



PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN  
NASIONAL KABUPATEN SUKABUMI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1  
Jurusmanajemen



Disusun Oleh :

Halimah  
163402079

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2020

## **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,

**Halimah**  
**163402079**

## **HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

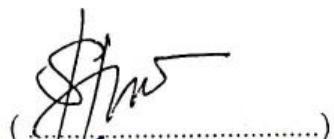
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Halimah  
NIM : 163402079  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional 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 : 18 September 2020

## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Halimah  
NIM : 163402079  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional 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 : Drs. Harry Mukharam H, M.M (.....)



Penguji 2 : Dwinanto Priyo S, S.Ak, M. Ak (.....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 03 Februari 2021

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya 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 Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten 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. Ibu Dra. Sri Utami M.M. 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 Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi, yang telah membantu dalam pengumpulan data
- 4. Kepada orang tua, suami 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 : Halimah  
NIM : 163402079  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional 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 Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten 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, 18 September 2020  
Yang menyatakan,

**Halimah**  
**163402079**

## **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 penyelarasan 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 .....	5
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 Pelatihan .....	15
2.3.1 Pengertian Pelatihan .....	15
2.3.2 Dimensi Pelatihan .....	16
2.3.3 Tujuan Pelatihan .....	17
2.3.4 Jenis-Jenis Pelatihan .....	17
2.3.5 Metode Pelatihan .....	18
2.4 Kinerja.....	20
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.4.2 Dimensi Kinerja.....	21
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	22
2.4.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	23
2.5 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai .....	24
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian .....	26
3.1.1 Sejarah Singkat.....	26
3.1.2 Struktur Organisasi .....	28
3.2 Metodologi Penelitian .....	29
3.2.1 Prosedur Penelitian.....	29

3.2.2	Desain Penelitian.....	29
3.2.3	Unit Analisis .....	30
3.2.4	Populasi dan Sampel .....	30
3.2.5	Metode Pengumpulan Data .....	31
3.2.6	Operasional Variabel .....	32
3.2.7	Instrumen Penelitian .....	34
3.2.8	Metode Analisis Data.....	34
	3.2.8.1 Uji Instrumen .....	34
	3.2.8.2 Analisis Statistik.....	36
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Karakteristik Responden .....	39
4.2	Hasil Uji Instrumen .....	40
	4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	40
	4.2.2 Hasil Uji Reabilitas .....	41
4.3	Pembahasan .....	
	4.3.1 Deskripsi Pelatihan di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi .....	43
	4.3.2 Deskripsi Kinerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi .....	53
	4.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi .....	60
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Simpulan.....	63
5.2	Saran.....	64

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sesuai tujuan Nasional sebagai mana tercantum dalam pembukaan Undang-undang dasar 1945, untuk melindungi bangsa Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan, kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, maka untuk mencapai tujuan nasional tersebut, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, memiliki peran yang sangat strategis dalam mengembangkan tugas pemerintahan dan pembangunan. pegawai negeri sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional tersebut adalah pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan kepada pancasila.

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, cara tepat yang

dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan, hal tersebut sependapat menurut Elnaga et al. (2013:89) menyatakan bahwa tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

Kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat melihat hasil kerja pegawai dari produktivitas kerja pegawai, oleh karena itu perusahaan atau badan usaha lainnya harus membekali pegawainya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam organisasi.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala. (Sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013). Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal yang penulis lakukan pada pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi fenomena-fenomena yang berkaitan dengan masalah rendahnya kinerja pegawai. Diantaranya dapat dilihat dalam tabel Daftar nominatif dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Daftar Rata-Rata Nominatif Pegawai Negeri Sipil**  
**Kantor Pertanahan Kabupaten Sukabumi**  
**Tahun 2017 s.d 2019**

No	Tahun	Pegawai	Nilai Capaian SKP (sasaran kerja pegawai)	Nilai PPK/DP3 (penilaian prestasi kerja)
1	2017	62 Orang	89,65	85,92
2	2018	59 Orang	78,97	71,89
3	2019	57 Orang	87,17	83,71

Sumber : BPN Kabupaten Sukabumi 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 3 tahun terakhir hasil pencapaian nilai sasaran kerja pegawai (SKP) lebih besar dibanding dengan penilaian prestasi kerja (PPK/DP3) seperti tahun 2017 dengan jumlah pegawai 62 orang nilai SKP sebesar 89,65 sedangkan nilai DP3 lebih kecil sebesar 85,92 selanjutnya pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai 59 orang nilai SKP sebesar 78,97 sedangkan nilai DP3 lebih kecil sebesar 71,89. Dan terakhir pada tahun 2019 jumlah pegawai 57 orang dengan nilai SKP sebesar 87,17 sedangkan nilai DP3 lebih kecil sebesar 83,71. Hal tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah banyaknya pegawai yang mangkir akan dapat menghambat kinerja suatu divisi dan akan menambah lebih banyak pekerjaan, pegawai tidak memahami standar operasional prosedur dalam bekerja dan kurangnya pelatihan terhadap pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian mengenai pelatihan terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.

### **1.3 Maksud dan tujuan penelitian**

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelatihan di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi.

#### **1.4 Kegunaan penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat digunakan 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 masukan atau rekomendasi khususnya kepada pihak manajemen dalam peningkatan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang

#### **1.5 Kerangka pemikiran**

Kekuatan suatu organisasi dibangun di atas kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan, maka semakin terjamin pula terealisasinya strategi-strategi yang dipilih perusahaan untuk tetap bertahan menghadapi perubahan dunia usaha.

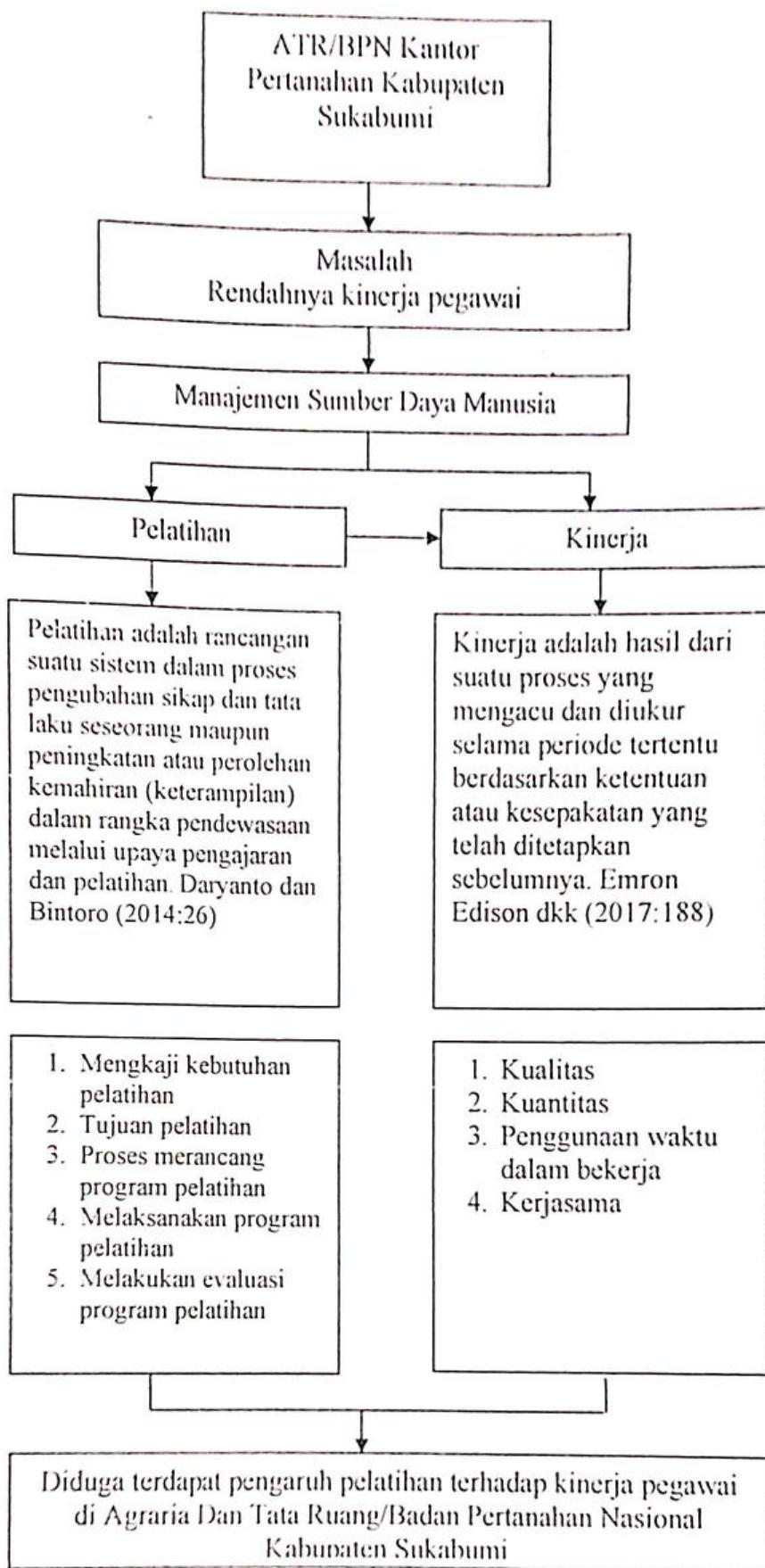
Menurut Daryanto dan Bintoro (2014:26) Pelatihan adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dari pelatihan tersebut diperlukan elemen-elemen dari pelatihan, yaitu :

1. Mengkaji kebutuhan pelatihan
2. Tujuan pelatihan
3. Proses merancang program pelatihan
4. Melaksanakan program pelatihan
5. Melakukan evaluasi program pelatihan

Mengingat pentingnya penilaian kinerja maka manajemen perlu mempelajari manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait, sebagaimana pengertian kinerja menurut Emron Edison dkk (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mencapai atau menilai kinerja menurut Emron Edison dkk (2017:192) terdapat 4 dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu : Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dalam kerja dan Kerja sama.

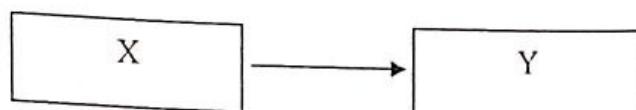
Menurut Alwi (2010:224) ketika kinerja individu terlihat tidak sebagaimana yang diharapkan perlu di analisis faktor yang menjadi penyebabnya, apabila hasil analisis menunjukkan bahwa penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh keahlian, kemampuan atau problem motivasional maka perlu diadakan program pelatihan. 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 pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian untuk memperjelas antara variable X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma sebagai berikut :



**Gambar 1.2**  
Paradigma penelitian

**Keterangan :**

Variabel X: Pelatihan

\* Variabel Y: Kinerja Pegawai

### 1.6 Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2016:31) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, 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 pelatihan terhadap kinerja pegawai di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi”.

### 1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukabumi Jalan Surya Kencana No. 2 Gunungparang Kecamatan Cikole Kota Sukabumi 43111 Telp : (0266) 221302, 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. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta
- Andrew E. Sikula. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bintoro, & Daryanto. 2014. Manajemen Diklat. Yogyakarta: Gava Media
- Edison, Emron, Anwar, Yohnny dan Komariyah, Imas. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke-1.Bandung:Alfabet.
- Griffin, Ricky W; Ebert, Ronald J, 2007. Management Jilid 1. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakart
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Pasolong, Harbani. 2010. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Rivai Veithzal & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- 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.
- Sudibyo, Bambang. 2004. Penelitian kualitatif dan Kuantitatif, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Aditya Media

Sumarsono, S. 2009. Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Jogyakarta : Graha Ilmu.

Usman, Husaini. 2013. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 3. Jakarta. Bumi Aksara

Wijayanto Dian. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabet.

Yuwono, Susatyo, dan Partini. (2008). Pengaruh pelatihan kewirausahaan terhadap tumbuhnya minat berwirausaha. Jurnal Penelitian Humaniora, Vol. 9 No. 2. Univeritas Muhammadiyah Surakarta