



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA UPTD PUSKESMAS JAMPANG KULON
KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

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



Disusun oleh:

ARIS SUSANTO

163402004

**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 di suatu 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 (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, Maret 2021
Mahasiswa,

Aris Susanto
NPM. 163402004

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Aris Susanto
NIM : 163402004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada UPTD Puskesmas
Jampangkulon Kabupaten 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 : Dra. Sri Utami, M.M.

(.....)

Pembimbing 2 : E. Zaenal Abidin, S.Kom., M.M.

(.....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : Maret 2021

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

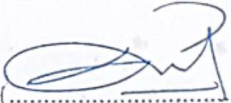
Nama : Aris Susanto
NIM : 163402004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada UPTD Puskesmas
Jampangkulon Kabupaten Sukabumi

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

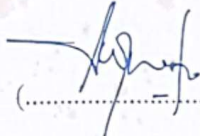
Penguji 1

: AGUSTINUS PRAMUDI, SE

()

Penguji 2

: DWINANTO PRITO S, SE.M.AK

()

Ditetapkan di

:

Tanggal

:

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Ibu Dra. Sri Utami, M.M., serta Bapak E. Zaenal Abidin, S.Kom., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- (2) Pihak UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- (4) sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Sukabumi, Maret 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

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

Nama : Aris Susanto
NIM : 163402004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada UPTD Puskesmas
Jampangkulon Kabupaten 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 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*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, Maret 2021
Yang menyatakan,

Aris Susanto
163402004

ABSTRAK

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi jika dilihat dari pengaruh disiplin kerja. Penelitian ini mengamati pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sebuah instansi Kesehatan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, lebih lanjut lagi disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa jika disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja juga ikut meningkat.

Kata kunci: *disiplin kerja, kinerja*

ABSTRACT

Work motivation refers to forces both within and outside the organization that generate enthusiasm and persistence to pursue certain actions. Employee motivation affects productivity, and part of a manager's job is to channel motivation toward achieving organizational goals. Performance is a result of work achieved by a person in carrying out completing the work assigned to him. This study aims to see how performance is seen from the influence of motivation. This study examines the effect of motivation on performance. The results showed that motivation has a close relationship with performance, furthermore motivation has a significant positive effect on performance. This indicates that if the motivation is higher, performance will also increase.

Keywords: *work motivation, employee*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.5 Kerangka Pemikiran	5
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	12
2.1.3 Unsur Manajemen.....	15
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.2 Pendekatan Manajemen SDM	21
2.2.3 Lingkup Kegiatan Manajemen SDM.....	22
2.3 Disiplin Kerja	23
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	23

2.3.2	Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	25
2.3.3	Tipe-tipe Disiplin Kerja.....	26
2.3.4	Prinsip-prinsip Kedisiplinan	27
2.3.5	Pengukuran Disiplin Kerja.....	28
2.4	Kinerja	30
2.4.1	Pengertian Kinerja	30
2.4.2	Pengukuran Kinerja Pegawai.....	32
2.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	33
2.4.4	Tujuan Penilaian Kinerja	35
2.5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
BAB III OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN		39
3.1	Obyek Penelitian.....	39
3.1.1	Sejarah UPTD Puskesmas Jampangkulon	39
3.1.2	Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Jampangkulon	41
3.1.3	Profil UPTD Puskesmas Jampangkulon	42
3.1.4	Visi dan Misi.....	43
3.1.4.1	Visi UPTD Puskesmas Jampangkulon.....	43
3.1.4.2	Misi UPTD Puskesmas Jampangkulon	44
3.2	Metodologi Penelitian.....	44
3.2.1	Prosedur Penelitian	44
3.2.2	Desain Penelitian	45
3.2.3	Unit Analisis	46
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	46
3.2.4.1	Populasi.....	46
3.2.4.2	Sampel.....	46
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.2.6	Operasional Variabel	48
3.2.7	Instrumen Penelitian	49
3.2.8	Metode Analisis Data.....	50
3.2.8.1	Uji Instrumen	50
3.2.8.2	Analisis Statistik	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Karakteristik Responden.....	55
4.2 Hasil Uji Instrumen	56
4.2.1 Uji Validitas Instrumen.....	56
4.2.2 Uji Reliabilitas	58
4.3 Hasil Penelitian.....	59
4.3.1 Deskripsi Disiplin Kerja pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.....	59
4.3.2 Deskripsi Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.....	67
4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.....	74
4.4.1 Analisis Korelasi.....	74
4.4.2 Koefisien Determinasi	74
4.4.3 Analisis Regresi	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016:193).

Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi yang merupakan salah satu instansi kesehatan masyarakat yang berperan dalam meningkatkan akses masyarakat terhadap keterjangkauan pelayanan kesehatan dasar, menciptakan peningkatan upaya pemberdayaan seluruh unsur masyarakat dibidang kesehatan, mengedepankan pelayanan yang merata, berkualitas, bernilai dan berkeadilan untuk pelayanan kesehatan dasar yang memberikan rasa puas, nyaman dan aman, serta optimalisasi sinergisitas kerjasama lintas Sektor dalam rangka keefektipan proses upaya pelayanan.

Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan aturan, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka memiliki kinerja yang rendah dalam bekerja. Permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kurun waktu tahun 2019-2020 penulis tuangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas
Jampangkulon Kabupaten Sukabumi

PERILAKU KERJA	2019		2020	
	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)
1. Kedisiplinan	100%	73%	100%	76%
2. Tanggung Jawab	100%	72%	100%	70%
3. Kerjasama	100%	79%	100%	73%
4. Kepemimpinan	100%	80%	100%	77%
HASIL KERJA				
1. Kualitas Kerja	100%	79%	100%	75%
2. Kuantitas Kerja	100%	76%	100%	74%
3. Keterampilan	100%	80%	100%	71%
Rata-rata		77%		73,71%

Sumber: UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pengukuran kinerja dari pegawai pada periode 2019-2020 berada di bawah standar. Diketahui dari semua aspek yang diukur baik dari aspek perilaku kerja maupun hasil kerja selalu berada di bawah standar. Terlebih lagi dapat dilihat dari rata-rata pencapaian kinerja dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan, yaitu dari 77% turun menjadi 73,71%.

Hal tersebut tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi manajemen UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi yang apabila terus dibiarkan tentu akan berpengaruh terhadap berkurangnya kepercayaan masyarakat. Dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, tentu terlebih dahulu harus diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Salah satu faktor yang menjadi perhatian penulis adalah mengenai disiplin kerja pegawai sendiri. Oleh karena itu penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi”.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menentukan arah penelitian dan dapat diprediksi tindakan apa yang akan dilakukan, sehingga hambatan yang mungkin timbul dapat dikurangi.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam suatu aktivitas penelitian yang akan menghasilkan pekerjaan yang dapat berguna serta memberikan manfaat kepada orang lain. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan sebagai tempat mempraktekkan ilmu pengetahuan serta menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2017:129) mengartikan bahwa: “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Selanjutnya ada lima dimensi yang mempengaruhi kedisiplinan kerja sesuai pendapat yang dikemukakan Mangkunegara (2017:131) yaitu:

1. Kemampuan
2. Kesejahteraan pegawai
3. Hukuman / sanksi
4. Ketegasan
5. Teladan pemimpin

Sedangkan pengertian kinerja menurut Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Beliau juga menyatakan bahwa hasil kerja adalah akhir dari pengorbanan jasa jasmani atau jasa-jasa pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa lain yang lebih berguna.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Hasibuan (2016:77) dimensi dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

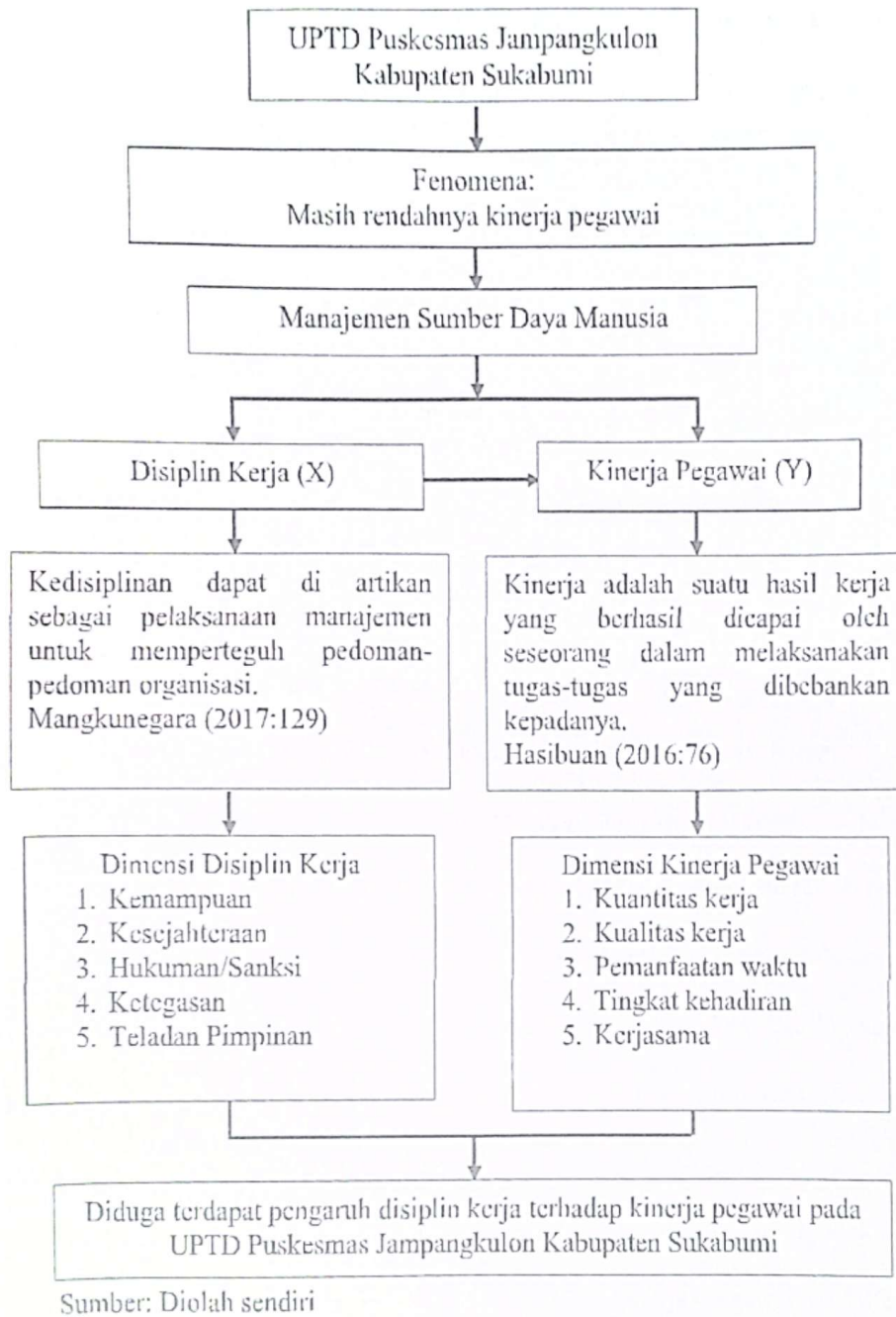
1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan Waktu
4. Tingkat Kehadiran
5. Kerjasama

Sedangkan keterkaitan antara variabel penulis mengacu kepada Prawirosentono: "Kinerja yang bagus dari usaha kerjasama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditetnukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Menurut Prawirosentono (2015:74) menyatakan kinerja mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya yang diantaranya adalah:

1. Efektifitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

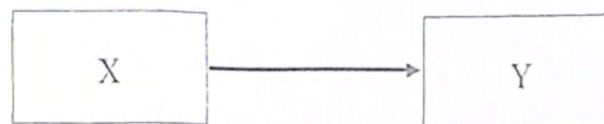
Seperti yang telah disinggung diatas bahwa disiplin memang suatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karena disiplin adalah saha satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Bahkan sedemian pokoknya sehingga seakan tidak harus lagi dikatakan, karena dengan sendirinya orang yang profesional melekat rasa kedisiplinannya.

Berdasarkan uraian teori-teori diatas, maka dapat penulis gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Untuk dapat memperjelas pengaruh antara variabel (X) disiplin kerja dan variabel (Y) kinerja pegawai maka dapat dijelaskan dalam gambar paradigma sebagai berikut:



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

Variabel X = Disiplin Kerja

Variabel Y = Kinerja Pegawai

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta 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 disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Jampangkulon Kabupaten Sukabmi”.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Jampang Kulon yang beralamat di Jl. Raya Cikaso No. 113 Ds. Bojonggenteng Kec. Jampang Kulon Kab. Sukabumi. Adapun penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 6 bulan, yaitu dari bulan Oktober 2020 s.d. Maret 2021.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Pelaksanaan					
		Okt 2020	Nop 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021	Mar 2021
1	Pra Penelitian	X					
2	Pengumpulan data		X				
3	Analisis Data			X			
4	Penyusunan laporan				X		
5	Seminar UP					X	
5	Bimbingan dan Perbaikan					X	X
6	Sidang Skripsi						X

Sumber : Data diolah

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soedibjo, Bambang. S. 2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: STIE-STIMIK Pasini.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, Ambar Teguh, Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Tika, Pabundu. 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Barnawi, dan Arifin, M. 2016. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2015. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Syamsuddin. 2015. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.