



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

BAN PT No: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja pegawai di
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Kota Bandung

Skripsi

Oleh:

Verena Disa Septyari

2016310134

Bandung

2020



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

BAN PT No: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja pegawai
di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Kota Bandung**

Skripsi

Oleh:

Verena Disa Septyari

2016310134

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

Bandung

2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Verena Disa Septyari
Nomor Pokok : 2016310134
Judul : Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas
Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 4 Agustus 2020
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA. :

Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si :

Anggota

Hubertus Hasan, Drs., M.Si. :

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Verena Disa Septyari

NPM : 2016310134

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul Skripsi : Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai di
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Kota Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 23 Juli 2020



Verena Disa Septyari

Verena Disa_Cek plagiarisme BAB 1-6 Skripsi

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

26%

STUDENT PAPERS

ABSTRAK

Nama : Verena Disa Septyari

NPM : 2016310134

Judul : Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis hubungan program pelatihan dengan Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini menggunakan teori pelatihan oleh Kirkpatrick yang terdiri dari 4 dimensi yaitu [1] Materi pelatihan [2] Fasilitas pelatihan [3] Instruktur pelatihann [4] waktu pelatihan dan teori Kinerja oleh Wilson Bangun terdiri dari 4 dimensi yaitu [1] Jumlah pekerjaan [2] Kualitas pekerjaan [3] Ketepatan waktu [4] Kemampuan kerja sama dan PP no 46 tahun 2011 terdiri dari 5 dimensi yaitu [1] Orientasi pelayanan [2] Integritas [3] Komitmen [4] Disiplin [5] Kerja sama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian desain korelasional menguji hubungan antara kedua variabel. Dalam penelitian ini, subjek penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sampling. Jumlah sampling yang digunakan adalah sejumlah 50 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung dari populasi 60 PNS peserta pelatihan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan untuk mendukung hasil kuesioner dilakukan wawancara kepada 4 PNS di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. Selain itu, analisis data yang digunakan menggunakan korelasi Spearman.

Hasil dari penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung berada

dalam kategori sangat tinggi dan tinggi dan Kinerja berada dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya, korelasi hubungan antara pelatihan dengan kinerja memiliki hubungan yang agak lemah.

Kata kunci: pelatihan, kinerja

ABSTRACT

Name : Verena Disa Septyari

NPM : 2016310134

Title : The Relationship between Training Program and Performance Employees in Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung

This research was conducted with the aim of analyzing the relationship of the training program with employee performance in DPMPTSP Kota Bandung. To achieve the objectives of this research, this study uses training theory by Kirkpatrick which consists of 4 dimensions namely [1] Training material [2] Training facilities [3] Training instructor [4] training time and Performance theory by Wilson Bangun consists of 4 dimensions ie [1] Number of jobs [2] Quality of work [3] Timeliness [4] The ability to work together and PP no 46 in 2011 consists of 5 dimensions namely [1] Service orientation [2] Integrity [3] Commitment [4] Discipline [5] Cooperation.

This study uses a quantitative approach to the type of correlational design research examining the relationship between the two variables. In this study, the research subjects were determined using a sampling method. The number of samples used was a total of 50 Civil Servants (PNS) from a population of 60 PNS trainees in DPMPTSP Kota Bandung. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and to support the results of the questionnaire interviews were conducted with 5 civil servants in DPMPTSP Kota Bandung.

The results of the research obtained show that the training of employees of the Office of Investment and Integrated Services of the One Door of the City of Bandung is in the very high and high category and the Performance is in the very high category. Furthermore, the correlation between training and performance has a rather weak relationship.

Keyword: Training Program, Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan seminar ini dengan judul “**Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung**”. Dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, motivasi maupun ilmu yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas parahyangan,
2. Bapak Trisno Sakti Herwanto, S.IP,.MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik dan yang membantu saya ketika menghadapi permasalahan dengan skripsi
3. Ibu Gina Ningsih Dra., M.Si selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan juga kesabaran untuk membina saya sampai akhir.
4. Seluruh dosen di Program Studi Administrasi Publik beserta staff Administrasi Unpar yang telah banyak membantu dari awal perkuliahan hingga kelulusan penulis.
5. Orang tua saya Bapak Markus dan Ibu Wiwin dan Adik saya Jeanne Astrid yang tidak pernah putus mendoakan, mendukung, danmemberi semangat setiap saat.

6. Radinka, Livia , Elizabeth, Vania sahabat-sahabat tercinta saya yang selalu mendukung, membantu dan mendengarkan cerita saya setiap saat
7. Reza, Aulia, Ida Sahabat-Sahabat tercinta dikampus yang selalu mendukung, memberi semangat setiap saat.
8. Revina dan Dhillia teman-teman satu pembimbing yang selalu membantu saya ketika saya tidak paham.
9. Upay, Ara, Heidi, Thifal teman teman publik yang selalu mendukung dan mengajak saya bermain.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang membantu selama kuliah dan menyelesaikan penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Bandung

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistemetika Penulisan	8
BAB II.....	10
KERANGKA TEORI.....	10
2.1 Pelatihan.....	10
2.1.1 Dimensi Pelatihan	11
2.2 Kinerja pegawai.....	13
2.2.1 Dimensi kinerja	16
2.3 Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja pegawai	19
2.4 Model Penelitian.....	21
2.5 Hipotesis.....	23
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Lokasi Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	25

3.3.1	Populasi	25
3.3.2	Sampel	27
3.4	Skala Pengukuran	30
3.5	Operasional Variabel	32
3.6	Uji Validitas & Reliabilitas	43
3.6.1	Validitas	43
3.6.2	Reliabilitas	46
3.7	Pengumpulan Data	48
3.8	Analisis Data	49
BAB IV	54
GAMBARAN UMUM DPMPTSP KOTA BANDUNG		54
4.1	Profil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat	54
4.2	Visi Organisasi	55
4.3	Misi Organisasi	55
4.4	Tugas Pokok dan Fungsi	56
4.5	Struktur Organisasi	56
BAB V	57
HASIL DAN PEMBAHASAN		57
5.1	Ciri Biografis Responden	57
5.1.1	Usia	57
5.1.2	Jenis Kelamin	58
5.1.3	Pendidikan Terakhir	59
5.1.4	Masa Kerja	60
5.1.5	Jabatan	61
5.2	Tingkat Pelatihan DPMPTSP Kota Bandung	62
5.2.1	Distribusi Frekuensi Dimensi Materi Pelatihan	62
5.2.2	Distribusi Frekuensi Dimensi Fasilitas Pelatihan	66
5.2.3	Distribusi Frekuensi Dimensi Instruktur Pelatihan	70
5.2.4	Distribusi Frekuensi Dimensi Waktu Pelatihan	75
5.2.5	Tingkat Pelatihan di DPMPTSP	78
5.3	Tingkat Kinerja DPMPTSP Kota Bandung	79
5.3.1	Distribusi Frekuensi Dimensi Jumlah pekerjaan	79
5.3.2	Distribusi Frekuensi Dimensi Kualitas pekerjaan	82
5.3.3	Distribusi Frekuensi Dimensi Ketepatan waktu	86

5.3.4	Distribusi Frekuensi Dimensi Kemampuan kerja sama	88
5.3.5	Distribusi Frekuensi Dimensi Orientasi pelayanan	90
5.3.6	Distribusi Frekuensi Dimensi Integritas	94
5.3.7	Distribusi Frekuensi Dimensi Komitmen	98
5.3.8	Distribusi Frekuensi Dimensi Disiplin	102
5.3.9	Distribusi Frekuensi Dimensi Kerja sama	106
5.3.10	Tingkat Kinerja Di DPMPTSP	110
5.4	Hubungan Pelatihan dengan Kinerja pegawai	111
5.5	Pembahasan	116
5.5.1	Pelatihan	116
5.3.1	Kinerja pegawai	117
5.3.1	Hubungan antara pelatihan dengan kinerja	118
BAB VI		120
KESIMPULAN DAN SARAN		120
6.1	Kesimpulan	120
6.2	Saran	121
DAFTAR PUSTAKA		123
LAMPIRAN		125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	56
Gambar 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Gambar 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Gambar 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Gambar 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	61
Gambar 5. 6 Kurva Hipotesis	114

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kategori Jawaban Responden	31
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	42
Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Validitas Pelatihan.....	44
Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Validitas Kinerja	46
Tabel 3. 5 Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Instrumen Ukuran dari Cornbach.....	47
Tabel 3. 6 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan.....	52
Tabel 5. 1 Dimensi Materi Pelatihan	63
Tabel 5. 2 Kategori Dimensi Materi Pelatihan	64
Tabel 5. 3 Dimensi Fasilitas Pelatihan	67
Tabel 5. 4 Kategori Dimensi Fasilitas Pelatihan	68
Tabel 5. 5 Dimensi Instruktur Pelatihan	71
Tabel 5. 6 Kategori Dimensi Instruktur Pelatihan	72
Tabel 5. 7 Dimensi Waktu Pelatihan	75
Tabel 5. 8 Kategori Dimensi Waktu Pelatihan	76
Tabel 5. 9 Kategorisasi Pelatihan	78
Tabel 5. 10 Dimensi Jumlah Pekerjaan.....	80
Tabel 5. 11 Kategori Dimensi Jumlah Pekerjaan.....	81
Tabel 5. 12 Dimensi Kualitas Pekerjaan.....	83
Tabel 5. 13 Kategori Dimensi Kualitas Pekerjaan.....	84
Tabel 5. 14 Dimensi Ketepatan Waktu	86
Tabel 5. 15 Dimensi Kemampuan Kerja sama	88
Tabel 5. 16 Dimensi Orientasi Pelayanan	91
Tabel 5. 17 Kategori Dimensi Orientasi Pelayanan	92
Tabel 5. 18 Dimensi Integritas	95
Tabel 5. 19 Kategori Dimensi integritas	96
Tabel 5. 20 Dimensi Komitmen.....	99
Tabel 5. 21 Kategori Dimensi Komitmen	101
Tabel 5. 22 Dimensi Disiplin.....	104
Tabel 5. 23 Kategori Dimensi Disiplin.....	105
Tabel 5. 24 Dimensi Kerja sama	107
Tabel 5. 25 Kategori Dimensi Kerja sama	108
Tabel 5. 26 Kategorisasi Kinerja	110
Tabel 5. 27 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja.....	111
Tabel 5. 28 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan.....	112
Tabel 5. 29 Pelatihan dengan kinerja	115
Tabel 5. 30 Korelasi Pelatihan dengan dimensi kinerja.....	115

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner	125
Lampiran 1. 2 Distribusi frekuensi	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Disetiap instansi memiliki program pelatihan bagi karyawannya, pelatihan ini biasanya bertujuan untuk mengembangkan kemampuan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Donald L. Kirkpatrick ada empat tingkatan dalam pelatihan yaitu Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, dan Hasil. Dikarenakan hasil wawancara oleh salah satu pegawai yang mengikuti pelatihan menyatakan bahwa pelatihan tersebut tidak meningkatkan kinerja pegawai peneliti tertarik untuk melihat proses pelatihan tersebut berjalan dan memilih menggunakan teori Kirkpatrick yang Reaksi.

Pelatihan menurut Armstrong merupakan perkembangan sistematis pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang individu yang membuthkan agar menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan secara maksimal. Menurut Kirkpatrick ada 4 dimensi yang digunakan yaitu:

1. Materi pelatihan
2. Fasilitas pelatihan
3. Instruktur pelatihan
4. Waktu pelatihan

Dengan dimilikinya dan terpenuhinya 4 dimensi pelatihan yang telah disebutkan oleh Kirkpatrick maka pegawai peserta pelatihan seharusnya maksimal dalam kinerja mereka agar mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang didapatkan pegawai pada umumnya akan meningkatkan kinerja¹.

Kinerja menurut Wilson bangun merupakan suatu penacapaian pekerjaan yang diperoleh pegawai berdasarkan persyaratan suatu pekerjaan (job requirement).² Dimensi kinerja yang dipilih berdasarkan SKP dan Perilaku Kerja. Dimensi kinerja yang sesuai antara teori dengan pengaplikasiannya pada SKP ada di PP no. 30 tahun 2019 dengan dimensi kinerja oleh Wilson Bangun. Adapun dimensi kinerja menurut Wilson Bangun yaitu:

1. jumlah pekerjaan
2. kualitas pekerjaan
3. ketepatan waktu
4. kemampuan kerja sama.

Selanjutnya untuk Kinerja pegawai dilihat berdasarkan Peraturan Pemerintah no. 46 tahun 2011 yaitu:

1. orientasi pelayanan
2. integritas
3. komitmen
4. disiplin

¹ Gary Dessler, *Human Resource Management Fifteenth Edition* (Florida: Pearson, 2017), hal. 237

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 231

5. kerja sama.

Eratnya hubungan pelatihan dan kinerja diungkapkan oleh Longenecker dalam penelitiannya menjelaskan bahwa adanya hubungan positif antara pelatihan dan kinerja pegawai³ yang artinya semakin puas pelatihan maka semakin tinggi kinerjanya.

DPMPTSP adalah suatu lembaga yang memiliki peran dan fungsi di bidang penyelenggaraan pelayanan perizinan terpadu Kota Bandung, yang kemudian didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung No 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung⁴. Pelatihan yang diberikan untuk pegawai DPMPTSP ini bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam melayani masyarakat yang mengurus perizinan.

Tetapi melihat kondisi lapangan pegawai yang mengikuti pelatihan di DPMPTSP ini ada indikasi tidak adanya peningkatan kinerja setelah adanya pelatihan. Dapat didukung dengan hasil wawancara kepada pada peserta pelatihan di DPMPTSP. Indikasi permasalahan pada beberapa dimensi yang masih terjadi di lapangan pada variable pelatihan dijabarkan oleh peneliti sebagai berikut:

³ Longenecker, *Key practices of high performance leaders*, 2010, https://www.researchgate.net/publication/235280219_Coaching_for_better_results_Key_practices_of_high_performance_leaders

⁴DPMPTSP Kota Bandung <https://portal-dpmptsp.bandung.go.id/profil>

1. Pada instruktur pelatihan kurang memuaskan berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan⁵

“kurang puas sih soalnya pas penyampaian materi yang penulisan LKPM itu cuma teori kan cuma ngejelasin aja gak ada prakteknya padahal kalo bisa praktek langsung bisa lebih ngerti gitu, puasnya ”

2. Hasil wawancara dengan pegawai peserta pelatihan menunjukkan bahwa masih kurangnya dimensi waktu pelatihan⁶

“jadinya kurang puas sih mba karena selesai pelatihannya gak tepat waktu gitu beda-beda kadang sampai maghrib kadang bisa juga sampai jam 9”

Selain indikasi permasalahan pada variable pelatihan, peneliti menemukan indikasi permasalahan pada beberapa dimensi variable kinerja yang ada di lapangan dijabarkan oleh peneliti berikut ini:

1. Dari hasil wawancara, pegawai peserta pelatihan mengungkapkan dimensi orientasi pelayanan masih rendah⁷:

“kesadaran diri sih mba kalau ngebantu gitu, ada yang diem aja kalau rekan kerja banyak pekerjaan ada juga yang aktif nanya mau bantu karena kan pasti prioritasin pekerjaan masing-masing dulu kadang juga kalau udah sibuk sama pekerjaannya hampir ga ada buat nawarin ngebantu gitu”

⁵ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan DPMPTSP

⁶ *ibid*

⁷ *ibid*

2. Dimensi integritas masih rendah berdasarkan hasil wawancara berikut⁸:

“ya bukannya ga berani menegakan aturan tapi kan udah ada pihak yang pantas untuk menegur dan memberikan sanksi jadi yaudah diserahkan aja kepada pihak tersebut dan masih ada juga beberapa orang yang terlibat dalam konflik kepentingan”

3. Pada dimensi komitmen ditemukan bahwa masih rendah berdasarkan hasil wawancara⁹:

“suka males sih mba kadang ikut upacara tuh tapi gimana ini salah satu kewajiban sebagai PNS jadi ya sudah diikuti saja ga enak juga kan masa sebagai PNS gak mau hadir upacara”

Selain indikasi permasalahan pada variable pelatihan dan kinerja, peneliti menemukan hubungan antara program pelatihan dengan kinerja yang terjadi di lapangan dijabarkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Dari hasil wawancara, hubungan antara program pelatihan dengan kemampuan kerja sama¹⁰

“iya ada hubungan, karna ada keterkaitan gitu, kalau program pelatihannya berjalan dengan baik maka nanti kinerja dari orang pelatihan yang ikut pelatihan tersebut juga bisa lebih baik sehingga akan membantu pegawai yang lain agar mencapai target SKP yang

⁸ *Ibid*

⁹ *Ibid*

¹⁰ *Ibid*

ditentukan dan harus bisa bekerja sama antar pegawai antar bidang juga”

2. Hubungan antara program pelatihan dengan orientasi pelayanan¹¹

“ya kalau pelatihannya berjalan dengan baik mater-imateri yang disampaikan membuat kita lebih gampang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan bisa tepat sasaran gittu”

3. Hubungan antara program pelatihan dengan jumlah pekerjaan¹²

“iya mba ada hubungannya, program pelatihan tersebut memudahkan kita untuk mecapai target SKP”

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti temukan di lapangan, maka peneliti mengidentifikasi indikasi permasalahan bahwa tidak semua atau sebagian pegawai peserta pelatihan DPMPTSP memiliki kepuasan pelatihan atau dengan artian beberapa pegawai merasa tidak puas dengan pelatihan yang diberikan sehingga merasakan kinerja yang diberikan tidak ada perubahannya. Ketidak puasannya pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut dirasakan dengan kurang puasanya pegawai dengan instruktur pelatihan dalam menyampaikan beberapa materi seperti halnya materi yang disampaikan akan lebih mudah dipahami secara praktek tetapi disampaikan hanya dengan teori saja ini membuat peserta pelatihan merasa kurang puas dengan instruktur pelatihan yang tidak menyampaikan materi secara maksimal, kemudian selesainya waktu

¹¹ *Ibid*

¹² *Ibid*

pelatihan yang tidak tepat waktu dan cenderung lebih lama membuat peserta pelatihan merasa tidak puas dan cenderung menjadi kurang efektifnya pelatihan tersebut. Selanjutnya peneliti ingin mengetahui tingkat kinerja pegawai yang berdasarkan temuan dilapangan tidak ada perubahan apakah kinerja pegawai tersebut rendah atau tinggi.

Dengan demikian sesuai penjabaran diatas mengenai indikasi permasalahan yang ditemukan di lapangan peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan pelatihan, tingkat kinerja pegawai, dan mempunyai keinginan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja di DPMPTSP Kota Bandung.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan indikasi masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, identifikasi yang diangkat dalam penelitian ini dapat diuraikan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi tingkat kepuasan pegawai pada program pelatihan di DPMPTSP Kota Bandung?
2. Seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Bandung

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan seberapa tinggi tingkat kepuasan pegawai pada program pelatihan di DPMPTSP Kota Bandung
2. Untuk mendeskripsikan seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Bandung
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan seberapa kuat hubungan positif antara program pelatihan dengan kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Bandung

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian, penulis berharap penelitian tersebut dapat bermanfaat bagi:

1. Memberikan informasi kepada pegawai DPMPTSP Kota Bandung bahwa pentingnya pelatihan dan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
2. DPMPTSP Kota Bandung diharapkan mampu meningkatkan pelatihan dan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I, Pendahuluan, berisi latar belakang yaitu mengapa pelatihan dan hubungannya dengan kinerja penting untuk diteliti. Rumusan masalah dan tujuan penelitian serta manfaat penelitian dan kegunaan penelitian teoritis dan praktis

BAB II, Tinjauan Pustaka, membahas konsep secara teoritis. Dimulai dengan teori pelatihan kemudian teori kinerja, dan hubungan pelatihan dengan kinerja secara teoritis dengan beberapa penelitian yang sudah ada sehingga menjadi landasan ilmiah untuk masalah yang diteliti.

BAB III, Metode Penelitian, menjabarkan penggunaan teknik apa pada saat penelitian. Pendeskripsian tentang rancangan penelitian, populasi dan sampel, pengukuran dan instrument penelitian, kemudian skala pengukuran, uji reliabilitas dan validitas instrument, kemudian menjelaskan pengolahan data.

BAB IV, Gambaran umum DPMPTSP Kota Bandung, membahas tentang profil DPMPTSP Kota Bandung.

BAB V, Hasil dan Pembahasan, membahas tentang isi dari hasil penelitian yang telah didapat melalui penelitian. Kemudian pembahasan mengenai pelatihan dan kinerja. Focus kepada menjawab pertanyaan penelitian dan pembahasan masing-masing variabel.

BAB VI, Kesimpulan dan Saran, berisikan kesimpulan yaitu suatu pernyataan yang tepat yang selanjutnya memberikan saran-saran yang diperlukan.