

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau organisasi, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal (Sunyoto, 2012: 1). Dalam sebuah organisasi, pengembangan sumber daya manusia sudah menjadi kebutuhan mutlak untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan berkompoten. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mengatur dan mengelola serta memanfaatkan pegawai agar berfungsi sesuai dengan kebutuhan organisasi, selain itu peran manajemen juga sangat dituntut untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi dan juga pengembangan potensi pegawai agar memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Pengelolaan Sumber daya manusia secara profesional sangat diperlukan agar keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dapat terjaga.

Menurut Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2011: 10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Maka dari itu, demi tercapainya berbagai tujuan organisasi dan untuk mengarahkan organisasi agar tercapai efektivitas dan efisiensi secara terus-menerus, setiap organisasi perlu

mengatur serta mengarahkan setiap pegawai baik itu melalui pendidikan maupun pelatihan pengembangan sumber daya manusia untuk menunjang kinerja pegawai agar semakin meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2016: 68). Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi serta kualitas yang dapat menunjang organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Pegawai dengan kinerja rendah akan menghambat organisasi dalam mengejar target dari organisasi tersebut. Hal ini dapat menjadi penyebab menurunnya produktivitas organisasi dikarenakan kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Untuk itu, manajemen perlu menelaah berbagai masalah yang dapat menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja tersebut.

Faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai antara lain yang pertama faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan. Kedua yaitu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Serta faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir (Gobson, 2008: 123-124).

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. (Ardana, 2012:193). Menurut Gardjito dkk. (2014) Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya dalam peningkatan motivasi kerja yang memadai seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan pegawai untuk menempatkan diri pada posisi karir yang memuaskan). Maka dari itu, Motivasi kerja memegang peran penting dalam menentukan berhasil tidaknya seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam setiap organisasi diperlukan motivasi yang tinggi untuk memacu para pegawai untuk lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan agar tercapai tujuan organisasi serta tercapai hasil yang maksimal. Dengan adanya motivasi kerja maka seorang pegawai akan memberikan perhatiannya serta tanggung jawabnya secara penuh terhadap peningkatan produktivitas organisasi yang selanjutnya akan berdampak terhadap pencapaian target dan tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan sikap serta tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga hal ini dapat mendorong terwujudnya tujuan dari suatu organisasi. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi yang menginginkan suatu pencapaian target serta tujuan

dari organisasi tersebut perlu memberikan motivasi secara terus menerus baik dalam hal pengerjaan tugas maupun perilaku saat bekerja. Hal ini dapat menjadi pemicu organisasi agar kinerja dapat dicapai secara optimal, efektif dan efisien.

Selain motivasi, hal yang perlu diperhatikan dalam upaya untuk memperoleh hasil kinerja yang memuaskan adalah pelatihan pegawai. Menurut Simamora dalam Hartatik (2014:87) pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Dalam suatu organisasi, setiap orang memiliki peluang untuk menduduki jabatan yang tinggi dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta manusia yang memiliki loyalitas yang tinggi agar tercapai produktivitas tinggi bagi organisasi.

Sebuah organisasi bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki jika tanpa didukung oleh tenaga kerja yang cakap kemungkinan besar sasaran dari organisasi tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan organisasi. Jika suatu organisasi ingin mendapatkan tenaga kerja yang terbaik untuk dapat bekerja sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi, maka penerapannya sangat ditentukan oleh sejauh mana para pegawai yang telah dipilih menunjukkan kinerja terbaiknya terhadap organisasi. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya organisasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai, oleh karenanya hal ini perlu direncanakan dengan baik. Pelatihan kerja sangat

penting bagi keseimbangan perkembangan organisasi itu sendiri serta menjawab perkembangan teknologi yang kemajuannya semakin pesat.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang yang selanjutnya disingkat BPBD Kota Pangkalpinang. BPBD Kota Pangkalpinang beralamat di Jalan Jembatan 12, No. 7 Komplek Perumahan Tampuk Pinang Pura, Kota Pangkalpinang. BPBD Kota Pangkalpinang merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk melaksanakan tugas dan fungsi penanggulangan bencana di suatu daerah tertentu. Awalnya BPBD Kota Pangkalpinang ini merupakan gabungan dari BPBD dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalpinang, terhitung sejak awal januari 2017 Pemadam Kebakaran memisahkan diri dan bergabung dengan Satpol PP Kota Pangkalpinang.

Dengan mempertimbangkan letak geografis, Kota Pangkalpinang memang bukanlah termasuk kedalam daerah dengan tingkat bencana tertinggi akan tetapi bencana yang datang di tahun 2016 ini tidak bisa dikategorikan sebagai bencana biasa dan ini menjadi pelajaran yang sangat berarti bagi Badan Penanggulangan bencana Daerah Kota Pangkalpinang yang baru terbentuk. Maka dari itu, peran BPBD ini sangat dibutuhkan dalam menanggulangi bencana yang sewaktu-waktu dapat terjadi diluar perkiraan.

Pegawai pada BPBD dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalpinang terdiri dari 18 orang pegawai tetap (PNS) dan 242 orang pegawai tidak tetap (non PNS) dengan jumlah keseluruhan 260 orang. Akan tetapi setelah BPBD dan Pemadam

Kebakaran memisahkan diri, jumlah pegawai BPBD berjumlah 146 orang, dimana 20 orang pegawai tetap dan 126 orang pegawai tidak tetap.

Meskipun BPBD Kota Pangkalpinang merupakan SKPD baru, tetapi dari beberapa sasaran strategis yang telah ditetapkan, sebagian telah mencapai target kinerja sebagaimana yang diharapkan, namun harus juga diakui bahwa masih terdapat pencapaian kinerja sasaran maupun kegiatan yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Dari hasil observasi pendahuluan yang penulis lakukan, ternyata masih terdapat sasaran yang belum terealisasi. Berikut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BPBD dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalpinang tahun 2016 :

Tabel I.1 Sebagian Capaian Kinerja Sasaran Strategis BPBD dan Pemadam Kebakaran Tahun 2016

No	Kegiatan	Target	Anggaran	Realisasi	Capaian
1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12 bulan	48.342.250,00	11.644.000,00	24%
2	Penyediaan jasa administrasi keuangan	12 bulan	67.191.000,00	38.620.000,00	57%
3	Penyediaan jasa kebersihan kantor	12 bulan	7.688.000,00	2.214.000,00	28%
4	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	12 bulan	15.000.000,00	0	0%
5	Penyediaan alat tulis kantor	12 bulan	7.000.000,00	2.473.000,00	35%
6	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	12 bulan	8.045.000,00	2.969.550,00	36%
7	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 bulan	3.675.000,00	0	0%
8	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	12 bulan	152.010.000,00	0	0%
9	Penyediaan makanan dan minuman	12 bulan	24.481.000,00	11.980.000,00	48%
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke daerah	12 bulan	192.905.000,00	177.889.200,00	92%
11	Pengadaan mebeleur	80%	127.010.000,00	0	0%
12	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	100%	11.350.000,00	0	0%
13	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	12 bulan	54.285.100,00	23.145.000,00	42%
14	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	1 dokumen	1.900.000,00	0	0%
15	Penyusunan RENJA (RKT, RKA dan DPA)	3 dokumen	7.750.000,00	1.100.000,00	14%
16	Penyusunan laporan SPM	1 dokumen	5.350.000,00	0	0%
17	Koordinasi petugas bencana	100 orang	30.949.990,00	0	0%

18	Monitoring, evaluasi dan pelaporan daerah rawan bencana	100%	35.150.000,00	10.250.000,00	29%
19	Tanggapan darurat dan evaluasi korban penanggulangan bencana alam	12 bulan	1.674.728.000,00	292.550.000,00	17%
20	Kegiatan pendidikan dan pelatihan pencegahan dan penanggulangan bencana	100%	194.885.000,00	9.835.000	5%
21	Pengambilan serta pendistribusian logistik dan peralatan penanggulangan bencana	96%	94.156.000,00	0	0%
22	Pengadaan sarana dan prasarana pencegahan bahaya kebakaran	100%	796.510.000,00	286.339.650,00	63%
23	Peningkatan pelayanan penanggulangan bahaya kebakaran	100%	5.416.814.814,00	3.538.556.450,00	65%

Sumber: BPBD dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalpinang, 2016

Dari tabel tersebut dapat dilihat capaian kinerja sasaran BPBD dan Pemadam Kebakaran menunjukkan bahwa masih banyak sekali capaian kinerja sasaran yang masih belum terealisasi secara maksimal yang mana secara lengkap capaian kinerja sasaran strategis dapat dilihat dalam lampiran. Tabel diatas menjelaskan bahwa untuk kriteria sangat kurang yaitu dengan capaian < 55% terdapat 19 kegiatan yang termasuk kedalam kriteria ini, dilihat dari kualitas hasil kerja menurun serta kegiatan-kegiatan yang menjadi sasaran strategis tidak dikerjakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk kriteria kurang yaitu dengan capaian 55% s/d 70% terdapat 3 kegiatan yang termasuk kedalam kriteria ini, dilihat dari kualitas hasil kerja masih kurang sedangkan kegiatan-kegiatan yang menjadi sasaran strategis dikerjakan sesuai

dengan peraturan dan prosedur yang ada. Untuk kriteria sedang yaitu dengan capaian 70% s/d 85% tidak terdapat kegiatan yang termasuk kedalam kriteria ini. Untuk kriteria baik yaitu dengan capaian 85% s/d 100% terdapat 4 kegiatan yang termasuk kedalam kriteria ini, dilihat dari kualitas hasil kerja baik serta kegiatan-kegiatan yang menjadi sasaran strategis dikerjakan dengan baik. Sedangkan untuk kriteria sangat baik yaitu dengan capaian >100% belum tercapai.

Untuk kriteria sangat kurang dilihat dari kualitas hasil kerja yang memburuk masih perlu banyak perbaikan. Untuk itu organisasi perlu berbenah diri agar kinerja organisasi dapat meningkat. Menurut Bahua (2016:69) kinerja individu dapat dipengaruhi oleh: (1) kemampuan, (2) imbalan atau penghargaan, (3) tingkat sosial, (4) pengalaman kerja, (5) sikap dan kepribadian, (6) pendidikan, (7) motivasi kerja, dan (8) lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Masalah rendahnya kinerja pada BPBD Kota Pangkalpinang sebagaimana penulis jelaskan diatas, berdasarkan pengamatan yang telah penulis lakukan sebelumnya, penulis duga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pada BPBD Kota Pangkalpinang. Jika dilihat dari permasalahan motivasi kerja pada pegawai BPBD Kota Pangkalpinang, dimana masih banyak ditemukan pegawai yang menghabiskan waktu dengan bersantai dan mengobrol dengan sesama pegawai, selain itu masih ditemukan tugas yang penyelesaiannya mengalami ketidaktepatan waktu. Berdasarkan obeservasi pendahuluan dan wawancara yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan Bapak Susanto selaku sekretaris BPBD Kota pangkalpinang, dimana dikatakan bahwa penyebab kurangnya motivasi pegawai pada BPBD Kota Pangkalpinang ini dikarenakan bahwa instansi ini baru berdiri dan merupakan

SKPD baru, dimana kantor BPBD Kota Pangkalpinang ini masih menumpang di rumah dinas yang kosong dan masih belum ada kantor tetap dan layak seperti halnya instansi-instansi lain, selain itu sarana dan prasarananya pun belum mendukung sehingga para pegawai pun menjadi kurang bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja dan melakukan tugas mereka.

Rendahnya kinerja pegawai pada BPBD Kota Pangkalpinang selain disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pegawai, penulis juga disebabkan oleh kurangnya pelatihan kerja. Dilihat dari masalah pelatihan kerja, berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan sebelumnya dengan Bapak Susanto, dikatakan bahwa pelatihan kerja pada BPBD Kota Pangkalpinang dari awal berdiri hingga sekarang hanya dilakukan pelatihan sebanyak satu kali yang mana pegawai yang diikutsertakan dalam pelatihan pun hanya sebagian saja. Hal ini dianggap masih kurang, dalam situasi ini yang menjadi hal penting adalah petugas lapangan yang langsung terjun menangani masalah yang terjadi seperti bencana banjir yang sudah pasti beresiko besar bahkan bisa menimbulkan korban jiwa jika tidak berhati-hati dalam melaksanakannya karena keterlambatan di lokasi dan kurang terampil sewaktu melaksanakan tugasnya. Selain itu, kinerja petugas berdampak pada terhadap kepuasan masyarakat apabila terjadi bencana banjir cenderung merasa kecewa atas keterlambatan petugas dan kualitas SDM yang minimal serta kinerja pegawai kurang maksimal. Kurangnya kinerja petugas tidak lepas dari pelatihan-pelatihan yang diberikan pemimpin. Saat ini masih ada petugas yang belum mendapatkan pelatihan. terbukti bahwa masih banyak capaian sasaran strategis yang masih belum memenuhi standar, masih terdapat pegawai yang belum mengerti

dengan apa yang dikerjakan serta kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan, selain itu juga kurangnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai yang rata-rata didominasi oleh tamatan SMA/SMK.

Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data pendidikan pegawai yang diperoleh. Data pegawai BPBD Kota Pangkalpinang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.2 Data Pendidikan Pegawai BPBD Kota Pangkalpinang

Status	Jenis Kelamin	Keterangan Pendidikan				Jumlah
		SMA/SMK	DIII	S1	S2	
PNS	Laki-laki	6	3	5	2	16
	Perempuan	2	2	-	-	4
Pegawai Honor	Laki-laki	99	2	-	-	101
	Perempuan	24	1	-	-	25
Jumlah		131	8	5	2	146

Sumber: BPBD dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalpinang, 2016

Pada hasil tabel I.2 dimana jenis kelamin dan tingkat pendidikan pegawai PNS di BPBD dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalpinang, menunjukkan jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang. Sedangkan tingkat pendidikan PNS di BPBD dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalpinang menunjukkan pendidikan SMA/SMK sebanyak 6 orang pegawai laki-laki dan 2 orang perempuan, pendidikan DIII sebanyak 3 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, pendidikan S1 sebanyak 5 orang laki-laki, sedangkan pendidikan S2 sebanyak 2 orang pegawai laki-laki.

Tingkat pendidikan pegawai honor/PHL di BPBD dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalpinang, menunjukkan jenis kelamin laki-laki 101 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang. Sedangkan tingkat pendidikan pegawai

honor/PHL di BPBD dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalpinang menunjukkan pendidikan SMA/SMK sebanyak 99 orang laki-laki dan 24 orang perempuan, sedangkan pendidikan DIII sebanyak 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai pada BPBD dan Pemadam Kebakaran didominasi oleh tamatan SMA/SMK. Oleh karena itu, BPBD Kota Pangkalpinang perlu mengadakan program pelatihan terhadap pegawai untuk menghasilkan tenaga kerja yang profesional.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang bagus diperlukan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai hanya mempunyai kemampuan kerja tanpa adanya program pelatihan, maka pegawai tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan, hal ini disebabkan antara program pelatihan dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar seoptimal mungkin, diperlukan peran manajemen untuk mengatur serta mengarahkan pegawai untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab sebagaimana yang telah dibebankan kepadanya, selain itu juga dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan serta tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul
**“MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA PANGKALPINANG
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang?
4. Apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah ini bertujuan untuk memberikan ruang lingkup agar masalah tidak terlalu luas, pembahasan hanya berfokus pada motivasi kerja dan pelatihan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan deskripsi mengenai motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pangkalpinang.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.
- b) Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam kaitannya dengan persepsi lingkungan kerja

2. Manfaat Praktis

- a) Organisasi
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b) Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau dengan variabel lainnya

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan suatu manfaat yang baik dan menjadi sumbangan bagi bidang ilmu pengetahuan. Khususnya di bidang manajemen terutama di dalam penelitian kinerja karyawan melalui faktor motivasi kerja dan pelatihan serta diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Mendeskripsikan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja, manfaat penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, pengertian motivasi kerja, tujuan motivasi, teori motivasi, metode dan alat motivasi kerja, faktor-faktor motivasi, jenis-jenis motivasi, pengertian pelatihan, jenis-jenis pelatihan, sasaran

pelatihan, indikator dalam pelatihan, dimensi pegawai untuk pegawai staf, tujuan pelatihan dan pengembangan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja, hubungan pelatihan terhadap kinerja, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Mendeskripsikan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel yang diteliti, definisi operasional variabel, pengukuran variabel dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang objek penelitian, sejarah, visi, misi, logo, struktur organisasi dan mendeskripsikan tentang hasil dari penelitian disertai pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Memuat kesimpulan dari pembahasan sebelumnya dan saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan.