

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dalam organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Untuk dapat mencapai suatu tujuan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya harus tinggi. Namun sering terjadi fenomena dimana adanya penurunan kinerja pada instansi pemerintah. Pegawai yang diharapkan organisasi tentunya adalah pegawai yang dapat bekerja dengan baik, yaitu berkemampuan untuk menghasilkan kinerja optimal sesuai yang diharapkan sesuai dengan tugas yang diembannya.

Pegawai merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki posisi penting dalam suatu instansi pemerintah, karena pegawai merupakan abdi masyarakat dan abdi negara yang berperan sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan yang menyangkut tugas kemasyarakatan dan pemerintah. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan dibidang tertentu sesuai dengan kemampuan dan keahlian (*the right man on the right place*) akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kinerja pegawai sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Buruknya kinerja akan memberikan dampak negatif terhadap pegawai dengan menurunnya semangat dan keinginan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dikaitkan dengan organisasi, kinerja sangat penting diperhatikan karena apabila kinerja yang dicapai pegawai kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal, untuk itu hal tersebut perlu adanya kegiatan pelatihan dan pendidikan pegawai agar dapat menambah wawasan, pengalaman agar mampu meningkatkan performa kinerja pegawai. Pelaksanaan kinerja dipengaruhi beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi untuk mewujudkan hal tersebut instansi pemerintahan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya.

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerjanya dapat diterima dengan baik

oleh organisasi dan masyarakatnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, komunikasi, insentif, budaya kerja, jabatan, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu bisa mempengaruhi kinerja (Parlinda dan Wahyudin,2003).Bagaimana pelatihan yang diberikan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya yang bertujuan agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien yang dapat memicu meningkatnya kinerja pegawai.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia (Handoko,2012). Pelatihan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya pegawai tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula. Disamping pelatihan yang diberikan perlu adanya pendidikan yang menunjang guna meningkatkan kinerja pegawai dimana hal tersebut diberikan pada dasarnya pegawai yang bekerja terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi dan sebagainya yang akhirnya akan bekerja sama pada satu lingkungan kerja yang sama.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu.Untuk mencapai keberhasilan, organisasi dituntut harus bekerja dengan profesionalisme yang tinggi. Faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, dan sikap gayakerja, kepribadian, kepentingan dan minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan(Wibowo,2012).Dengan demikian, seorang

pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil yang lebih baik dari pada pelaksana biasa atau rata-rata.

Kompetensi sebagai karakteristik- karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior (Susanto,2000). Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2004 tentang Penjabaran Tupoksi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bangka dan Nomor 5 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan kewenangan Daerah Otonom Kabupaten Bangka dalam Bidang Kelautan dan Perikanan yang meliputi Pengelolaan Sumber Daya Perikanan, Kelautan, Pesisir dan Pulau Kecil. Disamping tugas pokok tersebut diatas Dinas Perikanan Kabupaten Bangka juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijaksanaan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
2. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum.
3. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dalam lingkup tugasnya.
4. Pengelolaan urusan tata usaha dinas

Dalam mendukung keberhasilan dan pencapaian kinerja yang baik Dinas Perikanan telah berbagai upaya mengembangkan potensi dan pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan pencapaian kinerja. Sumber daya manusia pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka berjumlah 70 orang sebagai berikut : 51 orang Pegawai Negeri Sipil daerah dan 19 orang tenaga honorer Pemerintah Daerah. Berikut ini dapat dilihat tabel data pegawai berdasarkan golongan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka dilihat Berdasarkan Tingkat Golongan tahun 2016**

<b>Golongan</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Jumlah</b>
I	-	1	1	-	2
II	4	2	10	2	18
III	4	6	4	12	26
IV	2	2	1	-	5
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>51</b>

Sumber: data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah pegawai Perikanan Kabupaten Bangka berdasarkan golongan ruang adalah sebagai berikut : 1 orang golongan IV c, 2 orang golongan IV b, 3 orang golongan IV a, 12 orang golongan III d, 4 orang golongan III c, 6 orang golongan III b, 4 orang golongan III a, 2 orang golongan II d, 10 orang golongan II c, 2 orang golongan II b, 4 orang golongan II a, 1 orang golongan I c dan 1 orang golongan I b.

Berdasarkan pengamatan, wawancara dan data yang didapat, permasalahan yang terjadi pada Dinas Perikanan adalah rendahnya kinerja pegawai dilihat dari

belum optimalnya penerimaan Retribusi Pelelangan Ikan dan Pungutan Hasil Perikanan Tahun 2016 sebagai berikut :

**Tabel I.2 Penerimaan Retribusi Pelelangan Ikan dan Pungutan Hasil Perikanan Kabupaten Bangka 2016**

No.	Jenis Retribusi dan PHP	Target	Realisasi
1.	Pencapaian target PAD 2014	100%	78.60%
2.	Pencapaian target PAD 2015	100%	64.02%
3.	Pencapaian target PAD 2016	100%	68.48%

Sumber: Data diolah Peneliti 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 dilihat Pendapatan Penerimaan Retribusi Pelelangan Ikan dan Pungutan Hasil Perikanan Kabupaten Bangka pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 64,02 % dibanding tahun 2014 sebesar 78,60 %, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 68.48% di banding tahun 2014. ini menunjukkan adanya penurunan dari kinerja pegawai dalam hal menangani penanganan penerimaan retribusi pelelangan ikan dan pungutan hasil perikanan, kemudian pencapaian program kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka sebagai berikut :

**Tabel1.3 Program kegiatan Dinas Perikanan Kabupaten Bangka tahun 2016**

No.	Program Kegiatan	Target	Realisasi
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	85.61%
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	92%
2.	Program Pengembangan Perikanan Tangkap	100%	73.12%
3.	Program Pengembangan Budidaya Perikanan	100%	53.55%
4.	Program Peningkatan Mutu Hasil Perikanan	100%	62.97%
5.	Program Peningkatan Kompetensi SDM Perikanan	100%	60%
6.	Program Pendidikan dan Pelatihan Non Formal	100%	69.23%
7.	Program Pengembangan data dan informasi	100%	76.70%

Sumber data diolah peneliti 2017

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas diketahui bahwa sebagian program kegiatan pada Dinas Perikanan tahun 2016 tergolong masih kurang, ini terlihat dari belum optimalnya pegawai dalam melaksanakan program kegiatan terkait dengan sasaran program dan penyusunan perencanaan kegiatan yang belum memenuhi target. Berkaitan dengan program pendidikan dan pelatihan

realisasinya sebesar 69,23%, program pelayanan administrasi perkantoran sebesar 85,61%, program pengembangan perikanan tangkap sebesar 73.12% dan program pengembangan budidaya perikanan sebesar 53,55%. Hal ini terjadi diduga karena masih rendahnya kinerja pegawai, maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik untuk kedepan.

Survei awal dilakukan peneliti melalui pertanyaan terhadap 15 responden pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka mengenai kinerja pegawai seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel I.4 Hasil Survei awal Kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka**

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban
Kinerja Pegawai (Y1)		
1.	Apakah pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	Ya : 5(33,33%) Ragu-ragu : 3 (20%) Tidak : 7 (46,67%)
2.	Apakah pelaksanaan pekerjaan telah mencapai target sasaran yang telah ditetapkan	Ya : 4 (26,66%) Ragu ragu : 3 (26,66%) Tidak : 8 (53,33%)

Sumber: data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel 1.4 diatas hasil persentase terlihat 46,67% responden menjawab tidak, membuktikan bahwa banyak pekerjaan pegawai yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan dan 53,33% responden juga menjawab tidak bahwa pelaksanaan pekerjaan tidak mencapai target sasaran. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka masih rendah.

Sasaran kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Bangka adalah program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.. Kegiatan yang mendukung dalam pencapaian sasaran tersebut adalah pendidikan dan pelatihan dengan maksud

dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Berikut ini dapat dilihat jenis-jenis pelatihan yang pernah diikuti pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Jenis-Jenis Pelatihan yang pernah diikuti pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka**

<b>NO.</b>	<b>Jenis Pelatihan yang diikuti</b>	<b>Jumlah Pegawai yang mengikuti</b>
1.	Pendidikan dan Pelatihan penyusunan Dokumen Rancangan Kontrak	2 orang
2.	Pendidikan dan Pelatihan Budidaya Kepiting Bakau Soka	2 orang
3.	Pendidikan dan Pelatihan Sistem Akuntansi Berbasis Akrua	2 orang
4.	Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dan Penyusunan laporan Keuangan	2 orang
5.	Pendidikan dan Pelatihan Bidang Perikanan Tangkap	2 orang
6.	Pendidikan dan Pelatihan Budidaya Ikan Baung	1 orang
7.	Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kapasitas dan Kinerja SKPD melalui teknik Penyusunan Renstra	2 orang
8.	Pendidikan dan Pelatihan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	1 orang
9.	Bimbingan Teknis Kearsipan	1 orang
<b>Total</b>		<b>15 orang</b>

Sumber: Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel 1.5 jumlah pegawai yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 15 orang dan tiap pelatihan yang diikuti pegawai terdiri dari 2 orang dan terkadang cuma 1 orang. Dari jumlah pegawai yang pernah mengikuti pelatihan, terlihat masih banyak untuk pegawai lain yang belum mengikuti pelatihan. Penulis menduga bahwa rendahnya kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka disebabkan masih kurangnya pelatihan yang diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai mengemukakan bahwa Pelatihan yang dilakukan pegawai tidak dilakukan setiap tahun, dengan waktu yang berbeda masing masing pegawai tidak sama mengikuti pelatihan. Untuk setiap tahunnya pegawai yang mengikuti pelatihan cuma 1 orang terkadang tidak sama sekali, kemudian kendala yang dialami peserta yang pernah mengikuti



pelatihan dikarenakan lokasi yang jauh, fasilitas kurang memuaskan, hal ini menunjukkan kurangnya pelatihan yang diberikan dan kendala yang terjadi membuat pegawai merasa kurang dalam meningkatkan kemampuan, sehingga kualitas kinerja tidak mengalami peningkatan, malahan cenderung kepada penurunan kinerja.

Membangun dan mengembangkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik seharusnya memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai agar hasil pelatihan yang dilakukan pun memberikan kontribusi yang baik bagi pegawai dalam menjalankan tugas. Hal ini terlihat dari survey awal yang dilakukan terhadap 15 pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka berikut:

**Tabel 1.6 Hasil Survey Awal terhadap 15 pegawai di kantor Dinas Perikanan kabupaten bangka**

No	Pertanyaan	Alternative jawaban
		Pelatihan (X1)
1.	Saya merasa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	Ya : 3 (20%) Ragu-ragu : 2 (13,33%) Tidak : 10 (66,67%)
2.	Saya merasa pelatihan memberi dampak positif kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam bekerja	Ya : 11(73,33%) Ragu-ragu : 2(13,33%) Tidak : 2(13,33%)

Sumber data : diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel 1.6 survei awal pelatihan diatas hasil persentase terlihat 66,67% banyak responden tidak setuju dengan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, kemudian dengan adanya pelatihan memberi dampak positif kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam bekerja terlihat responden yang setuju sebanyak 73,33%. Kesimpulannya pelatihan yang diikuti tidak sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas kemudian kurangnya

pelatihan yang diberikan berpengaruh dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka.

Kompetensi juga merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai sehingga perencanaan kerja tidak memenuhi target sasaran dari Dinas Perikanan Kabupaten Bangka. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kompetensi pegawai yang memadai pada organisasi instansi pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai yang berkompeten memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas, menyusun perencanaan kerja dengan baik, memiliki wawasan didukung dengan pengalaman yang memadai akan membawa organisasi mampu menjalankan tugas dalam hal penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum. Berikut ini dapat dilihat Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

**Tabel I.7 Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>No.</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	S-2	5
2.	S1-DIV	15
3.	D3	10
4.	SLTA	17
5.	SLTP	3
6.	SD	1
	<b>Total</b>	<b>51</b>

Sumber: Diolah Peneliti 2017

Jumlah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bangka menurut status pekerjaan dapat digolongkan sebagai berikut : 51 orang Pegawai Tetap, 19 orang Pegawai Honorer. Sedangkan jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut; 5 orang lulusan S-2, 13 orang lulusan S-1, 2 orang lulusan D-4, 10 orang lulusan D3, 17 orang lulusan SLTA, 3 orang lulusan SLTP dan 1 orang lulusan SD.

Hal ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki pegawai berbeda-beda dilihat dari latar belakang pendidikan, dan terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Melihat kondisi itu penulis menduga bahwa rendahnya tingkat kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Bangka disebabkan masih rendahnya kompetensi sumber daya yang ada dalam organisasi, hal ini tentunya akan menghambat jalannya kinerja organisasi, dikarenakan pegawai belum mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai mengemukakan bahwa seperti dulu kurangnya lulusan teknik perikanan yang ada sehingga dengan itu ditariklah yang berpendidikan tamatan SMA, untuk lulusan orang baru berbeda dengan yang sudah berpengalaman, hal ini dilihat dari segi kemampuan mereka dalam bekerja misalnya ragu dalam mengambil keputusan, ragu dalam mengambil tindakan, dalam pengerjaan tugas tugas kantor masih dibantu oleh atasan atau senior seniornya. Dan untuk pegawai lama kurangnya kemampuan dalam pengoperasian komputer, ini dilihat sering terjadi kesalahan dalam pembuatan surat tugas, sehingga file yang seharusnya sudah baik, harus diperbaiki kembali.

Untuk lebih mengetahui hal tersebut, berikut dapat dilihat dari hasil survei awal terhadap 15 pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka sebagai berikut :

**Tabel 1.8 Hasil Survei Awal Kompetensi pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bangka**

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban
	Kompetensi (X2)	
1.	Saya memiliki pengetahuan terkait aturan dan prosedur pelaksanaan pekerjaan	Ya : 5 (33,33%) Ragu ragu : 3 (20%) Tidak : 7 (46,66%)
2.	Saya memiliki kemampuan dan pengalaman bidang pekerjaan saat ini	Ya : 4 (26,66%) Ragu ragu : 3 (20%) Tidak : 8 (53,33%)

Sumber data: diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel 1.8 hasil survei awal kompetensi pegawai hasil persentase terlihat 46,66% pegawai kurang memiliki pengetahuan terkait peraturan tugas dan pelaksanaan pekerjaan, kemudian 53,33% pegawai memiliki kemampuan dan pengalaman yang kurang dibidang pekerjaannya. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka diduga masih rendah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, diduga bahwa terjadi masalah dengan kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka disebabkan oleh faktor pelatihan, dan kompetensi, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan Judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka ?
2. Apakah Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka ?
3. Apakah Pelatihan dan Kompetensi Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Selain keterbatasan waktu dan biaya, batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada pelatihan, kompetensi pegawai, serta kinerja. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, kompetensi pegawai secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah pelatihan, kompetensi dan kinerja.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Perikanan Kabupaten Bangka dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **3. Manfaat Kebijakan**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi dan kajian untuk menentukan langkah-langkah kebijakan yang lebih baik oleh instansi dan meninjau kembali kelemahan dan kekurangan yang terjadi pada organisasi, terutama pada Dinas Perikanan Kabupaten Bangka yang menyangkut kinerja pegawai sehingga dimasa yang akan datang menjadi lebih baik.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan skripsi ini mengacu pada Panduan Penulisan Skripsi terdiri dari :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam Bab ini membahas tentang teori-teori pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, jenis-jenis pelatihan, tahapan proses pelatihan, metode pelatihan, dimensi pelatihan, kendala pelatihan, kompetensi, tingkat kompetensi, model kompetensi, tipe kompetensi, strata kompetensi, unsur-unsur kompetensi, kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, manfaat penilaian kerja, indikator kinerja, faktor-faktor penilaian kinerja metode penilaian kinerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam Bab ini berisi penjelasan mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, skala pengukuran variabel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum Dinas Perikanan Kabupaten Bangka dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel variabel bebas terhadap variabel terkait serta memberikan saran saran yang diperlukan kepada pihak pihak yang terkait.

