BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menyadari pentingnya adanya sumber daya manusia di era globalisasi saat ini merupakan sebuah usaha lembaga dalam meningkatkan SDM yang berkualitas. Dalam sebuah organisasi, manusia ialah sebuah elemen yang penting pada sebuah organisasi. Bahkan dengan semua elemen kebutuhan, sebuah organisasi tidak dapat berfungsi tanpa peranan manusia. Manusia ialah sebuah penentu proses organisasi, sehingga organisasi harus memberikan arah yang positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Kemajuan sebuah organisasi tergantung pada kinerja dan efisiensi pegawai dalam melakukan tugas pokoknya. Setiap organisasi berharap terhadap karyawannya dalam melakukan tugasnya secara efektif dan efisiensi. Tujuannya agar organisasi bisa dapat mengembangkan daya saingnya. Seluruh ini bisa dicapai jika karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya pada sebuah organisasi atau pemerintahan.

Saat ini pendidikan non-formal dan informal terdapat 2.271.960 jiwa yang tersebar di Kab. Karawang yang mata pencahariannya pada umumnya ialah petani melalui pendapatan yang relatif rendah, sehingga kebutuhan menyekolahkan anaknya tidak menjadi prioritas, sehingga tidak menyelesaikan pendidikan formal sekolah. Pendidikan non-formal sangatlah penting, khususunya bagi ia yang jauh dari perkotaan, dan bagi sekelompok masyarakat yang pendapatannya bertani dikarenakan menimnya biaya, pilihan terbaik ialah menempuh pendidikan non-formal. Warga masyarakat usia sekolah walaupun sudah melewati usia sekolah dikarenakan keterbatasan infrastruktur sosial ekonomi dan lokasi geografis, memiliki akses ke program pendidikan yang setara melalui jalur paket. Dibandingkan pada pelayanan pendidikan formal dengan proses pembelajaran langsung layanan Pendidikan Setara menggunakan metode pembelajaran yang inovatif, antara lain: (a) Materi pembelajaran yang mencakup literasi dan kecakapan hidup; (b) Materi pembelajaran dikembangkannya dengan topik yang

disesuaikan dengan pembelajaran heterogen latar belakang sosial ekonomi (Dinas Pendidikan, 2018).

Pengembangan kepemudaan berdasarkan UU No. 40 Tahun 2009 tentang "Kepemudaan melalui penyelenggaraan serta memfasilitasi sejumlah kegiatan kepemudaan diantaranya mengembangkan lembaga kepemudaan dan membentuk kerangka idealisme kebangsaan *(state and charter building)* dan jiwa kewirausahaan kepemudaan yang berciri, kepeloporan, perjuangan serta kepemimpinan". Sementara prestasi olahraga ialah sebuah gambaran mengenai berhasilnya pembangunan sebuah bangsa. Dalam ini diatur pada UU Pasal 20 No. 3 Tahun 2005 mengenai "Sistem Keolahragaan Nasional mengembangkan keterampilan serta potensi olahragawan untuk meningkatkan harkat dan martabat suatu bangsa". Sejalan dengan hal tersebut, bertujuan meningkatkan peran pemuda dan olahraga, Pemerintahan Kab. Karawang terus melakukan pembinaan dan peningkatan sarana dan prasarana olahraga.

DISDIKPORA Kab. Karawang, ialah instansi pemerintahan yang melayani masyarakat agar masyarakat Karawang dalam mewujudkan layanan pendidikan, pemuda dan olahraga (DISDIKPORA) Kab. Karawang, untuk meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia yang ditetapkan sebagai terciptanya masyarakat Karawang yang cerdas, terampil, berbudi pekerti luhur dan kompetetif.

Pada umumnya kedudukan DISDIKPORA Kab. Karawang diatur dengan Peraturan Daerah Kab. Karawang No. 14 Tahun 2016 mengenai "terbentuknya serta susunan Perangkat Daerah Kab Karawang dan Peraturan Bupati Kab Karawang No. 42 Tahun 2016 tentang kedudukan, struktur organisasi, tanggung jawab, fungsi dan tata kelola DISDIKPORA Kab Karawang yang sebagai perangkat daerah di Karawang sebagai unsur pelaksana teknis di bidang pendidikan dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang ada dibawah serta memiliki tanggung jawab pada Bupati melalui Sekretaris Daerah". Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) beralamtkan di Jalan Raya Surotokunto No. 72 Kec. Karawang Timur Kab. Karawang.

Pentingnya hubungan antara pelatihan dan motivasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan ialah salah satu pertimbangan dari tiap perusahaan. Motivator kerja dan faktor pelatihan memiliki peran terpenting pada sebuah organisasi dikarenakan pelatihan ini menggerakkan organisasi dan mengarahkannya untuk mencapai tujuannya (Dessler, 2015, p. 284).

Hubungan positif mengenai motivasi dan pencapaian kinerja. Mencerminkan pimpinan, manajer, dan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam tercapainya kinerja tinggi, dan sebaliknya ia dengan kinerja yang rendah diakibatkan rendahnya motivasi. (Mangkunegara A. P., 2014, p. 76)

Sebuah perusahaan agar dapat tercapainya kesuksesan maka dibutuhkan SDM yang kompeten dalam bidangnya serta mempunyai kinerja yang bagus dalam menunjang tercapinya sebuah tujuan perusahaan. Dilaksanakan pelatihan kerja bertujuan guna mengevaluasi kinerja Pegawai yang tidak kompeten dikarenakan kurangnya sebuah keterampilan (Hartatik, 2014, p. 89)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sarwani, Akbar, Handoko, Ilham, & Hadion, 2020) yang berjudul *"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng"*. Hasil studinya menyatakan bahwasanya motivasi dan pelatihan mempunyai keterkaitan yang kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Sesuai hasil studi oleh (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2013) yang berjudul *"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)"*. Hasil studi nya menunujukan Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan berdampak secara signifikansi pada kinerja Pegawai pada PT. AXA Financial Indonesia, dinyatakan melalui nilai *Sig.* F sebanyak 0,000 lebih kecil dari D = 0,05 (0,000 < 0,05) dan dapat berkontribusi pada variabel kinerja Pegawai sebanyak 64,3%.

Sesuai hasil studi oleh (Widijanto, 2017) dengan judul *"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Divisi SDM Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya*". Hasil studi didapatkan bahwasanya pelatihan kerja

memiliki pengaruh positif pada kinerja Pegawai, motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh pada kinerja Pegawai, dan pelatihan kerja mempunyai dampak besar dibanding motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan studi oleh (Andayani & Makian, 2016) yang berjudul *"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Pegawai PT PCI Elektronik International)"*. Hasil studi ini secara parsial menyatakan bahwasanya variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikansi pada kinerja Pegawai. Dan hasil studi secara simultan menyatakan bahwasanya semua variabel bebas berdampak positif dan signifikansi pada kinerja Pegawai.

Dalam menyikapi persaingan, perusahaan diharuskan agar meningkatkan kinerja Pegawai. Adapun untuk menambah data *empiric* yang diperlukan peneliti, maka peneliti melakukan pra survey dengan menyebar kuesioner kepada 30 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kab. Karawang, berikut hasil survey mengenai variabel kinerja :

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Karawang

No.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Seluruh tugas bisa saya selesaikan secara baik.	6	7	6	8	3
2	Saya selalu mengikuti prosedur yang diterapkan pada Intansi tempat saya berkerja.	3	11	4	6	6
3	Saya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.	6	7	8	3	6
4	Saya mengandalkan keahlian untuk mencapai pekerjaan yang terbaik.	8	6	4	9	3
5	Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan.	6	4	2	11	7
6	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela.	6	2	9	8	5
7	Saya tiba ditempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan instansi	12	6	6	6	-

8	Saya menyelsaikan pekerjaan dengan teliti.	2	8	7	6	7
9	Saya dapat menentukan serta mengatur prioritas kerja secara efektif	11	5	6	5	3

Sumber:Peneliti, 2020

Sesuai tabel 1.1 bisa diketahui bahwasanya 30 pegawai dari motivasi kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kab. Karawang yang sudah dilakukan dan dinilai oleh pegawai. Menunjukan bahwa rendahnya kesadaran pegawai unuk tiba ditempat kerja tepat waktu berdasarkan jadwal yang ditentukan instansi hal ini tercermin dari 12 pegawai yang menyatakan "sangat tidak setuju" pada pernyataan tersebut.

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rendahnya kemampuan pegawai untuk menetapkan serta mengatur prioritas kerja secara efektif hal ini tercermin dari 11 pegawai yang menyatakan "sangat tidak setuju" terhadap pernyataan tersebut.

Pegawai perlu diberikan motivasi untuk mampu mendorong prestasi kerja pegawai, menurut filmore stanford dalam mangkunegara menggerakkan seseorang menuju tujuan tertentu, dan motivasi diri dalam aktivitas yang berakhir dengan adaptasi diri dalam memuskan motif.

Motivasi merupakan hal yang mendorong seorang individu untuk melakukan sesuatu, sehingga menjaga dan mengelola motivasi agar tetap terjaga sangatlah penting. Seseorang tidak dapat melaksanakan sesuatu secara maksimal kecuali ia memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. (Oktavianti, 2020, p. 10)

Setiap pegawai berharap mengenai kompensasi (gaji/upah) dari prestasinya untuk menunjang faktor motivasi kerja. (Hasibuan, 2016:103) berdasarkan pendapat tersebut gaji pegawai negeri sipil telah diputuskan melalui "Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil pada 13 Maret 2019" dalam melihat efektivitas dari gaji yang diperoleh pegawai DISDIKPORA Kab. Karawang yang dapat dijabarkan melalui pra survei dibawah ini.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Variabel Motivasi kerja Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang

No.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya	5	9	8	4	4
2	Sebelum melakukan sebuah pekerjaan, sebelumnya menetapkan target pelaksanaannya.	6	9	5	5	5
3	Saya berupaya berkerja keras agar tercapainya prestasi terbaik dalam berkerja.	5	7	8	4	6
4	Saya menciptakan cara-cara yang baru untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan.	11	10	2	3	4
5	Saya selalu menambah pengetahuan dan mengupdate informasi terbaru seputar pekerjaan saya.	6	8	5	3	8
6	Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kab. Karawang memberi kesempatan dalam mengembangkan potensi diri.	15	6	1	6	1
7	Saya bertindak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	4	6	7	9	3
8	Pekerjaan yang saya terima mendorong saya untuk berkerja lebih giat.	5	7	6	4	7

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Sesuai tabel 1.3 dapat dilihat bahwasanya 30 pegawai dari motivasi kerja pada Disdikpora Kab. Karawang yang sudah dilakukan dan dinilai oleh pegawai. Menunjukan bahwa rendahnya kesadaran Disdikpora Kab. Karawang memberi kesempatan dalam mengembangkan potensi diri kepada pegawainya hal ini tercermin dari 15 pegawai yang menyatakan “sangat tidak setuju” pada pernyataan tersebut.

Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rendahnya kemampuan pegawai untuk menciptakan cara-cara yang baru untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan hal ini tercermin dari 11 pegawai yang menyatakan “sangat tidak setuju” terhadap pernyataan tersebut.

Kemampuan ialah sebuah karakteristik pribadi yang dimiliki dan dikontribusikan oleh seorang individu karyawan kepada organisasi tempat ia bekerja. Dalam ini terjadi dikarenakan orang memasuki organisasi dengan keterampilan yang berbeda. (Putra, 2013, p. 6)

Diantara aspek yang lebih sulit untuk dikelola pada suatu organisasi ialah bagaimana cara menjadika karyawan bekerja secara efisiensi. Oleh karenanya, karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya berdasarkan kemampuannya, akan tetapi kenyataannya tidak seluruh karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang diharapkan organisasi. Jika karyawan kompeten, berkualitas dan memiliki etos kerja, maka bisa bekerja secara efisiensi dan maksimal. (Hayati, 2017, p. 25)

Kualitas SDM tergantung pada seberapa baik sistem SDM dalam mendukung dan memenuhi aspirasi karyawan dan perusahaan. Meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi kepemimpinan dan organisasi memerlukan lebih banyak pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, perilaku, dan koreksi kekurangan kinerja. Pelatihan akan memberi peluang kepada karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi baru di tempat kerja sehingga apa yang dirasakan dan dipelajari sekarang dan di masa depan ialah apa yang sesungguhnya dilakukan dan seharusnya dilakukan oleh karyawan. Motivasi keterampilan memberi karyawan peluang dalam mengatasi ego pribadi mereka dan memperkuat loyalitas mereka kepada perusahaan. (Andayani & Makian, 2016, p. 4)

Jumlah dan tingkat keterampilan kinerja pegawai ialah faktor yang menentukan kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang bisa dihasilkan oleh suatu perusahaan. Semakin tinggi jumlah tenaga kerja terdidik dan terampil, maka besar pula kuantitas dan kualitas produksinya. Karyawan ialah sebuah aset perusahaan yang paling penting dalam tercapinya tujuan perusahaan. (Agustina Indriyani, 2014:9)

Disdikpora Kab. Karawang dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya memiliki 267 orang pegawai yang latar belakang pendidikannya berbeda, pegawai memerlukan pelatihan agar bisa menjadikan kinerja meningkay dari pegawai Disdikpora Kab. Karawang.

Pegawai yang bekerja dalam pemerintah, harus melaksankan kegiatan pendidikan kedinasan melalui pelatihan diklat pim yang memiliki tujuan dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian, dan untuk memiliki sikap dalam pelaksanaan tugas jabatan dengan professionalitas serta berlandaskan kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kebutuhan instansinya.

Dalam PP No. 101 Tahun 2002 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, terutama dalam pasal 9 berbunyi "Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklat Pim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural" dan pendidikan kedinasan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai Disdikpora Kab. Karawang. Peneliti menyebarkan pra survey kepada 30 orang pegawai Disdikpora Kab. Karawang yang bisa dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Variabel Pelatihan Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Karawang

No.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Instruktur ahli penyampaian materi ketika pelatihan	4	6	9	8	3
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga dapat mendeskripsikan materi secara baik	14	2	7	4	3

3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.	6	5	10	5	4
4	Dalam sesi pelatihan saya selalu bersungguh-sungguh agar materi mudah saya pahami.	7	3	6	7	7
5	Materi yang diajarkan pada saya telah berdasarkan jenis pelatihan yang saya ikuti	6	5	6	6	7
6	Tema pelatihan yang diberikan penyelenggara menarik	12	10	3	4	1
7	Materi pelatihan berdasarkan pada pekerjaan saya, sehingga dapat mendukung pekerjaan yang dilakukakannya.	6	5	5	5	9
8	Memberi materi yang lengkap serta bisa secara mudah dimengerti.	6	4	5	8	7
9	Sesudah mengikuti pelatihan, saya dapat secara mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	8	6	6	4	6
10	Saya menguasai sejumlah materi pelatihan yang diberi secara cepat.	4	5	2	6	13

Sumber : Peneliti, 2020

Sesuai tabel 1.5 bisa diketahui bahwasanya 30 pegawai dari pelatihan pegawai pada Disdikpora Kab. Karawang yang sudah dilakukan dan dinilai oleh pegawai. Menunjukan bahwa rendahnya Instruktur dalam penguasaan materi pelatihan sehingga kurang dapat mendeskripsikan materi secara baik hal ini tercermin dari 14 pegawai yang menyatakakn "sangat tidak setuju" pada pernyataan tersebut.

Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa tema pelatihan yang diberikan penyelenggara kurang menarik hal ini tercermin dari 12 pegawai yang menyatakan "sangat tidak setuju" terhadap pernyataan tersebut.

Pada sebuah perusahaan agar dapat tercapainya sebuah perusahaan dalam tercapainya sebuah kesuksesan maka dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam bidangnya serta mempunyai kinerja yang bagus dalam menunjang tercapinya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti memiliki ketertarikan dalam mengambil judul "Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang".

1.2 Indentifikasi Masalah

Sesuai background penelitian di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah di bawah ini:

1. Rendahnya kesadaran pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang untuk datang tepat waktu.
2. Rendahnya kesadaran pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang untuk pulang tepat waktu
3. Diklat tidak di ikuti oleh seluruh pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang.
4. Rendahnya kesadaran pegawai unuk tiba ditempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan instansi.
5. Rendahnya kemampuan pegawai untuk menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.
6. Rendahnya kesadaran dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang memberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri kepada pegawainya.
7. Rendahnya kemampuan pegawai untuk menciptakan cara-cara yang baru untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan.
8. Rendahnya Instruktur dalam penguasaan materi pelatihan sehingga kurang mampu dalam mendeskripsikan materi secara baik.
9. Tema pelatihan yang diberikan penyelenggara kurang menarik.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan pada studi ini ini lebih terfokus serta tidak keluar dari apa yang ingin diteliti, maka terdapat batasan dalam studi ini diantaranya:

1. Penelitian menggunakan bidang ilmu manajemen
2. Bidang ilmu manajemen yang diambil adalah manajemen SDM.
3. Judul penelitian yang diangkat adalah pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang.
4. Penelitian ini dilakukan pada pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang.
5. Metode ini yakni melalui penggunaan metode kuantitatif analisis deskriptif dan analisis verivikatif dengan penggunaan analisis jalur
6. Alat bantu analisis penelitian ini menggunakan Softwere *SPSS For Windows*.

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dari identifikasi permasalahan penelitian diatas, perumusan permasalahan pada studi ini:

1. Bagaimana motivasi kerja pada dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana pelatihan kerja pada dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang?
4. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan pelatihan kerja dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang
6. Bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang

7. Bagaimana pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang sudah dirumuskan di atas, adapun tujuan penelitian yakni:

1. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan motivasi kerja terhadap dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kab. Karawang .
2. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan pelatihan kerja terhadap dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kab. Karawang .
3. Untuk mamahami, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai terhadap dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kab. Karawang .
4. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan hubungan motivasi kerja dengan pelatihan kerja dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kab. Karawang.
5. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kab. Karawang
6. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kab. Karawang
7. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga Kab. Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitin ini adalah:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil studi ini berharap bisa menambah wawasan dan menjadikan suatu sumbangan pemikiran bagi para akademisi di bidang SDM khususnya motivasi kerja, kepercayaan, dan kinerja pegawai sehingga bisa dipergunakan sebagai referensi oleh peneliti yang memiliki ketertarikan dengan judul serupa.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Lembaga

   Hasil studi ini berharap bisa memberi informasi dan masukan bagi lembaga mengenai motivasi kerja serta pelatihan kerja pada kinerja pegawai.
2. Bagi Masyarakat

   Hasil dari studi ini berharap bisa memberi informasi, wawasan, dan referensi pembaca tentang pengaruh tentang motivasi kerja dan pelatihan kerja pada kinerja pegawai
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil dari studi ini selanjutnya diharapkan bisa menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya.

UBP
KARAWANG