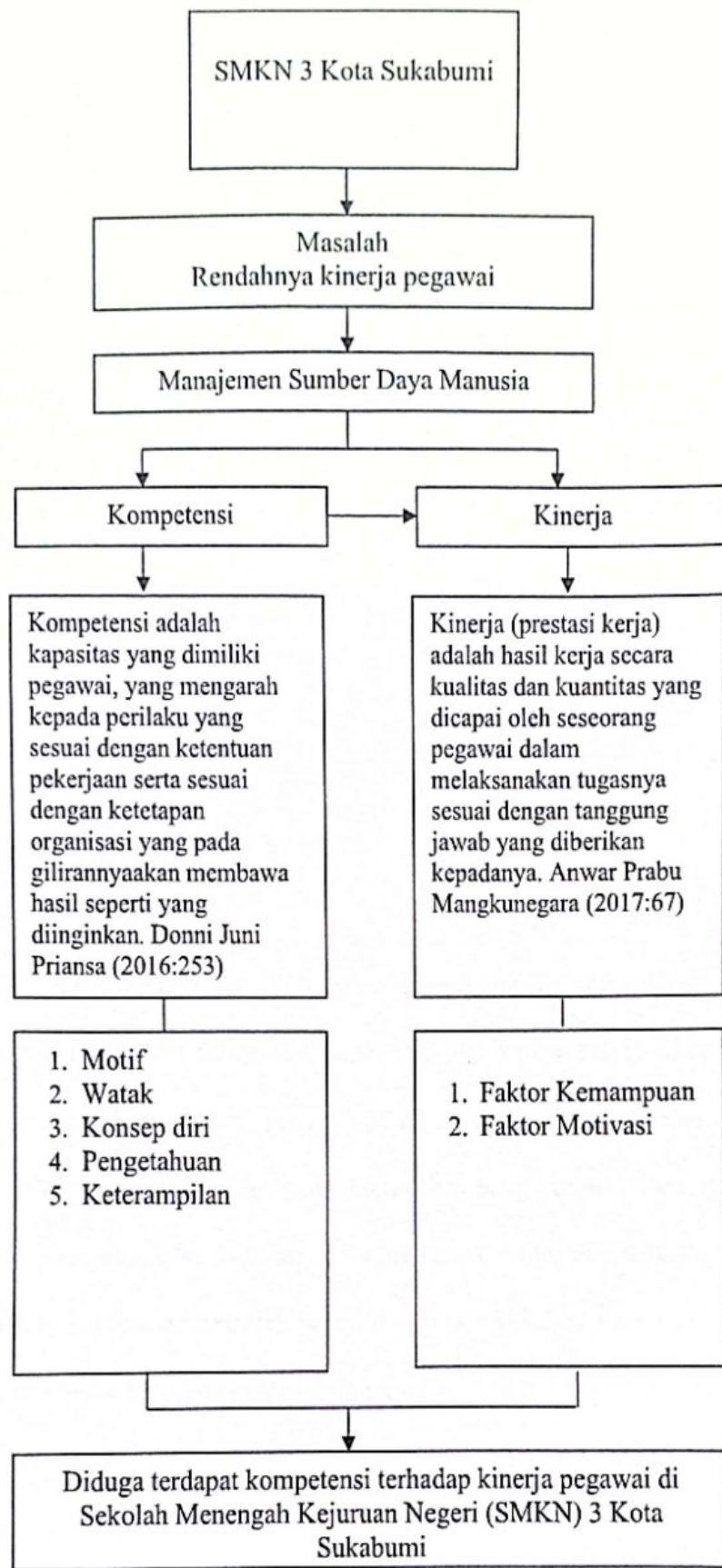
1. Motif (*motive*),
2. watak (*traits*),
3. konsep diri (*self concept*),
4. pengetahuan (*knowledge*), dan
5. keterampilan (*skill*).

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Menurut Armstrong dalam buku Donni Juni Priansa (2016:272) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai. 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 di atas, peneliti ini akan dibatasi pada kajian kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian untuk memperjelas antara variable X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma yaitu sebagai berikut :



**Gambar 1.2
Paradigma penelitian**

Keterangan :

Variabel X: Kompetensi

Variabel Y: Kinerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:93) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. 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 jawaban yang empirik. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut : "Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Sukabumi.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di SMK Negeri 3 Sukabumi, yang beralamat di Jalan Kabandungan No. 86 Kel Selabatu Kec. Cikole Kota Sukabumi Jawa Barat. Telp 0266-222432 / 237080 penulis melakukan penelitian mulai bulan April 2020 s.d September 2020.

**Tabel 1.2
Jadwal Penelitian**

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

- Arikunto Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rienika Cipta.
- Badriyah Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Pustaka Setia. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunegara Anwar Prabu 2012. Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mangkunegara Anwar Prabu 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Priansa Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta Bandung.
- Ramdhani, Arif. 2011. Penilaian Kinerja. PT Sarana Panca Karya Nusa
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010 Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Samsudin Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, Donni Juni. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, Manajemen Kinerja. 2013 Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta