



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
GURU DI SMK AL-MADANI 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:

SARIF HIDAYATULLAH

173402049

**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, 12 Agustus 2021

Mahasiswa,
Sarif Hidayatullah
173402049



HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

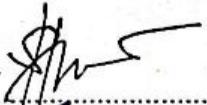
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Sarif Hidayatullah
NIM : 173402049
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru
di SMK Al-Madani Jampang Kulon
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 : Eka Pranajaya, S.E., M.M.

(.....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 12 Agustus 2021

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Sarif Hidayatullah
NIM : 173402049
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru
di SMK Al-Madani Jampang Kulon
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 PRAMUDJI, SE (.....)

Penguji 2 : DWIWAHITO PRIMO, SE, MM, 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. 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 terimakasih kepada :

1. Bapak Dra. Sri Utami, S.E., selaku pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Eka Pranajaya S.E., M.M., selaku pembimbing 2 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada Kepala Sekolah dan seluruh pegawai SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi yang telah banyak membantu dalam usaha menperoleh 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 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

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

Nama : Sarif Hidayatullah
NIM : 173402049
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon 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 kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon 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, 12 Agustus 2021
Yang menyatakan,

**Sarif Hidayatullah
173402049**

ABSTRAK

Guru yang profesional adalah jika pekerjaannya itu dapat menjamin kehidupan guru. Pendapatan seorang guru yang profesional sangat ditentukan oleh prestasinya dalam bekerja. Guru akan memperoleh imbalan yang memadai jika mereka profesional, sebaliknya jika kinerja guru tidak memuaskan tidak sepantasnya memperoleh imbalan yang memadai. Adapun penyebab kurang optimalnya kinerja guru tidak lepas dari beratnya tugas seorang guru. Dengan beban berat ini sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja antara lain dengan pemberian upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan pemberian penghargaan atas partisipasinya.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa guru enggan mengikuti pelatihan dan seminar apabila tidak disediakan tunjangan transportasi, penginapan, dan tunjangan makan selama mengikuti pelatihan. Disisi lain, kinerja guru di SMK Al-Madani makin dituntut bekerja lebih profesional lagi, meskipun tidak dipungkiri masih ada beberapa orang guru yang semangat mengikuti pelatihan, seminar, bahkan untuk melanjutkan pendidikannya selain itu terkait dengan kegiatan guru pada saat pandemi berlangsung seperti guru dalam penyampaian materi belum sesuai dengan RPS (Rencana Pembelajaran Semester) yang dibuat, kehadiran pada saat daring, penyampaian materi tanpa adanya (Rencana Pembelajaran Semester)

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

A professional teacher is if his job can guarantee the life of the teacher. The income of a professional teacher is largely determined by his achievements at work. Teachers will get adequate rewards if they are professional, on the contrary if the teacher's performance is not satisfactory, they do not deserve adequate rewards. The cause of the less than optimal teacher performance can not be separated from the heavy duty of a teacher. With this heavy burden, teachers should get many things that can raise their enthusiasm for work, among others, by providing wages that can meet their needs and giving awards for their participation.

From the results of interviews that the author conducted with the principal, information was obtained that teachers were reluctant to attend training and seminars if they were not provided with transportation, lodging, and meal allowances during the training. On the other hand, the performance of teachers at Al-Madani Vocational School is increasingly required to work more professionally, although it is undeniable that there are still some teachers who are enthusiastic about participating in training, seminars, and even to continue their education other than that related to teacher activities during the pandemic, such as teachers in delivering the material is not in accordance with the RPS (Semesters Learning Plan) made, online attendance, delivery of material without it (Semesters Learning Plan)

Keywords: Compensation and 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	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Kompensasi	15
2.3.1 Pengertian Kompensasi	15
2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	16
2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi	17
2.3.4 Fungsi Pemberian Kompensasi	18
2.4 Kinerja	20
2.4.1 Pengertian Kinerja	20
2.4.2 Pengukuran Kinerja	21
2.4.3 Penilaian Kinerja	22
2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.4.5 Bias Dalam Penilaian Kinerja	25
2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	27
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	28
3.1.1 Sejarah Singkat SMK Al-Madani Jampang Kulon	28
3.1.2 Struktur Organisasi	30
3.2 Metodelogi Penelitian	37
3.2.1 Prosedur Penelitian	37

3.2.2 Desain Penelitian	37
3.2.3 Unit Analisis	38
3.2.4 Populasi dan Sampel	38
3.2.4.1 Populasi	38
3.2.4.2 Sampel	38
3.2.5 Metode Pengumpulan Data	39
3.2.6 Operasional Variabel	39
3.2.7 Intrumen Penelitian	40
3.2.8 Metode Analisa Data	41
3.2.9.1 Uji Instrumen	41
3.2.9.2 Analisis Statistik	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Karakteristik Responden	47
4.2 Hasil Uji Instrumen	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas	48
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.3 Hasil Pembahasan	51
4.3.1 Deskripsi Kompensasi di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi	51
4.3.2 Deskripsi Kinerja Guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi	60
4.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	68
5.2 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara, pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaanya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain. Sekolah adalah institusi sosial yang didirikan oleh masyarakat untuk melaksanakan tugastugas pendidikan kepada generasi muda. Dalam konteks ini pendidikan dimaknai sebagai proses untuk memanusiakan manusia untuk menuju kepada kemanusiaannya yang berupa pendewasaan diri.

Guru merupakan komponen utama dalam proses pembelajaran di sekolah yang menentukan keberhasilan peserta didiknya Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru, oleh karena itu kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus

yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman seperti ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan.

Guru yang profesional adalah jika pekerjaannya itu dapat menjamin kehidupan guru. Pendapatan seorang guru yang profesional sangat ditentukan oleh prestasinya dalam bekerja. Guru akan memperoleh imbalan yang memadai jika mereka profesional, sebaliknya jika kinerja guru tidak memuaskan tidak seantasnya memperoleh imbalan yang memadai. Adapun penyebab kurang optimalnya kinerja guru tidak lepas dari beratnya tugas seorang guru. Dengan beban berat ini sudah seantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja antara lain dengan pemberian upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan pemberian penghargaan atas partisipasinya.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa guru enggan mengikuti pelatihan dan seminar apabila tidak disediakan tunjangan transportasi, penginapan, dan tunjangan makan selama mengikuti pelatihan. Disisi lain, kinerja guru di SMK Al-Madani makin dituntut bekerja lebih profesional lagi, meskipun tidak dipungkiri masih ada beberapa orang guru yang semangat mengikuti pelatihan, seminar, bahkan untuk melanjutkan pendidikannya selain itu terkait dengan kegiatan guru pada saat pandemi berlangsung seperti guru dalam penyampaian materi belum sesuai dengan RPS (Rencana Pembelajaran Semester) yang dibuat, kehadiran pada saat daring, penyampaian materi tanpa adanya (Rencana Pembelajaran Semester) atau dapat dilihat dari rata-rata penilaian guru berikut ini :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Pencapaian Kinerja Guru
Periode 2018-2020

No	Nilai	Sebutan	2018	2019	2020
1	91 – 100	Amat Baik	4	2	1
2	76 – 90	Baik	20	19	13
3	61 – 75	Cukup	6	8	12
4	51 – 60	Sedang	-	1	4
5	≤ 50	Kurang	-	-	-
Jumlah			30	30	30

Sumber : SMK Al-Madani 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari pengamatan penulis hasil penilaian yang diperoleh oleh guru tersebut masih didominasi dengan kriteria baik, akan tetapi kriteria tersebut mengalami penurunan nilai yang cukup banyak pada tahun 2020 sampai 6 orang, selanjutnya nilai dengan kriteria cukup 3 tahun

terakhir mengalami kenaikan dan yang terakhir kriteria pada tahun 2020 sebanyak 4 orang, akan tetapi pihak sekolah menargetkan tidak ada nilai dengan kriteria cukup apalagi sedang hal tersebut akan mengakibatkan keberhasilan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat rendah, hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah ada nya pandemi/covid-19 yang mewajibkan semua siswa dan guru belajar daring sehingga tidak semua guru dapat memahami cara belajar daring, tidak adanya evaluasi oleh kepala sekolah atau kebijakan sekolah yang sangat longgar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kompensasi di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi
2. Bagaimana kinerja guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi, sedangkan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten 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 Sekolah.

Diharapkan dapat memberikan masukan atau rekomendasi khususnya kepada sekolah, dalam peningkatan kinerja yang lebih baik.

1.5 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan pemberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Mahmudah Enny W (2019:37) Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan.

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan lainnya sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya, Ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan, hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam 2 macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu Kompensasi langsung (*direct compensation*) dan Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

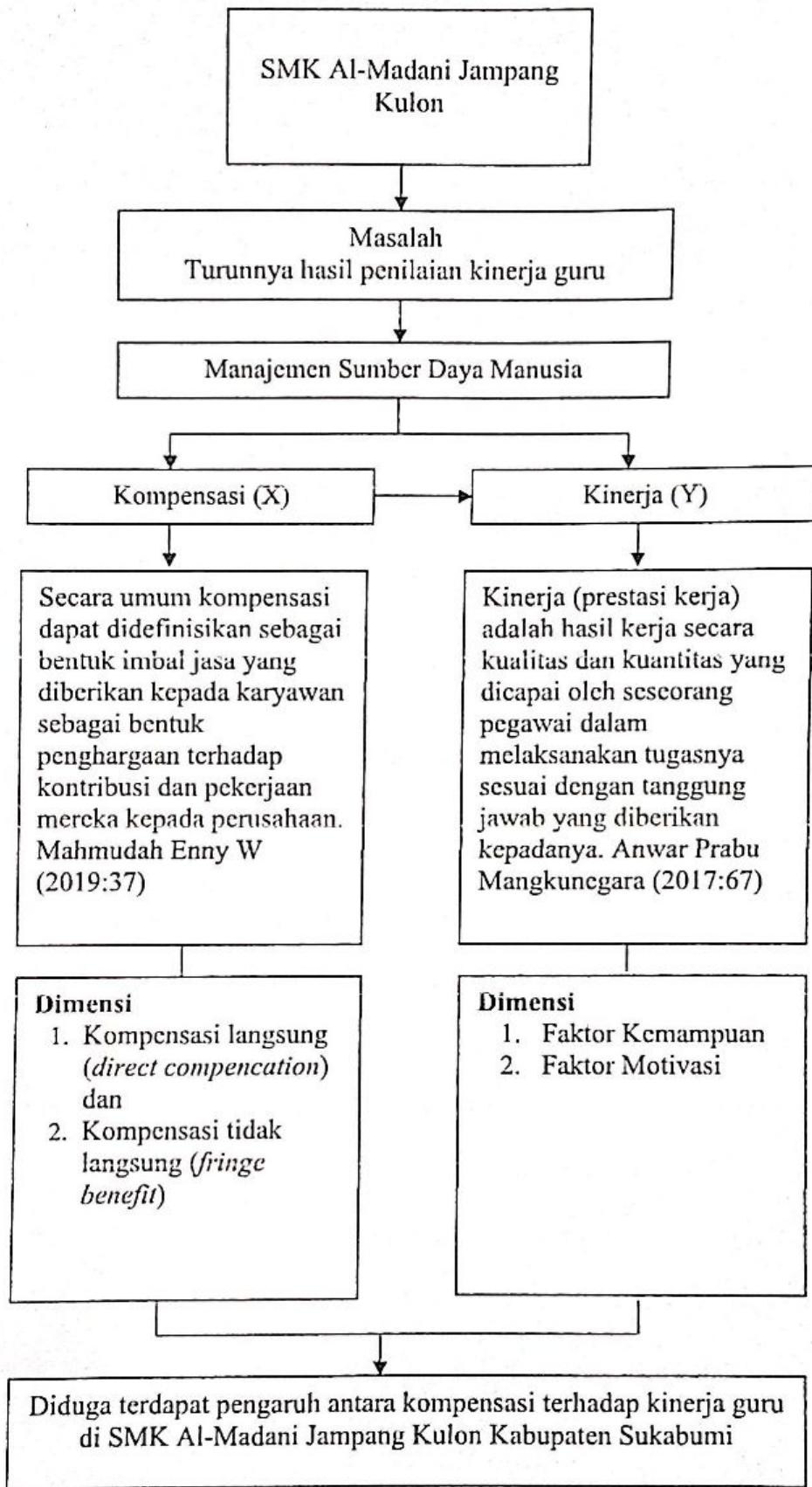
Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

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.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut : Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi.

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

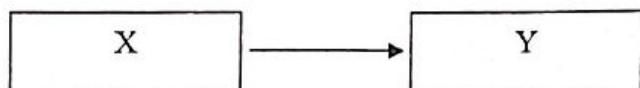
Untuk lebih jelasnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat dalam gambar yang nampak di bawah ini.



Sumber : Diolah Sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kajian di atas, peneliti ini akan dibatasi pada kajian kompensasi 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: Kompensasi

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 kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Madani Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi".

1.8 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di SMK Al-Madani Jampangkulon yang beralamat Jl. Kp. Cilubang, RT.4/RW.2, Jampang Kulon, Sukabumi Regency, Jawa Barat 43378 Telp. 0266-6497901, dan penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2021 s.d Agustus 2021.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2021					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			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.
- Choliq, Abdul, 2011, Pengantar Manajemen, Semarang: Rafi Sarana Perkasa
- Enny Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jawa Timur : Univversitas Bhayangkara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- 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.
- Sudibyo Bambang. 2004. Pengantar Metodologi Penelitian. Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 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

Sumber Lain :

1. <https://www.silabus.web.id/pengertian-pendidikan-dan-makna-pendidikan/>
2. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/12848-Full_Text.pdf
3. <https://repository.unri.ac.id/jspui/bitstream/123456789/2647/1/JURNAL%20AYU%20WARMI.pdf>
4. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan