

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terselenggaranya pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa (*Good Governance and Clean Government*) merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara, sehingga diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan legitimasi agar penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sejalan dengan itu, dalam rangka pelaksanaan Ketetapan MPR Nomor IX/MPR/1998 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, sebagai tindak lanjut dari peraturan tersebut telah diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas.

Mengelola tenaga kerja yang ada dalam suatu organisasi. Sehingga terwujudlah keinginan dan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian dan pemberian balas jasa atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan pegawai yang setinggi – tingginya, hubungan kerja yang serasi antar karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif dan efisiensi dan *Tim work* diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Danang Suyonto (2012:1)

Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik karena pegawai adalah aset yang paling berharga dalam suatu perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana pihak perusahaan berwenang untuk mengatur ketentuan tentang ketenagakerjaan serta dari bagian-bagian dari peraturan perusahaan yang mengatur kinerja pegawai berdasarkan dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen

kinerja adalah tentang bagaimana dikelolanya suatu kinerja pegawai agar memperoleh hasil yang maksimal. Menurut Wibowo (2007:1)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Bacal, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dalam Wibowo (2007:7) Menurut Syamsir Torang (2014:74) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi tersebut agar para pegawai lebih meningkat kinerja mereka dalam bekerja.

Setiap organisasi atau instansi memerlukan sumber daya yang memiliki kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh organisasi tersebut termasuk Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah terutama dalam peningkatan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di bangka belitung. Guna menunjang sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah di bangka belitung dibutuhkan sumber daya

manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang maksimal sehingga memiliki kinerja yang optimal dimana hal ini harus dibuktikan dengan hasil pencapaian kinerja organisasi yang mengelola sektor Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah tersebut.

Dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Bangka Belitung Tahun 2014 dilaksanakan berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010. Hal ini merupakan bagian dari Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang bersih dan berwibawa sebagaimana telah diamanahkan oleh rakyat melalui Tap MPR nomor 9 Tahun 1998.

Berdasarkan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung Tahun 2014 Indikator Kegiatan dan Program, dari Rencana Kinerja (DPA) tahun 2014, secara keseluruhan dicapai 98,75 % dari total 137,84%. Untuk rencana Indikator dari masing-masing 33 indikator anantara target dengan realisasi tercapai sebanyak 14 indikator tercapai 100%, sedangkan 19 indikator yang belum dapat tercapai 100%.

**Tabel I.1 Akuntabilitas Kinerja
Pengukuran Pencapaian Kinerja Sasaran Tahun 2014**

No.	Indikator Kinerja
1.	Bertambahnya koperasi 105 unit dan 17.500 unit UMKM
2.	Bertambahnya jumlah koperasi berkualitas
3.	Bertambahnya jumlah koperasi tingkat nasional
4.	Presentase pelaksanaan Rat Koperasi
5.	Bertambahnya Koperasi skala besar
6.	Presentase koperasi aktif

7.	Bertambahnya ragam kemasan UMKM
8.	Diterbitkannya sertifikat halal untuk UMKM
9.	Meningkatnya usaha mikro menjadi usaha kecil
10.	Meningkatnya usaha kecil menjadi usaha menengah
11.	Terpilihnya UMKM berprestasi nasional
12.	Bertambahnya modal sendiri koperasi
13.	Persentase tersalurnya kredit oleh perbankan kepada UMKM dari total kredit yang disalurkan
14.	PT. Jamkrida Babel Menjadi KUMKM
15.	Tersalurnya kredit perbankan kepada UMKM, Dana Bumh/csr, Dana bantuan hibah pemerintah, Tersalurnya dana LPDB
16.	Bertambahnya volume usaha koperasi
17.	Bertambahnya Volume Usaha UMKM
18.	Bertambahnya jumlah tenaga kerja yang ditampung oleh koperasi dan UMKM
19.	Pembangunan pasar tradisional yang tersebar di 7 kab/kota
20.	Terwujudnya yang memasarkan produknya keluar daerah/antar daerah/antar pulau
21.	Meningkatnya jumlah koperasi menangani perikanan, Perkebunan, Pariwisata, Perdagangan, Pangan
22.	Terlaksananya 30 kali rapat koordinasi dengan pemerintah pusat
23.	Terwujudnya koordinasi dan kerjasama dengan lembaga perbankan Lembaga penjaminan kredit, BUMN
24.	Terlaksananya pelaksanaan rapat forum

25.	Terwujudnya koordinasi dan kerjasama pengembangan produk kreatif di 7 kab/kota
26.	Terbentuknya tim pengawasan koperasi
27.	Bertambahnya SDM pembina
28.	Terlatinya SDM pembina
29.	Bertambahnya SDM koperasi
30.	Terlatihnya SDM koperasi dan SDM UMKM
31.	Terwujudnya jaringan komunikasi informasi koperasi dan UMKM
32.	Bertambahnya penyuluh dan pencacah data koperasi dan UMKM
33.	Terwujudnya pembangunan kantor dinas Balatkop dan UMKM Serta gedung promosi dan bisnis UMKM

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Bangka Belitung

Dari 33 indikator, ada 19 indikator yang belum mencapai 100 % adapun kesembilan belas indikator yang belum mencapai 100% adalah :

1. Bertambahnya 17.500 unit UMKM, ditarget sebanyak 3.500 unit dan terealisasi sebanyak 3.225 unit
2. Bertambahnya Jumlah Koperasi Berkualitas, ditarget sebanyak 33 unit dan terealisasi sebanyak 28 unit.
3. Presentase Pelaksanaan RAT Koperasi, pelaksanaan rapat tahunan dipersentasekan sebesar 57 % dan yang terealisasi sebanyak 39%.
4. Presentase Koperasi Aktif, ditarget sebanyak 84% dan terealisasi sebanyak 68,42%.
5. Meningkatnya Usaha Mikro Menjadi Usaha Kecil, ditargetkan sebanyak 252 unit dan terealisasi sebanyak 166 unit.

6. Meningkatnya Usaha Kecil Menjadi Usaha Menengah, ditargetkan sebanyak 8 unit dan teralisasi sebanyak 5 unit.
7. Bertambahnya Modal Sendiri Koperasi, ditargetkan sebanyak 67 milyar dan teralisasi 60, 59 milyar.
8. Presentase Tersalurnya Kredit Oleh Perbankan Kepada UMKM Dari Total Kredit yang Disalurkan, ditargetkan sebanyak 54% dan terealisasi sebanyak 44, 70%
9. Tersalurnya Dana BUMN/CSR & Bantuan Hibah, untuk dana dari BUMN/CSR ditargetkan sebanyak 23 milyar, teralisasi sebanyak 22 milyar, dan bantuan Hibah dari pemerintah ditargetkan sebanyak 77 milyar dan terealisasi sebanyak 41,65 milyar
10. Bertambahnya Volume Usaha Koperasi, ditargetka sebanyak 670 milyar dan terealisasi 518 milyar.
11. Bertambahnya Volume Usaha UMKM, ditargetkan sebanyak 2 triliun dan terealisasi sebanyak 145 triliun.
12. Bertambahnya Jumlah Tenaga Kerja yang Ditampung oleh UMKM, jumlah tenaga kerja yang ditampung UMKM untuk berjumlah 3.500 orang dan yang sudah ditampung berjumlah 3.083 orang, untuk PNS berjumlah 2.312 dan yang non PNS berjumlah 770,75.
13. Pembangunan Pasar Tradisional yang Tersebar di 7 Kab/Kota, ditargetkan sebanyak 5 unit dan teralisasi sebanyak 2 unit.

14. Meningkatnya Jumlah Koperasi dan Menangani Perkebunan, Perdagangan & Pangan, ditargetkan sebanyak 18% dan terealisasi sebanyak 12%
15. Terwujudnya Koordinasi dan Kerjasama dengan Lembaga Perbankan dan BUMN, ditargetkan sebanyak 12 buah dan terealisasi sebanyak 7 buah.
16. Terlaksananya Rapat Forum, ditargetkan sebanyak 3 kali dan terealisasi 2 kali.
17. Bertambahnya SDM Pembina, ditargetkan sebanyak 12 orang, dan terealisasi sebanyak 5 orang.
18. Bertambahnya SDM Koperasi dan Tenaga Kerja UMKM, ditargetkan sebanyak 3.500 orang dan terealisasi sebanyak 3.083 orang.
19. Bertambahnya Penyuluh dan Pencacah Data Koperasi dan UMKM, ditargetkan sebanyak 5 orang dan terealisasi sebanyak 5 orang.

¹ Data Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Bangka Belitung

Dari hal ini dapat dilihat bahwa untuk kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah belum maksimal dikarenakan masih banyak indikator yang belum terealisasi dengan baik, kemudian terdapat juga kendala dan permasalahan yang dihadapi SKPD Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung selama tahun 2014 dapat dindetifikasi sebagai berikut :

1. Terbatasnya jumlah dan kualitas Aparatur Pembinaan Koperasi di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dan SKPD yang membidangi Pemberdayaan Pegawai tentang Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten/Kota masih bergabung dengan urusan lain, sehingga tidak maksimal dan fokus pada Pemberdayaan Pegawai Koperasi dan UMKM saja. Disamping itu jumlah SDM pembina aparatur pada SKPD di Kabupaten/Kota jumlahnya sangat sedikit dan kualitas terbatas.
2. Belum maksimalnya Sumber daya yang ada dalam instansi untuk dimanfaatkan pegawai guna meningkatnya kinerja pegawai, Sumber daya tersebut terkait dengan kondisi fisik instansi sehingga menyebabkan kurangnya lingkungan fisik antar pegawai¹.

Pemberdayaan Pegawai membantu menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidakberdayaan sambil meningkatkan perasaan *self-efficacy* pekerja. *Self efficacy* adalah suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya. Dengan begitu seorang pegawai

¹ Data Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Bangka Belitung

bisa mengambil keputusan yang tepat dalam bekerja demi meningkat kinerja yang baik dalam mengemban tugas yang diberikan.

Selain Pemberdayaan yang menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, Komitmen juga merupakan faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan kinerja yang baik, pihak manajemen dan pimpinan harus mampu menciptakan komitmen pada diri pegawai sebagai wujud dan tanggung jawab dari mereka terhadap organisasi. Menurut Cook dan Macaulay dalam Wibowo (2007:414) ”Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu individu dapat menggunakan kemampuan dan *energynya* untuk meraih tujuan organisasi”.

Selain Pemberdayaan yang menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, Komitmen juga merupakan faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan kinerja yang baik, pihak manajemen dan pimpinan harus mampu menciptakan komitmen pada diri pegawai sebagai wujud dan tanggung jawab dari mereka terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen maka kinerja pegawai juga akan meningkat terutama dalam melaksanakan kewajiban yang baik dalam bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Donni Juni Priansa (2014:233) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu : identifikasi dengan tujuan organisasi ; perasaan keterlibatan dalam tugas – tugas organisasi : serta perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Iklm kerja juga merupakan faktor – faktor yang dapat mewujudkan kinerja yang baik, salah satunya diperlukan iklim kerja yang baik dan kondusif. Iklim kerja yang kondusif dapat memberikan inspirasi dalam bekerja. Wirawan (2007:122) mendefinisikan “Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi”.

Berikut ini adalah klasifikasi Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2014 berdasarkan jenjang pendidikan, eseloning seperti tabel dibawah ini :

Berikut ini adalah klasifikasi Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2014 berdasarkan jenjang pendidikan seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Klasifikasi Keadaan Pegawai PNS,CPNS dan Kontrak Dinas Koperasi, UMKM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun Anggaran 2014

No	Pendidikan	Golongan					Jumlah
		Kontrak		II	III	IV	
1	SD	-	-	-	-	-	-
2	SLTP	-	-	-	-	-	-
3	SLTA	19	-	4	2	-	25
4	Sarjana Muda	4	-	3	1	-	8
5	Sarjan S1	5	-	-	26	2	33
6	Pasca Sarjana	-	-	-	4	4	8
	Jumlah	28	-	7	33	6	74

Sumber : Data Dinas Koperasi dan UMKM Bangka Belitung

Dari data tabel 1.4 tentang klasifikasi keadaan Pegawai PNS, CPNS dan Kontrak Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan jenjang pendidikan untuk tingkat SLTA berjumlah 25 orang bersetatus pegawai Kontrak dengan jumlah 28 orang dan dengan golongan II (7) orang, golongan III (33) orang, golongan IV (6) orang. Dengan jumlah keseluruhan yang dimiliki Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah kepulauan bangka Belitung berjumlah 74 orang yang akan diambil datanya dan dijadikan sampel untuk peneliti.

Tabel 1.3 Absensi Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM pada Semester 1 Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja efektif	Keterangan			Tingkat absensi (%)
				Sakit (orang)	Izin (orang)	Alpha (orang)	
1	Januari	72	26	16	27	11	1,3
2	Februari	72	24	12	19	17	1,2
3	Maret	73	27	18	29	10	1,3
4	April	72	26	26	22	18	1,6
5	Mei	74	25	23	20	14	1,4
6	juni	74	26	27	21	10	1,4

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi pada semester 1 tahun 2014 setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan april, dimana dari jumlah karyawan sebanyak 74 orang dengan hari kerja efektif selama 26 hari, tingkat absensi sebesar 1,6 %.

Selain dengan data dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang

dilakukan terhadap 20 orang karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung.

Tabel 1.4 survei awal terhadap 20 orang Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Povinsi Bangka Belitung.

No.	Pertanyaan	Jawaban	(%)	Jawaban	(%)
1	Apakah pihak instansi menetapkan kebijakan sesuai yng akan dicapai ?	Ya Ragu – ragu Tidak	: - : 4 : 16	Ya Ragu – ragu Tidak	: - : 20 : 80
2	Apakah instansi sudah memberdayakan pegawainya dengan baik ?	Ya Ragu – ragu Tidak	: 3 : 7 : 10	Ya Ragu – ragu Tidak	: 15 : 35 : 50
3	Apa yang sudah anda korbakan untuk instansi ?	Ya Ragu – ragu Tidak	: 4 : 8 : 8	Ya Ragu – ragu Tidak	: 20 : 40 : 40
4	Apakah pihak instansi selalu menciptakan kondisi hubungan kerja yang baik untuk pegawai ?	Ya Ragu – ragu Tidak	: 1 : 11 : 8	Ya Ragu – ragu Tidak	: 5 : 55 : 45
5	Apakah hasil pekerjaan sudah sesuai dengan yang ingin dicapai ?	Ya Ragu – ragu Tidak	: 5 : 4 : 11	Ya Ragu – ragu Tidak	: 25 : 20 : 55

Sumber : data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang disebabkan oleh faktor Pemberdayaan Pegawai, Komitmen, dan Iklim Kerja.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Komitmen, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang peneliti jelaskan, maka peneliti dapat menentukan rumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran Pemberdayaan Pegawai, Komitmen, Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Dinas Provinsi Bangka Belitung ?
2. Apakah Pemberdayaan Pegawai, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung ?
3. Apakah Komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung ?
4. Apakah Iklim Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung ?
5. Bagaimanakah pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Komitmen, Iklim Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian perlu menentukan pembatasan masalah, maka penelitian ini terfokus pada Pemberdayaan Pegawai, Komitmen, Iklim Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Tempat dijadikan lokasi penelitian yakni pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro

Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung.

1.4 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan Memberikan gambaran mengenai Pemberdayaan Pegawai, Iklim Kerja, Komitmen dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung.
2. Untuk Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah provinsi Bangka Belitung.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung.
5. Untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Komitmen, Iklim Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen

sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Pemberdayaan Pegawai, Iklim Kerja, Komitmen pegawai terhadap Kinerja Pegawai baik bermanfaat untuk peneliti maupun untuk referensi penelitian selanjutnya sehingga dapat memperkuat hasil penelitian terdahulu mengenai Pemberdayaan Pegawai, Iklim Kerja, Komitmen dan Kinerja pegawai .

2 Manfaat Praktis

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah sebagai sumber informasi dan pedoman mengenai Pemberdayaan Pegawai, Komitmen dan iklim kerja yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai Instansi.
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang mengkaji masalah ini di masa yang akan datang.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan dan informasi untuk menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di kepulauan Bangka Belitung.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas dan menyeluruh mengenai penelitian ini, maka sistem penulisan ini disusun ke dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ii ini merupakan landasan teori-teori yang digunakan untuk variabel-variabel penelitian yang berisikan mengenai teori kompetensi, pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja serta juga membahas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab III ini menguraikan metode penelitian yang digunakan peneliti meliputi pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini berisi hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas mengenai pembahasan deskripsi objek penelitian, analisis terhadap data-data yang diperoleh dan intrepetasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian dan saran yang diberikan peneliti kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan serta saran bagi penelitian selanjutnya.