

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting keberadaannya dalam organisasi, maka penting bagi perusahaan untuk membina, melatih dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena kegiatan utama suatu organisasi adalah melakukan *input* data atau sumber daya, yang akan menghasilkan suatu *output* yang berguna sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Selama proses terjadi diperlukan efektivitas dan efisiensi waktu. Hal ini bisa berjalan dengan baik melalui kerja sama koordinasi antar divisi dalam organisasi karyawan atau sumber daya manusia yang berperan penting dalam memastikan koordinasi tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan sejalan dengan kemajuan dan keberhasilan organisasi. Keberhasilan ini dinilai dari kinerja yang telah dihasilkan pegawai. Maka diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat terwujud.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja yang optimal merupakan cerminan kinerja yang ideal, melaksanakan kinerja sesuai standar yang ditetapkan lebih cepat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang baik yang dicapai oleh setiap pegawainya.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015 : 67), Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang diberkian kepadanya. Dalam menentukan kinerja, organisasi harus memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, meliputi kualitas pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Dalam setiap organisasi pasti mempunyai standarisasi kinerja pegawai yang berbeda.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Kuningan merupakan lembaga pemerintahan non keuangan yang memiliki peran sebagai pengendali jumlah penduduk dan keluarga berencana. DPPKB sebelumnya bernama BBKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) namun sejak tahun 2003 mengalami beberapa kali pergantian nama instansi hingga sekarang menjadi DPPKB (Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana). Kependudukan merupakan salah satu permasalahan yang berkaitan dengan pembangunan nasional.

Sesuai dengan isi dari Undang – Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Salah satu target dan sasaran kinerja DPPKB adalah meningkatkan jumlah peserta KB aktif. Peserta KB aktif adalah bagian dari pasangan usia subur (PUS) yang menggunakan alat kontrasepsi tanpa diselanggi proses kehamilan. Meningkatnya peserta KB aktif menjadikan salah satu acuan dari peningkatan kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Kuningan itu sendiri, jika persentasi peningkatan peserta KB meningkat disetiap tahunnya maka bisa dikatakan kinerja pegawai pun meningkat pula.

Table 1.1

2016	2017	2018	2019
71,85 %	70,83 %	70,91 %	71,32 %

Presentasi Peserta KB Aktif di Kabupaten Kuningan 2016 – 2019

Sumber : DPPKB Kabupaten Kuningan

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat persentasi peserta KB aktif mengalami penurunan dari tahun 2016 dan mengalami kenaikan yang tidak terlalu signifikan pada tahun 2017 yaitu dari 71,85 % menjadi 70,83 % dan mengalami peningkatan pada tahun 2018 yaitu dari 70,83 % menjadi 70,91 % dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 (bulan Oktober) menjadi 71,32 %. Dari angka yang tertera diatas belum ada yang mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi , persentasi yang ditetapkan oleh DPPKB sendiri adalah sebesar 72 % . Belum tercapainya target dari tahun ke tahun disebabkan masih banyaknya pasangan usia subur bukan perserta KB.

Tabel 1.2**Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai DPPKB Kabupaten Kuningan 2017-2019**

No.	Unsur Penilaian	2017	2018	2019
1	Sasaran kerja pegawai	83,57	82,92	84,76
2	Orientasi pelayanan	77,75	78,50	78,13
3	Integritas	77,75	78,25	78,18
4	Komitmen	78,25	78,00	78,13
5	Displin	77,38	78,25	77,88
6	Kerja sama	78,25	77,75	78,38

Sumber : DPPKB Kabupaten Kuningan

Dari Tabel 1.2 di atas menunjukkan masih adanya penurunan kinerja pegawai di beberapa unsur seperti pada unsur disiplin, kerja sama dan orintasi pelayanan terlihat penurunan banyak terjadi pada tahun 2017 ke tahun 2018 dan sempat mengalami peningkatan pada tahun selanjutnya.

Menurut penelitian Ghina Arfiani (2018), Pegawai DPPKB adalah merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang – Undang NO. 5 Tahun 2014 ASN memiliki hak untuk mendapatkan peningkatan kompetensi. Pengelolaan SDM berdasarkan kompetensi dan kinerja harus dilaksanakan secara profesional dengan pembinaan yang berkesinambungan. Tujuan akhirnya supaya karyawan / pegawai dapat memberikan hasil yang sesuai visi, misi dan nilai organisasi melalui kinerja strategis program kependudukan, keluarga berencana dan pengendalian penduduk.

Standar kinerja karyawan DPPKB disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 yang akan dijelaskan dengan tabel berikut :

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	<50	Kurang

Sumber : DPPKB Kabupaten Kuningan

Dari Tabel 1.3 tersebut digunakan untuk menentukan predikat kinerja karyawan sesuai dengan unsur penilaian yang digunakan sesuai ketentuan dari organisasi atau perusahaan.

Penurunan kinerja pegawai disebabkan karena beberapa faktor yang mempengaruhinya yang membuat penilaian kinerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan di beberapa dimensinya, oleh karena itu instansi masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan.

Menurut teori dari Jhon Miner dalam Sudarmanto (2015) ada 5 dimensi kinerja pegawai yang digunakan untuk melihat kondisi awal kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.

Maka peneliti melakukan pembagian kuisioner pra-survei kepada 30 responden yaitu pegawai secara acak di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kuningan dan hasilnya dapat di lihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	2	9	15	2	2	97	3,2
	Kuantitas Kerja	4	7	9	8	2	93	3,1
	Tanggung Jawab	2	11	11	5	1	98	3,2

	Kerjasama	2	8	11	8	1	92	3,0
	Inisiatif	2	7	10	8	3	87	2,9
Skor rata-rata Kinerja Pegawai								3,1
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)								
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pernyataan (Irham Fahmi 2014.127)								

Hasil Pra-survei Kinerja Pegawai pada DPPKB Kabupaten Kuningan

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil pra-survei yang diperoleh memiliki skor rata-rata sebesar 3,1. Menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum mencapai kriteria yang ideal, terutama pada dimensi inisiatif sebesar 2,9 , para pegawai kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan masih menunggu intruksi dari atasan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat, selain itu dimensi kerja sama mendapatkan nilai rata-rata 3,0 . Kurangnya kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan yang dapat menghambat kepada pekerjaan lainnya.

Meningkatkan kinerja pegawai adalah prioritas setiap organisasi, ketika kinerja dari para pegawai meningkat maka tujuan dari organisasi / instansi akan dengan mudah mencapai target yang telah di tentukan, maka DPPKB Kabupaten Kuningan perlu meningkatkan kinerja para pegawainya yang belum mencapai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat Gibson 2013 dan Wibowo, 2011:98. menyatakan bahwa proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk satelite model. Menurut satelite model, kinerja organisasi diperoleh terjadinya integrasi dan faktor-faktor pengetahuan,

sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari persepektif pihak yang mempertimbangkan.

Beberapa kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri yaitu , motivasi kerja, pelatihan kerja, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pada DPPKB Kabupaten kuningan maka peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuisisioner pra-survei penelitian kepada 30 responden yaitu pegawai secara acak untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai.

Tabel 1.5
Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Kondisi Kinerja Pegawai Pada DPPKB
Kabupaten Kuningan

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fiskologis	5	10	9	3	3	101	3,3
		Kebutuhan Rasa Aman	11	11	4	2	2	128	4,2
		Kebutuhan Sosial (Berafiliasi)	4	9	8	6	3	95	3,1
		Kebutuhan Akan Penghargaan	5	4	8	8	5	86	2,8
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,3	
		Instruktur	5	9	8	3	5	96	3,2

2	Pelatihan Kerja	Peserta	4	4	10	8	4	86	2,8
		Materi	6	5	6	10	3	91	3,0
		Tujuan Pelatihan	6	7	8	7	2	98	3,2
Skor rata-rata Pelatihan kerja									3,05
3	Kompensasi	Kompensasi Langsung	8	10	6	5	1	109	3,6
		Kompensasi tidak langsung	7	11	6	4	2	107	3,5
Skor Rata-rata Kompensasi									3,5
4	Kepemimpinan	Pengarahan	2	7	10	8	3	82	2,7
		Komunikasi	4	7	12	4	3	100	3,1
		Pengambilan Keputusan	5	6	14	3	2	99	3,3
		Memotivasi Pegawai	5	8	12	2	3	100	3,3
Skor Rata-rata Kepemimpinan									3,1
5	Beban Kerja	Tuntutan Fisik	7	10	8	3	2	107	3,5
		Tuntutan Tugas	11	9	7	2	1	117	3,9
Skor Rata-rata Beban Kerja									3,7
6	Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	4	11	9	4	2	101	3,3
		Perlakuan yang baik dari rekan kerja	5	13	7	3	2	106	3,5
		Perlakuan yang adil dari atasan	9	12	4	2	3	112	3,7
		Keamanan saat bekerja	12	9	4	2	3	115	3,8

		Komunikasi	10	13	3	2	2	117	3,9
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									3,6
7	Semangat Kerja	Produktifitas kerja	4	4	8	10	4	84	2,8
		Presensi yang naik atau tinggi	3	5	8	9	5	82	2,7
		<i>Labour turnover</i>	6	5	6	10	3	91	3,0
		Tanggung Jawab	6	7	8	7	2	98	3,2
Skor rata-rata Semangat Kerja									2,9
<p>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</p> <p>Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)</p> <p>Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner</p>									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai variabel bebas yaitu motivasi kerja, pelatihan kerja, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki jumlah skor rata-rata 3,3 3,05 3,5 3,1 3,7 3,6 dan 2,9 . Dari semua variabel bebas tersebut yang memiliki jumlah skor rata-rata rendah adalah variabel pelatihan kerja dengan skor rata-rata 3,05 dan variabel semangat kerja dengan skor rata-rata 2,9.

Dari hasil pra-survei dan wawancara variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Kurang berminatnya pegawai mengikuti pelatihan dan materi pelatihan yang dibawakan kurang sesuai atau tidak dipahami oleh peserta pelatihan, pegawai DPPKB masih banyak yang belum bisa menerapkan atau mensosialisasikan kembali program-program yang diberikan melalui pelatihan. Hal ini diperkuat dari hasil pra-survei awal yang terdiri dari 30

responden. Berikut Tabel 1.6 hasil pra-survei mengenai pelatihan kerja.

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Pelatihan Kerja pada DPPKB Kabupaten Kuningan

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pelatihan Kerja	Instuktur	5	9	8	3	5	96	3,2
	Peserta	4	4	10	8	4	86	2,8
	Materi	6	5	6	10	3	91	3,0
	Tujuan Pelatihan	6	7	8	7	2	98	3,2
Skor rata-rata Pelatihan Kerja								3,05
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)								
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pernyataan (Edy Sutrisno 2016.94)								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas hasil kuesioner pra-servai mengenai pelatihan kerja yang dilakukan pada DPPKB Kabupaten kuningan menyatakan variabel pelatihan kerja memiliki skor rata-rata 3,05 angka tersebut dikatakan kurang baik dibandingkan dengan variabel pra-survei lainnya. Dimensi yang memiliki total nilai rata-rata terkecil yaitu dimensi peserta dengan nilai rata-rata 2,8 dan 3,0 yaitu dimensi peserta dan materi, dimana keterlibatan peserta yang mengikuti pelatihan belum sesuai dengan harapan dari organisasi dan materi pelatihan yang diadakan tidak sepenuhnya dapat dipahami oleh peserta yang mengikuti pelatihan.

Pelatihan pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis para pegawai pelatihan kerja sangat dibutuhkan didalam proses berjalannya suatu organisasi, DPPKB sebagai suatu instansi yang bergerak dalam bidang

pengendalian kependudukan dan keluarga berencana sangat membutuhkan sekali adanya pelatihan, pegawai membutuhkan pelatihan dan pengetahuan mengenai program kerja instansi yang sedang berjalan, hal ini berguna untuk meningkatkan wawasan pegawai mengenai program- program keluarga berencana yang kemudian akan kembali disosialisasikan kepada masyarakat. Selain itu dalam Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN dijelaskan bahwa Karyawan / Pegawai berhak menerima pelatihan selama kurang lebih 80 jam dalam setahun. Program pelatihan merupakan bentuk investasi awal perusahaan / instansi kepada karyawannya. Biaya yang dikeluarkan untuk melakukan program pelatihan cukuplah besar. Sangat disayangkan apabila karyawan / pegawai yang telah melaksanakan program pelatihan namun tidak berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang diharapkan oleh instansi .

Menurut wawancara yang dilakukan dengan Bapak Hery Heryanto selaku Bagian Kepegawaian Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana pelatihan kerja biasanya dilaksanakan oleh Balai Diklat Keluarga Berencana nasional (KBN), yang mengadakan pelatihan atau diklat ialah dari pihak provinsi atau KBN dan DPPKB sendiri selaku Dinas yang bergerak di Kabupaten hanya mengirimkan pegawai yang dibutuhkan untuk mengisi dan mengikuti kuota pelatihan yang diadakan oleh Provinsi atau KBN.

Dan di Jawa Barat sendiri Balai Diklat KBN berada di 4 tempat yaitu : Balai Diklat KBN Bandung, Balai Diklat KBN Bogor, Balai Diklat KBN Garut, dan Balai Diklat KBN Cirebon. Untuk program pelatihan rutin dilakukan hampir

setiap bulan dilaksanakan dan juga disesuaikan dengan kebutuhan program Keluarga Berencana.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya kesadaran dari diri pegawai itu sendiri untuk melalukakan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih cepat, hal tersebut merupakan semangat kerja. Menurut Sri Widodo (2016:104) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan porduktivitas tenaga kerja.

Pendapat lain menurut Hasibuan dalam Riayana Fitri (2018) mengatakan bahwa Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berikut adalah hasil Pra-survei penelitian vaiabel semangat kerja di DPPKB Kabupaten Kuningan.

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survei Semangat Kerja pada DPPKB Kabupaten Kuningan

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Semangat Kerja	Produktifitas kerja	4	4	8	10	4	84	2,8
	Presensi yang naik atau tinggi	3	5	8	9	5	82	2,7
	<i>Labour trun over</i>	6	5	6	10	3	91	3,0
	Tanggung Jawab	6	7	8	7	2	98	3,2
Skor rata-rata Semangat Kerja								2,9
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)								
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pernyataan (Abraham Maslow 1943-1970)								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 1.7 dari hasil kuisioner pra-survei mengenai semangat kerja yang dilakukan pada DPPKB Kabupaten Kuningan menyatakan variabel semangat kerja memiliki Skor rata-rata 2,9 hal ini dapat dikatakan kurang baik dibandingkan dengan seluruh variabel pra-survei lainnya. Dimensi yang memiliki total nilai rata-rata terkecil yaitu tingkat absensi menurun dengan nilai rata-rata 2,7 dan 2,8 yaitu dimensi tingkat absensi rendah dan produktifitas kerja, angka tersebut menunjukkan masih rendahnya produktifitas kerja pegawai di DPPKB dan juga masih rendahnya tingkat kehadiran para pegawai, hal ini menjadikan salah satu faktor belum tercapainya target kinerja yang diharapkan oleh instansi.

Semangat kerja pada hakikatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan / pegawai akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik hasilnya. Begitupun sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jika tidak ada semangat kerja yang tinggi dari karyawan / pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi maka kemungkinan pencapaian target dalam hal ini kinerja akan terhambat atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain Semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Semangat kerja di DPPKB Kabupaten Kuningan sendiri kurang begitu tinggi masih kurang produktifitas kerja pegawai dan masih rendahnya kesadaran

akan pentingnya kehadiran pegawai memicu menurunnya tingkat kinerja yang dihasilkan oleh DPPKB itu sendiri, dan juga dilihat dari Tabel 1.2 mengenai laporan penilaian kinerja pegawai dari tahun 2017-2019 yang menunjukkan tingkat Kerja sama ,Orintasi pelayanan dan Disiplin kerja, hal ini dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ *Pengaruh Semangat Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana DPPKB , Kabupaten Kuningan)*).

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Dari permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya dalam latar belakang penelitian, maka peneliti dapat meidentifikasi sebuah masalah tersebut dan merumuskan menjadu sebuah rumusan masalah penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

1. Kinerja pegawai
 - a) Pegawai kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b) Masih kurangnya kerja sama antar pegawai.

c) Kinerja pegawai belum sesuai dengan target

2. Semangat kerja

a) Masih kurangnya produktifitas kerja pegawai.

b) Kesadaran akan pentingnya absensi masih kurang.

c) Kurang baiknya kerjasama antar pegawai

3. Pelatihan

a) Kurang minat pegawai untuk mengikuti pelatihan.

b) Pegawai kurang memahami materi pelatihan.

c) Masih kurangnya kesadaran akan pentingnya mengikuti pelatihan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebgai berikut :

1. Bagaimana semangat kerja pegawai yang terjadi di DPPKB Kabupaten Kuningan.
2. Bagaimana pelatihan kerja yang diterapkan di DPPKB Kabupaten Kuningan.
3. Bagaimana kinerja pegawai yang dicapai di DPPKB Kabupaten Kuningan.
4. Seberapa besar pengaruh semangat kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di DPPKB Kabupaten Kuningan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami :

1. Semangat kerja pegawai yang terjadi di DPPKB Kabupaten Kuningan.

2. Pelatihan kerja pegawai yang diterapkan di DPPKB Kabupaten Kuningan
3. Kinerja pegawai yang dicapai di DPPKB Kabupaten Kuningan
4. Besar pengaruh semangat kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di DPPKB Kabupaten Kuningan.

1.4 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan akademis bagi peneliti dalam hal pengaruh semangat kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di DPPKB Kabupaten Kuningan. Lebih jauh penelitian ini dapat digunakan untuk referensi dan menjadi bahan acuan untuk penelitian sejenis yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Berikut adalah kegunaan (manfaat) secara praktis untuk beberapa pihak yang berkaitan dengan penelitian ini :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menereapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

b. Bagi Instansi

Sebagai salah satu sumbangan pemikiran dan alat penilaian dan diharapkan menjadi masukan bagi instansi terutama untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pijakan atau referensi perpustakaan serta dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.