

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Persaingan dalam berbagai industri merupakan bagian yang tidak bisa dihindari. Banyak faktor yang mendukung tingginya persaingan di berbagai industri tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Tumbuh lebih baik, bahkan bisa memenangkan persaingan adalah hal utama yang menjadi tujuan semua organisasi. Namun demikian, semua organisasi menyadari bahwa tujuan tersebut tidak bisa tercapai tanpa memanfaatkan secara optimal faktor-faktor pendukung yang ada, salah satu faktor pendukung dalam memenangkan persaingan tersebut adalah tenaga kerja, dalam hal ini sumber daya manusia yang ada di organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Posisi SDM yang cukup penting dalam organisasi dijelaskan juga oleh Rivai (2012), bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi ada peranan kepemimpinan yang merupakan bagian dari SDM di organisasi.

Seperti dijelaskan oleh Rivai dan Mulyadi (2012) bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan juga tidak bisa optimal jika sumber daya tersebut tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai, hal itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi. Dengan demikian perlu adanya pelatihan untuk mendukung kinerja sumber daya manusia tersebut supaya kinerja pegawai menjadi baik seperti yang diharapkan pegawai, dengan demikian bisa menjadi faktor pendukung yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga disinggung oleh (Mangkunegara 2010), bahwa Pelatihan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin pegawai akan berhasil. Permintaan pekerjaan dan kapasitas pegawai haruslah seimbang melalui program pelatihan. Setelah pegawai memiliki pengetahuan dan kemampuan perlu ada kepemimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas karyawan tersebut dalam rangka meningkatkan kinerjanya di organisasi, karena kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas–aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Sehubungan dengan itu, penting mengetahui tingkat pengaruh pelatihan dan kepemimpinan tersebut terhadap kinerja pegawai di sebuah instansi/ organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS

juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja pegawai meliputi disiplin kerja dan perilaku pegawai di lingkungan kerja. Disiplin kerja pegawai terdiri dari kepatuhan terhadap intruksi kerja serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar sedangkan perilaku kerja pegawai terdiri dari beberapa aspek perilaku kerja pegawai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung merupakan lembaga teknis di lingkungan Pemerintahan Daerah Tingkat II Kota Bandung. Sebagai lembaga teknis pemerintah Bappeda dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah karena tugas dan fungsi dari Bappeda Kota Bandung adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian, sehingga kinerja pegawai BAPPEDA secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah Kota Bandung lainnya. Hasibuan (2011:105) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Terdapat tujuh dimensi kinerja karyawan yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. (Sedarmayanti, 2014:377).

Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja pegawai masih menggunakan Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berikut ini merupakan unsur-unsur dalam daftar penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang terdiri dari, unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dan nilai pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel 1.1**  
**Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan**

No.	Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
1.	Kesetiaan
2.	Prestasi kerja
3.	Tanggung jawab
4.	Ketaatan
5.	Kejujuran
6.	Kerjasama
7.	Prakarsa
8.	Kepemimpinan

*(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)*

Berdasarkan Tabel 1.1 disebutkan ada 8 unsur yang meliputi penilaian pelaksanaan pekerjaan, seperti kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

**Tabel 1.2**  
**Nilai Pelaksanaan Pekerjaan**

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	91 – 100	Amat Baik
2.	76 - 90	Baik
3.	61 - 75	Cukup
4.	51 - 60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

*(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)*

Unsur-unsur pada Tabel 1.1 tersebut akan dicocokkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang selanjutnya diberi penilaian sesuai dengan Tabel 1.2.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) Tahun 2013 dan 2014.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung (2013-2014)**

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2013		Tahun 2014	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1.	Kesetiaan	85	Amat Baik	90	Amat Baik
2.	Prestasi Kerja	77	Baik	70	Cukup
3.	Tanggung Jawab	73	Baik	72	Cukup
4.	Ketaatan	72	Baik	70	Cukup
5.	Kejujuran	76	Baik	75	Cukup
6.	Kerjasama	70	Baik	80	Baik
7.	Prakarsa	78	Baik	75	Cukup
8.	Kepemimpinan	76	Baik	71	Cukup
<b>Jumlah</b>		607		603	
<b>Rata-Rata</b>		83,38%	Baik	75,37%	Cukup

*(Sumber : Hasil DP3 Pegawai Pada BAPPEDA Kota Bandung)*

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan dari tahun 2013 hingga tahun 2014 terus mengalami penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai jabatan fungsional di Bappeda Kota Bandung, terutama unsur prestasi kerja, ketaatan dan kepemimpinan. Dimana nilai unsur prestasi kerja dari tahun 2013 sebesar 77 dan terjadi penurunan pada tahun 2014 sebesar 70, hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu

dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal. Pada nilai unsur ketaatan tahun 2013 sebesar 72 dan terjadi penurunan pada tahun 2014 sebesar 70. Adapun masalah ketaatan pegawai di Bappeda Kota Bandung yaitu pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain *facebook*, bermain *game* bahkan tidur siang dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi. Sedangkan unsur kepemimpinan juga mengalami penurunan dari tahun 2013-2014 hal ini disebabkan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahannya serta pemimpin kurang cepat tanggap atas persoalan-persoalan factual.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2013:229). Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:133) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan, motivasi, kepemimpinan, penghargaan, budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompensasi dan disiplin.

Penulis merasa data sekunder dari instansi yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada pegawai BAPPEDA Kota Bandung secara acak sebanyak 20 orang dan pengukurannya

menggunakan dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung**

Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
<b>Kompetensi</b>	Motif	5,23
	Karakter pribadi	
	Konsep diri	
	Pengetahuan	
	Keterampilan	
<b>Kompensasi</b>	Gaji	4,20
	Bonus	
	Tunjangan	
	Penghargaan	
	Fasilitas	
<b>Kepemimpinan</b>	Menguasai Bidang Tugasnya	3,65
	Mampu Mengambil Keputusan	
	Memperhatikan dan Mendorong	
	Bertindak Tegas	
<b>Stress Kerja</b>	Tuntutan tugas	4,17
	Tuntutan peran	
	Tuntutan antar pribadi	
	Struktur organisasi	
	Kepemimpinan organisasi	
<b>Motivasi Kerja</b>	Kebutuhan berprestasi	4,17
	Kebutuhan untuk Berafiliasi	
	Kebutuhan untuk berkuasa	
<b>Konflik Kerja</b>	Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang	4,05
	Saling ketergantungan tugas	
	Perbedaan persepsi	
	Sistem imbalan	
	Perbedaan komunikasi	
<b>Disiplin Kerja</b>	Kehadiran	4,01
	Tingkat kewaspadaan	
	Ketaatan pada standar kerja	
	Ketaatan pada peraturan kerja	
	Etika kerja	



<b>Pengawasan</b>	Kontrol masukan	4,17
	Kontrol perilaku	
	Kontrol pengeluaran	
<b>Pelatihan</b>	Instruktur	3,58
	Peserta	
	Materi	
	Metode	
	Tujuan	
	Sasaran	
<b>Lingkungan Kerja</b>	Suasana kerja	4,16
	Perlakuan yang baik	
	Rasa aman	
	Hubungan yang Harmonis	
<b>Mean = Nilai x F : Jumlah Pegawai (20 orang)</b>		
<b>Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner</b>		

*Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2015)*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel pelatihan dan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai nya sebagai penunjang kinerja pegawai serta, peserta pelatihan yang kurang tepat sasaran dan materi yang diberikan instruktur kurang di mengerti oleh para pegawai. Kepemimpinan juga menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai di Bappeda Kota Bandung karena kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta pemimpin kurang tanggap dengan masalah factual yang ada di instansi.

Pelatihan sangat diperlukan oleh instansi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan memajukan instansi tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk

persaingan baik di luar maupun didalam negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu instansi perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi dalam menjalankan instansi tersebut. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai pelatihan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Survei Awal Pada Bagian Sekretariat Variabel Pelatihan**

<b>No</b>	<b>Dimensi Pelatihan</b>	<b>Bobot Penilaian %</b>	<b>Bobot Standar %</b>
1	Instruktur	86,67	100
2	Peserta Pelatihan	73,33	100
3	Materi	66,67	100
4	Metode	76,67	100
5	Tujuan pelatihan	90	100
<b>Jumlah</b>		<b>394,43</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>78,68</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)*

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa kondisi pelatihan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih ada yang tidak maksimal. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban pada dimensi materi dan metode yang dibawah rata-rata yang ditetapkan dengan bobot nilai 66,77% dan 73,33% yang terlihat kurang. Pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting bagi pegawai untuk menambah keterampilan dan pengetahuan tentang aktivitas-aktivitas dalam instansi tersebut. Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan pegawai BAPPEDA Kota Bandung yaitu :

1. Berdasarkan dimensi materi yaitu instruktur dalam memberikan materi pelatihan tidak dapat dipahami oleh peserta pelatihan.

2. Berdasarkan dimensi peserta pelatihan yaitu peserta yang mengikuti pelatihan kurang tepat sasaran dan pegawai kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang di inginkan instansi.

Kepemimpinan yang berjalan di Bappeda Kota Bandung dimana kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang disebabkan kurangnya informasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan tersebut sehingga berdampak pada ketidak efektifan pekerjaan dan hal ini menunjukkan bahwa perhatian secara individual antara pemimpin dengan pegawai kurang. Pemimpin juga tidak cepat tanggap atas persoalan-persoalan atau masalah yang ada di instansi, dan juga pemimpin tidak mempunyai karismatik atau kekuatan untuk memimpin para pegawainya untuk bekerja lebih baik dan tidak bisa memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Untuk mengatur dan mengarahkan pegawai yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi pegawainya. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kepemimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Survei Awal Pada Bagian Sekretariat Variabel Kepemimpinan**

<b>No</b>	<b>Dimensi Kepemimpinan</b>	<b>Bobot Penilaian %</b>	<b>Bobot Standar %</b>
1	Visioner	85,66	100
2	Pembimbing	78,67	100
3	Afiliatif	89,0	100
4	Demokratis	75,56	100
5	Komunikatif	65,67	100
<b>Jumlah</b>		<b>395,56</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>79,12</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)*

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung secara keseluruhan kepemimpinan yang dijalankan sangat tidak efektif karena kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta pemimpin yang tidak menjelaskan secara detail tugas-tugas yang akan diberikan kepada pegawai dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Kondisi ini dapat mengakibatkan adanya ketidaknyaman pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan di dalam instansi. Berikut ini adalah wawancara penulis dengan pegawai di Bappeda Kota Bandung:

1. Berdasarkan dimensi komunikatif yaitu pemimpin yang kurang tanggap dengan masalah-masalah factual yang ada didalam instansi dan kurangnya komunikasi antara atasan dan pegawai dalam penyelesaian tugas.
2. Berdasarkan dimensi demokratis yaitu pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada pegawai dalam memberikan kebebasan ide atau gagasan dalam berpendapat dan pemimpin kurang mendengarkan solusi dan pendapat pegawai dalam penyelesaian tugas.

Tujuan suatu instansi adalah mencapai organisasi yang baik, pencapaian ini akan tercapai bila adanya kinerja pegawai yang tinggi. Pencapaian tujuan organisasi/ instansi sangat ditentukan oleh kualitas pegawai dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila adanya pelatihan yang sesuai bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilannya dan kepemimpinan yang efektif sesuai dengan aktivitas-aktivitas yang ada didalam instansi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahannya yaitu :

1. Pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal.
2. Pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain *facebook*, bermain *game* bahkan tidur siang dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi.

3. Pelatihan yang kurang dikembangkan, karena masih banyak pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan pelatihan untuk mengembangkan keterampilannya.
4. Peserta pelatihan yang tidak tepat sasaran yang dapat dilihat dari peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan.
5. Pelaksanaan kepemimpinan yang belum efektif
6. Pemimpin tidak cepat tanggap atas persoalan-persoalan faktual
7. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
8. Pimpinan tidak melakukan koreksi apabila ada pegawai yang menyimpang.

### **1.2.2 Rumusan Maslah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
2. Bagaimana Kepemimpinan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa berikut :

1. Pelatihan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
2. Kepemimpinan yang dijalankan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
3. Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi siapa pun.

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis (keilmuan) maka kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

2. Untuk dapat memberikan bukti empiris mengenai pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis maka kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang pelatihan dan kepemimpinan serta lebih mendalami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan peneliti juga ingin mngetahui fenomena masalah yang ada pada instansi yang diteliti.

2. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan landasan bagi organisasi untuk menentukan langkah perbaikan dalam pelatihan dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi pihak-pihak lain

Peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi akademik bagi reka-rekan mahasiswa maupun pembaca yang sedang melakukan penelitian pada bidang yang sama.