BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan suatu negara saat ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting yaitu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan handal dalam segala bidang. Pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau oganisasi perlu pengelolaan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efesien. Karena Sumber Daya Manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM itu disebut Manajemen Sumber Daya manusia. (**Veithzal Rivai**, 2011;1)

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemne bukan hannya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut faktor karyawan (Sumber Daya Manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. (**Veithzal Rivai**, 2011;1).

Mengelola sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan utama untuk dapat mencapai tujuan sebuah organisasi atau lembaga pemerintah. Agar dapat tercapai suatu kinerja yang diinginkan,dibutuhkan kerjasama yang saling mendukung antara satu elemen organisasi dengan elemen organisasi yang lain.

Organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi Organisasi dapat diartikan sebagai tempat *sharing* seorang individu terhadap individu-individu lainnya dalam suatu masalah tersebut. (**Prof. Dr. Mr Pradjudi** ; 2009) Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat di sekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Suatu organisasi menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya yang dapat bekerja lebih efektif dan efesien dan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan, hal ini akan terlaksana jika karyawan memiliki prestasi kinerja yang tinggi. Untuk itu organisasi harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Salah satu cara untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan mengadakan program pelatihan, karena karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga perusahaan yang berkeinginan agar para karyawannya dapat bekerja lebih efektif dan efisien tidak boleh mengabaikan program pelatihan, program pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan karyawan dengan tuntutan-tuntutan baru atas sikap, prilaku, keterampilan, dan pengetahuan, sehingga para karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mampu

meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu pelatihan ini memerlukan suatu perencanaan yang matang dan sistematis dalam pelaksanaannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dan karyawan**.(Bambang Wahyudi,** 2002;123**)**

Pengertian Pelatihan **Payaman Simanjuntak (2005)** mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Nilai yang terkandung dari pengertian di atas menurut dimensi kerja dimaksudkan untuk mengembangkan kemahiran para karyawan dengan dibekali pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang ideal melalui proses pembelajaran terarah, guna kebutuhan organisasi akan pegawai yang berkualitas tinggi pada masa yang akan datang.

Melalui pelaksanaan program pelatihan yang terarah dan sistematis dapat diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi tuntunan baru dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka. Melaksanakan pelatihan memerlukan pengorbanan dan biaya yang tidak kecil, tetapi hasil dan manfaat yang diperoleh jauh lebih baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya, seperti pekerjaan akan dilakukan

Pengembangan karir juga ditujukan agar karyawan dapat mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan di pekerjaan mereka yang diakibatkan oleh teknologi baru, tingkat pekerjaan, dan pasar. Begitu juga untuk perusahaan pengembangan karir merupakan kebutuhan umum jangka panjang perusahaan.Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian Antara keduanya itu melalui berbagai mutasi personal. **(Bambang Wahyudi** 2002;161**)**

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan menghasilkan kerangka yang kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan Pengembangan karier seorang pegawai juga perlu dilakukan, karena seorang pegawai berkerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yarg lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahkan dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kopetensi, motivasi dan kepentingan. **(Wibowo,** 2011;6) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, maka dari itu kinerja merupakan faktor yang penting akan produktivitas suatu pegawai di suatu organisasi.

Badan Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan pemerintahan Indonesia. Dimulai pada tahun 1950 setelah berakhirnya perang mempertahankan kemerdekaan dan membentuk negara kesatuan yang menggantikan negara serikat, mulai dilakukan penyusunan aparatur pemerintah, termasuk penyusunan organisasi, pengisian jabatan dan penempatan pegawai negeri, namun dalam pelaksanaannya timbul permasalahan yang menyangkut aspek akseptabilitas dan aspek kapabilitas dari aparatur kepegawaian pada saat itu.

Ada pegawai yang akseptabel dan kapabel memenuhi syarat untuk mengisi jabatan, sebaliknya ada pegawai yang tidak akseptabel maupun kapabel untuk mengisi jabatan. Bahkan ada pegawai yang tidak akseptabel tetapi kapabel untuk mengisi jabatan dan sebaliknya. Di samping itu terdapat masalah lainnya yaitu para veteran pejuang kemerdekaan ingin melanjutkan pengabdiannya kepada Republik Indonesia melalui karier sebagai pegawai negeri. Untuk memperlancar pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat maka perlu dilakukan penataan organisasi, pembinaan pegawai, dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai.

Unsur Instansi Badan Diklat Kemendagri dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana pendukung. Unsur instansinya sebabagiamana ditunjukkan tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Instansi dan Fasilitas Sarana dan Prasarana Kemendagri Pusdiklat

1.	Fasilitas Penunjang Diklat (Kalibata – Jakarta)
2.	Pusat 1
3.	Pusat 2
4.	Pusat 3
5.	Pusat 4
6.	Regional Bukit tinggi
7.	Regional Bandung
8.	Regional Yogyakarta
9.	Regional Makassar

Sumber : Badan Kementrian Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Pada dasarnya setiap kementrian mempuyai unsur Instansi badan diklat kementerian yang dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana pendukung masing masing, khususnya pada kementerian dalam negeri terdapat juga prasarana pendukung diantaranya :

1. Pusat 1 atau Pusat diklat Manajemen dan kepemimpinan daerah.,
2. Pusat 2 atau Pusat diklat manajemen pembangunan kependudukan dan keuangan daerah.,
3. Pusat diklat structural dan teknis.,
4. Pusat pembinaan jabatan fungsional dan standarisasi diklat

yang semuanya itu berada di Jl. Taman Makam Pahlawan Nomor 8 Kalibata Jakarta Selatan. Untuk prasarana pendukung yang berda di wilayah Indonesia

terdapat di Regional Bukit tinggi, Regional Bandung., Regional Yogyakarta., dan Regional Makasar. Dan selanjutnya objek penelitian penulisan skripsi ini diambil di Pusat pendidikan dan latihan (Pusdiklat) Regional Bandung.

Setiap perusahaan atau sebuah instansi memiliki visi dan misi yang harus dijalankan. Pada dasarnya Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan organisasi. Dalam Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir di suatu perusahaan bila diaplikasikan dengan baik oleh sumber daya manusia yang kompeten maka akan menghasilkan suatu kinerja yang baik dan unggul baik itu untuk perusahaan atau untuk individunya sendiri.

Setelah saya melakukan survey awal pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung terdapat hasil mengenai Pelaksanaan Pelatihan pegawai yang dapat dijabarkan dengan tabel seperti berikut :

Tabel 1.2
Survey Awal Pelaksanaan Pelatihan

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
Pelatih (instruktur)					
1.	Selama anda pernah melakukan pelatihan apakah Pelatih (instruktur) telah melatih dengan baik	26	97%	4	13%
Peserta Pelatihan					

2.	Selama anda bekerja di kantor ini pernahkah anda direkomendasikan mengikuti Pelatihan	25	83%	5	16%
Sarana Pelatihan					
3.	Bagai mana Sarana dalam pelatihan yang pernah anda ikuti apakah sudah memuaskan	20	67%	10	33%
Evaluasi					
4.	Pernahkah anda menerima evaluasi pelatihan	28	97%	2	7%

Sumber : Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Berdasarkan hasil survey dalam tabel 1.1 bahwa Pelaksanaan Pelatihan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung bahwa setiap di adakan pelatihan, para pelatih atau instruktur sudah melatih dengan baik sesuai teori pelatihan dengan hasil persentase sebesar 97%, dan pegawai pun selalu sering di rekomendasikan untuk mengikuti pelatihan dengan hasil 83%, ditunjang sarana dalam pelatihan pun sudah sangat baik untuk setiap program pelatihan dengan hasil 67%, dan terakhir pegawaipun selalu mendapatkan evaluasi setelah melakukan pelatihan dengan hasil persentase 97%. Dan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung sudah cukup baik.

Kemudian peneliti melakukan survey awal mengenai faktor pengembangan karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dengan hasil wawancara kepada 30 pegawai terdapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Survey awal Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
Kesempatan Karir					
1.	Selama anda bekerja di kantor ini pernah kah anda mendapatkan kesempatan karir untuk lebih meningkat	10	30%	20	70%
Penyesuaian Kebutuhan					
2.	Apakah karir anda telah sesuai dengan kebutuhan	6	20%	24	80%

Sumber : Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Berdasarkan hasil survey pada table 1.2 diatas bahwa Pengembangan karir di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung masih belum memuaskan bagi pegawai yang diantaranya dalam kesempatan karir yang belum sesuai dengan kebutuhan pegawai,dengan hasil persentase sebesar 70% dan karir pegawai yang telah didapatkan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai itu sendiri dengan hasil persentase 80% .Dan dapat di tarik kesipmpulan bahwa pengembangan karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung masih kurang baik dan harus ada pengembangan.

Dan dalam faktor Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yang telah saya survey dengan hasil wawancara dari 30 pegawai terdapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Survey Awal Kinerja

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
Kuantitas kerja					
1.	Apakah anda tepat waktu dalam pekerjaan	10	33%	20	67%
Pengetahuan Kerja					
2.	Apakah anda memahami mengenai pekerjaan yang di berikan	13	43%	17	53%
Keandalan Kerja					
3.	Apakah anda mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan anda	20	67%	10	33%
Sikap					
4.	Apakah teman anda selalu menghargai pendapat dari anda dan rekan kerja lainya	10	33%	20	67%

Sumber : Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Berdasarkan hasil survey pada table 1.3 diatas bahwa kinerja di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung belum cukup baik dari segi kuantitas kerja para pekerja masih tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan hasil 67%, ditambah dengan segi kemampuan kerja pegawai belum dengan sepenuhnya dan mendapatkan kendala dalam pemahaman dalam pekerjaannya dengan hasil 53% kemudian dari

keandalan kerjanya sudah termasuk baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil 67% dan terakhir di tambah dalam segi sikap para pekerja masih kurang baik dalam menerima pendapat dari pendapat pegawai lain dengan hasil 67% . Oleh karena itu ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwa kinerja pegawai kurang baik dan kurang memberikan kontribusi bagi Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Dari hasil survey ketiga variabel di atas didapatlah fenomena yang dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan pelatihan yang diterima pegawai sudah baik dan pegawai pun sering mendapatkan pelatihan tetapi mengapa dalam karir pegawai masih bayak yang belum puas dalam karir nya dan dilihat kinerja pegawai pun masih belum baik. Karena seharusnya apabila pelatihan dilaksanakan dan sering diterapkan kepada pegawai dengan baik yang bertujuan pelatihan itu sendiri untuk menciptakan kinerja yang baik dan lebih berkompeten dalam bekerja, dengan itu pun karir seseorang sudah meningkat dan kinerja pun akan baik.

Ditambah dengan data perbandingan pencapaian kinerja 2011-2012 di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung, maka dapat disandingkan kondisi realisasi dan pencapaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pencapaian Indikator Kinerja
Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung Tahun 2011

No	Kinerja 2011	Target	Realisasi	Persentasi Pencapaian (%)
1.	Persentase penyelesaian dokumen perencanaan program dan anggaran pada pusat diklat Kemendagri Regional Bandung	100%	100%	100%
2.	Persentase penyelesaian dokumen hasil monitoring dan evaluasi, laporan keuangan dan asset serta hasil-hasil pemeriksaan dan tindak lanjut LHP pada Pusdiklat Kementrian Regional Bandung.	100%	100%	100%
3.	Persentase Penyelesaian pelayanan administrasi dan dukungan teknis pada Pusdiklat Kementrian Regional Bandung.	100%	100%	100%
4.	Jumlah norma,standar, prosedur dan kriteria (NSPK) diklat pada Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung	1NSPK	0	0%
5.	Jumlah modul diklat pada Pusdiklat Regional Bandung	1 Modul	0	0
6.	Jumlah angkatan diklat pada Pusdikalat Kementrian Regional Bandung.	15 Angkatan	43 Angkatan	286,6%
7.	Jumlah hasil dokumen hasil fasilitas dan koordinasi program rumpun diklat pada Pusdiklat Kementrian Regional Bandung.	2 Dokumen	2 Dokumen	100%
8.	Persentasi Kualitas kualitas penyelenggaraan diklat pada Pusdiklat Kementrian Regional Bandung.	80%	97%	121,2%
Rata – rata pencapaian kinerja Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung				134,6%

Sumber : LAKIP Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung

Tabel 1.6
Pencapaian Indikator Kinerja
Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung Tahun 2012

No	Indikator Kinerja 2012	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian (%)
1.	Persentase penyelesaian pelayanan dukungan oprasional kerja (pembayaran gaji, oprasional dan pemeliharaan, perkantoran, serta langganan daya dan jasa) yang tepat waktu..	100%	100%	100%
2.	Jumlah dokumen perencanaan dan anggaran Pusdiklat Kemdagri Regional Bandung.	3 Dokumen	3 Dokumen	100%
3.	Jumlah dokumen hasil monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja pada Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung.	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
4.	Jumlah naskah laporan pengelolaan keuangan dan asset pada Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung.	2 Naskah	2 Naskah	100%
5.	Persentase kepuasan pengguna perpustakaan, laboratorium computer, laboratorium Bahasa.	70%	80%	114%
6.	Persentase Kepuasan pengguna asrama lembaga diklat	80%	95%	118%
7.	Jumlah naskah pengembangan program diklat pada Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung.	2 Naskah	1 Maskah	50%
8.	Jumlah angkatan Diklat pada Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung.	14 Angkatan	44 Angkatan	314%
9.	Persentase kualitas penyelenggaraan diklat pada Pusdkilat Kemendagri Regionanl Bandung.	80%	90%	112%
Rata – rata Pencapaian Kinerja Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung				1213.1%

Sumber : LAKIP Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung

Dari table di atas nampak bahwa realisasi di tahunn 2012 secara keseluruhan mengalami penurunan bila dibandingkan dengan tahun 2011, demikian juga dengan capaian (perbandingan realisasi dengan target) tahun 2011 secara umum lebih tinggi dari pencapaian 2012 .

Perbedaan realisasi 2011 terhadap realisasi 2012 adalah pada tahun 2011 terdapat 2 indikator kinerja yang tidak terleasisasi diantaranya adalah mengenai jumlah norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) Diklat pada Pusat diklat Kemendagri Regional Bandung dan jumlah Modul diklat pada Pusat Diklat Kemendagri Regional Bandung dikarnakan terdapat efesiensi atau pemotongan anggaran, sedangakan pencapaian kinerja tahun 2012 terdapat 1 indikator kinerja yang tidak mencapai target yaitu indicator kinerja mengenai jumlah naskah pengembangan program diklat pada Pusat Diklat Kemendagri Regional Bandung dikarnakan RKKL 2012 rencana yang tertuang hanya satu naskah.

Secara keseluruhan rata – rata pencapaian indicator kinerja Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung tahun 2011 sebesar 134,6% apabila dibandingkan dengan rata – rata pencapaian indikator kinerja Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung tahun 2012 dengan persentase 123,1 % terjadi penurunan persentase 11,49%

Dari fenomena – fenomena di atas sehingga penulis tertarik untuk meneliti bagai mana masalah tersebut dapat terjadi dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTRIAN DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN REGIONAL BANDUNG.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat diidentifikasi berbagai masalah yaitu sebagai berikut :

Di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung beberapa indikator yang menjadi masalah di antaranya adalah :

1. Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam pengembangan karirnya belum menyukupi akan kebutuhan dirinya.
2. Pegawai masih ada yang belum mendapatkan kesempatan karir utuk lebih meningkat.
3. Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dalam kinerjanya mempunyai hambatan yang diantaranya mengenai tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang terhambat karena akses transportasi yang sulit, jarak tempat tinggal yang jauh dll.
4. Sikap antar pegawai masih kurang baik di antaranya dalam berselisih tentang pendapat.
5. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam kerja pegawai masih kurang bisa menyelesaikannya dengan baik.
6. Penerapan Pelaksanaan Pelatihan sudah baik

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun penulis mengambil perumusan masalah pada latar belakang diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
2. Bagaimana Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
3. Bagaimana Kinerja pegawai Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.

7. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan **Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung** serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini**.**

1.3.2 TujuanPenelitian

Sejalan dengan identifikasi tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Pelatihan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
2. Untuk mengetahui Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

3. Untuk mengetahui Kinerja pegawai Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelakasanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir secara langsung atau tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung. .

1.4 KegunaanPenelitian

1.4.1 Kegunaaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti.

1. **Bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti, untuk menyempurnakan penerapan mengenai peroduktifitas kerja pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung jika ditinjau dari Komunikasi Organisasi dan Pengembangan karir.

2. **Pihak Lain**

   Hasil ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terutama untuk mengetahui lebih jauh mengenai kinerja pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Memberikan kontribusi bagi ilmu ekonomi khususnya di bidang sumber daya manusia terutama bagi peneliti lain mengenai pengaruh Pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai.

b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

c. Untuk penulis sendiri, merupakan tambahan pengetahuan akan peningkatan kinerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2013 sampai dengan Februari 2014 di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yang bertempat di Jl. Kiarapayung KM 4,5 Jatinangor Sumedang, Adapun jadwal kegiatan penelitian yang penulis lakukan, sebagai berikut :

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

Keterangan	Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengambilan Data																				
Analisis Data																				
Penentuan Laporan																				
Sidang Usulan Penelitian																				
Bimbingan Laporan Penelitian																				
Sidang Akhir																				

Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN..... i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN..... ii
MOTTO..... iii
ABSTRACK..... iv
ABSTRAK..... v
KATA PENGANTAR..... vi
DAFTAR ISI..... iv
DAFTAR TABEL..... xiii
DAFTAR GAMBAR..... xvi
DAFTAR LAMPIRAN..... xvii
BAB I..... 1
PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang Penelitian 1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah 15
1.2.1 Identifikasi Masalah..... 15
1.2.2 Rumusan Masalah..... 16
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian..... 17
1.3.1 Maksud Penelitian..... 17
1.3.2 TujuanPenelitian 17
1.4 KegunaanPenelitian..... 19
1.4.1 Kegunaaan Praktis..... 19
1.4.2 Kegunaan Akademis 19
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian..... 20