



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) JAMPANG KULON  
PROVINSI JAWA BARAT**

**SKRIPSI**

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



Disusun oleh:

**PALAH**  
163402074

**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, 18 September 2020

Mahasiswa,



Palah

163402074

## HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

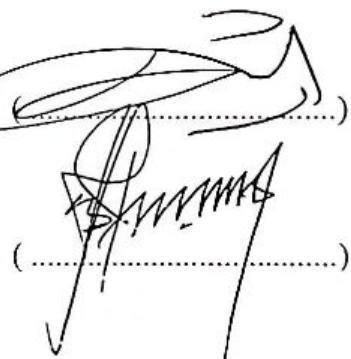
Nama : Palah  
NIM : 163402074  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

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

: AGUSTINUS PRANUDI, SE (.....)



Pembimbing 2

: EKA PRADAJAYA, SE, MM (.....)



Ditetapkan di

: .....

Tanggal

: .....

## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

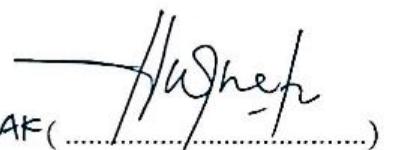
Nama : Palah  
NIM : 163402074  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

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

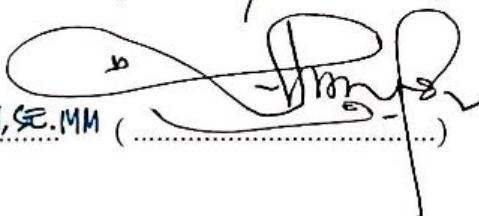
Penguji 1

: DWINANTO PRYOGO, SE, MM (.....)



Penguji 2

: DADANG AHMAD ZAENI, SE, MM (.....)



Ditetapkan di

: .....

Tanggal

: .....

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuanmu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat”**.

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 Agustinus Pramudji, S.E., selaku pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi
  2. Bapak Eka Pranajaya, S.E., M.M., Selaku pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
  3. Kepada Kepala dan pegawai Rumah Sakit Umum Jampangkulon Provinsi Jawa Barat , yang telah membantu dalam pengumpulan data
  4. Kepada orang tua, istri serta putra-putriku yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan dorongan
  5. Tidak lupa sahabatku yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya
- Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Sukabumi, September 2020

Penulis

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

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

Nama : Palah  
NIM : 163402074  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

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 di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat**

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 sejama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 18 September 2020  
Yang menyatakan,

**Palah**  
**163402074**

## ABSTRAK

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun kinerja Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin erat, tajam, dan berat pada abad ini. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu keharusan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil, tercapainya suatu tujuan dalam sebuah instansi berkaitan erat dengan profesionalitas kerja pegawai yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pelatihan diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 13 indikator rata-rata responden menyatakan yang baik sebanyak 11 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 51,34% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 indikator dengan nilai rata-rata 50,85%, selanjutnya hasil penelitian tentang kinerja pegawai dapat diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 4 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator rata-rata responden menyatakan yang baik sebanyak 9 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 46,77% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 47,4%.

Dalam penyesuaian kebutuhan dan kesempatan bagi pegawai, terhadap pengembangan karir pegawai, pihak manajemen harus terlibat secara lebih mendalam dalam program pelatihan agar pegawai dapat mudah dalam memahami pentingnya pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak terkait.

**Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Pegawai**

## ***ABSTRACT***

*Training is a vehicle for building the performance of Human Resources towards the era of globalization which is full of challenges. Therefore, training activities cannot be ignored, especially in entering an era of increasingly tight, sharp and tough competition in this century. Training and development of human resources is a must for organizations, because direct placement of employees in work does not guarantee that they will be successful, achieving a goal in an agency is closely related to the professionalism of employees who are able to be responsible for their work so that the goals of this are achieved.*

*assessing the 5 dimensions outlined in the 13 indicators the average respondent states that are good as many as 11 indicators with an average value of 51.34% and 2 indicators who say not good with an average value of 50.85%, then the results of the study Regarding employee performance, it can be seen that the answers of respondents who assessed the 4 dimensions described in 10 indicators mean that 9 respondents stated good with an average value of 46.77% and 1 indicator with an average value 47.4%*

*In aligning the needs and opportunities for employees, with employee career development, management must be more deeply involved in training programs so that employees can easily understand the importance of training held by related parties.*

***Keywords: Training, 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
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian.....	4
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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
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 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.3 Disiplin Kerja .....	16
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	16
2.3.2 Pendekatan Disiplin Kerja .....	17
2.3.3 Dimensi dan Indikator Disiplin.....	19
2.4 Kinerja .....	20
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.4.2 Dimensi Kinerja .....	21
2.4.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja .....	22
2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	23
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian .....	25
3.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum.....	25
3.1.2 Struktur Organisasi .....	28
3.2 Metodologi Penelitian .....	31
3.2.1 Prosedur Penelitian.....	31
3.2.2 Desain Penelitian.....	31
3.2.3 Unit Analisis .....	32
3.2.4 Populasi dan Sampel .....	32

3.2.4.1 Populasi .....	32
3.2.4.2 Sampel .....	33
3.2.5 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.2.6 Operasional Variabel .....	35
3.2.7 Instrumen Penelitian .....	35
3.2.8 Hipotesis Statistik .....	36
3.2.9 Metode Analisis Data.....	37
3.2.9.1 Uji Instrumen .....	37
3.2.9.2 Analisis Statistik.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Karakteristik Responden .....	43
4.2 Hasil Uji Instrumen .....	44
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	44
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas .....	46
4.3 Pembahasan .....	47
4.3.1 Deskripsi Disiplin Kerja di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.....	47
4.3.2 Deskripsi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.....	51
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.....	56
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran.....	60

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif, salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai. Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu kebijakan yang tepat untuk mengatasi perubahan yang akan terjadi . penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi manapun agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik maka rumah sakit harus memiliki pegawai yang memiliki keterampilan tinggi, kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, peningkatan kinerja kegawai akan membawa kemajuan bagi rumah sakit untuk dapat bertahan dalam suatu pelayanan masyarakat yang lebih optimal. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pedoman penilaian kerja pegawai di lingkungan rumah sakit merupakan acuan bagi pegawai, pejabat penilai, dan atasan pejabat penilai dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja pegawai, Penilaian SKP (sasaran kinerja pegawai) dihitung berdasarkan bukti fisik/softcopy berupa laporan, dokumen, naskah, draf, surat tugas, catatan kerja harian yang di buat oleh pegawai, atau bukti lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas yang ditargetkan. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan Target sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan menggunakan metode 360 derajat (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan penilaian perilaku kerja melalui pengamatan dari Pejabat Penilai, Sejawat, dan bawahan.

Berdasarkan hasil observasi di Rumah Sakit Jampangkulon Provinsi Jawa Barat disinyalir adanya penilaian yang tidak obyektif serta transfaran sehingga terdapat budaya kerja organisasi yang dibangun dilingkungan rumah sakit yang tidak sesuai dengan kebijakan pemerintah hal tersebut ditunjukan adanya hasil penilaian yang turun, hal tersebut dapat dilihat tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Hasil penilaian pegawai Rumah Sakit**  
**Periode 2018-2019**

No	Kriteria Penilaian	Nilai Maximal	Realisasi	
			2018	2019
1	Pelayanan	100 %	91%	87%
2	Integritas	100 %	80%	82%
3	Komitmen	100 %	88%	86%
4	Disiplin	100 %	87%	91%
5	Kerjasama	100 %	72%	75%
6	Kepemimpinan	100 %	92%	90%

Sumber : Rumah Sakit Jampangkulon Provinsi Jawa Barat 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari semua kriteria penilaian kinerja tidak sesuai dengan nilai yang telah ditentukan dan terdapat beberapa nilai kriteria yang turun, seperti pelayanan menjadi 87%, kriteria komitmen menjadi 86% dan kepemimpinan menjadi 90%, ketidak ketercapaian semua kriteria penilaian kinerja menunjukan rendahnya kinerja pegawai RSU Jampangkulon, dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pengamatan penulis yang menjadi penyebab rendahnya pegawai karena rendahnya disiplin kerja oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat”.**

## **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

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

1. Bagaimana disiplin kerja di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.

## **1.3 Maksud dan tujuan penelitian**

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.

## **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 Perusahaan.

Diharapkan dapat memberikan masukan atau rekomendasi khususnya kepada pihak manajemen rumah sakit, dalam peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik.

## 1.5 Kerangka pemikiran

Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:129) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:129), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Dalam menjalankan roda perusahaan, maka pegawai sebagai motor penggeraknya harus aktif dan berani merubah kebiasaan yang tidak produktif menjadi lebih produktif, hal ini umumnya disebut dengan kinerja. Banyak

pemikiran yang menggambarkan pengertian Kinerja yang pada umumnya adalah menggambarkan suatu hasil dari suatu proses pekerjaan.

Mangkunegara (2017:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurui Mondy dan Noe (2015:36) berpendapat bahwa tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi. 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 disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 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: Disiplin kerja

Variabel Y: Kinerja pegawai

### 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 disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat”.

### 1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Cibarusah No. 1 Telp. (0266) 490009 Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi, penulis melakukan penelitian mulai bulan September 2020 s.d Februari 2021.

Tabel 1.2  
Jadwal penelitian tahun 2020

No.	Kegiatan	Tahun 2020-2021					
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
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	X	X
7.	Sidang Skripsi						X

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Pustaka Setia : Bandung
- Barnawi, Mohammad Arifin. 2012, *Buku Pintar Mengelola Sekolah (Swasta)*, Yogyakarta:Ar-Ruzz
- Amstrong Gary. 2010. *Prinsip-prinsip Pemasaran* (Edisi Delapan). Jakarta: Erlangga.
- Arikunto Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rienika Cipta
- Choliq Abdul. 2011. *Pengantar Manajemen*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2015. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ramdhani Arif. 2011. Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudibyo, Bambang. 2004. *Penelitian kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Aditya Media
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Kencana : Jakarta