

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Institusi-institusi di Indonesia menghadapi persaingan yang ketat dalam iklim ekonomi global saat ini, oleh karena itu mereka perlu menemukan strategi untuk meningkatkan produktivitas staf agar tetap bertahan. Institusi mengutamakan kepentingan sumber daya manusia untuk menjaga daya saing. Keberhasilan setiap organisasi bergantung pada kemampuannya untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik. Dalam Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Samarinda, dimana pelayanan publik menjadi fokus utama, maka kinerja pegawai menjadi faktor terpenting dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dyastuti, 2018).

Rencana strategis Pelayanan Pemuda dan Olahraga kota Samarinda diselaraskan dengan pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) pemerintah. Strategis kota Samarinda 2021 - 2026 merupakan rencana OPD 5 tahunan yang mempertimbangkan kebijakan dan tujuan pemerintahan kota di Samarinda.

Salah satu bagian terpenting dari strategi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya adalah departemen sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia mencakup teori dan praktik. Sebagai konsekuensi dari kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, sumber daya manusia telah menjadi bagian integral dari perusahaan masa kini. Pentingnya sumber daya manusia dalam konteks ini tidak bisa dilebih-lebihkan, karena bahkan dengan penggunaan teknologi yang paling efisien sekalipun, proses ini tidak akan memberikan hasil yang memuaskan. Untuk memanfaatkan sumber daya manusia perusahaan dengan lebih baik, SDM sangatlah penting. Menciptakan tim yang produktif bagi perusahaan adalah tujuan akhirnya. Para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia akan memberikan penjelasan tentang metode optimal yang dapat digunakan oleh bisnis untuk mencari, melatih, dan mempertahankan karyawan (Amelia et al., 2022).

Otonomi daerah di bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata dilaksanakan oleh Departemen Pemuda, Pariwisata, dan Olahraga. Tanggung jawab Sekretaris Daerah antara lain adalah mengkoordinasikan kegiatan pariwisata dan atletik yang berhubungan dengan pemuda. Pembuatan kebijakan, penilaian, pelaporan, administrasi departemen (termasuk divisi Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga), serta perizinan dan pembuatan saran pelaksanaan merupakan bagian dari hal ini.

Kinerja adalah cara mengungkapkan tujuan agar memenuhi kriteria operasional. Untuk mencapai kinerja puncak, sistem komprehensif yang dapat menjadi buku pegangan bagi seluruh personel harus diterapkan. Kinerja pegawai dihasilkan ketika pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan imbalan yang memadai (Citranintyas & Djastuti, 2017).

Penyelenggaraan suatu program pelatihan dan pengembangan dianggap berhasil jika memberikan manfaat bagi pesertanya. Peserta pelatihan dan pengembangan melalui proses transformasi. Ketika sikap, disiplin, dan etos kerja pekerja berubah menjadi lebih baik dan kemampuan tugas mereka meningkat, maka proses transformasi tersebut dapat dikatakan efektif. Tujuan dari setiap program pelatihan adalah untuk meningkatkan standar bagi masing-masing karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Elizar & Tanjung, 2018).

Pelatihan dan pengembangan melibatkan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk belajar, seperti pekerjaan lokal, pembinaan, dan pendampingan, untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi mereka agar melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan memenuhi standar perusahaan (Setiani & Febrian, 2023). Organisasi memberikan pelatihan staf untuk meningkatkan kualitas dan memenuhi tujuan perusahaan (Prayogi & Nursidin, 2018).

Pelatihan kerja pegawai Dinas Pemuda, Pariwisata dan Olahraga Samarinda terdiri dari pelatihan wajib dan pelatihan penunjang. Organisasi ini menawarkan pelatihan yang diwajibkan bagi pekerja baru, serta pelatihan suportif bagi karyawan yang dianggap kurang memiliki keterampilan atau bakat. Pelatihan dan motivasi karyawan dirancang untuk mendorong kegembiraan dan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Ardian, 2019).

Pelatihan karyawan merupakan suatu metode pemberian informasi dan keterampilan kepada pekerja guna meningkatkan kompetensi dan kinerjanya di tempat kerja. Tujuan lembaga mungkin lebih mudah dicapai dengan dukungan program pelatihan kerja. Pelatihan karyawan bermanfaat karena meningkatkan kompetensi, kemahiran, dan pengetahuan pekerja dalam pekerjaan mereka. Memasukkan program pelatihan kerja pada suatu instansi adalah cara lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menghasilkan orang-orang yang lebih baik yang mampu memenuhi tanggung jawab dan tanggung jawabnya dengan baik (Endayani et al., 2015).

Dinas Pemuda, Pariwisata dan Olahraga Samarinda menyelenggarakan berbagai pelatihan keterampilan atau life skill di kabupaten dan kota, biasanya secara bersamaan atau simultan.

Tahapan ini dilakukan untuk menghemat waktu, karena dapat diselesaikan dalam waktu beberapa hari meskipun di lokasi yang berbeda, karena narasumber atau tenaga ahli yang melatih merupakan individu yang terpisah dan memiliki kemampuan yang sama, yakni sama-sama merupakan narasumber bersertifikat. Untuk meningkatkan rasa percaya diri menjadi seorang wirausaha, ada beberapa cara yang dilakukan, salah satunya melalui seminar kewirausahaan bagi generasi muda (Azis, 2023).

Di banyak perusahaan, manajemen sumber daya manusia masih sangat bergantung pada penilaian kinerja karyawan. Perusahaan memanfaatkan penilaian kinerja sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Semua orang mulai dari pekerja, manajer, departemen SDM, dan bisnis akan mendapatkan banyak manfaat dari hal ini. Dan tetap saja, evaluasi. Karyawan dilibatkan dalam tinjauan kinerja melalui komunikasi dan dorongan, sehingga menghasilkan kinerja optimal (Bilgah, 2018). Manajer sering mengabaikan perlunya melakukan penilaian kerja karena mereka percaya bahwa evaluasi tersebut hanya boleh disampaikan kepada atasan langsung karyawan dan bahwa evaluasi tersebut harus dilakukan hanya dengan menggunakan data yang sudah ada. Para manajer sering kali menyatakan hal ini karena, sebagai orang yang berada tepat di atasnya, merekalah yang mempunyai pengalaman dan keahlian paling besar dalam mengevaluasi kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Ini adalah akar penyebab masalah dalam pelaksanaan penilaian pekerjaan. Tidak ada jaminan bahwa atasan akan mengevaluasi berdasarkan penilaian subyektif atau obyektifnya, teknik evaluasi dapat sangat bervariasi dengan potensi interpretasi yang bervariasi karena kriteria yang tidak seragam, dan dokumentasi hasil penilaian sangat tidak mungkin dilakukan. Selain Penilaian, motivasi juga sangat penting dalam merangsang karyawan agar lebih berprestasi lagi serta mampu meningkatkan kinerja karyawan (Julianry et al., 2017).

Dinas Pemuda Pariwisata dan Olahraga Samarinda memiliki tiga Indikator penilaian kinerja utama untuk memastikan keberhasilan evaluasi terhadap kewajiban dan kegiatannya sebagai lembaga pemerintah, Dinas Pemuda Pariwisata dan Olahraga Samarinda memiliki tiga indikator penilaian kinerja utama. Yang pertama adalah tingkat keterlibatan pemuda dalam kegiatan ekonomi yang otonom, kedua adalah tingkat keterlibatan generasi muda dalam kelompok pemuda dan sosial, dan ketiga adalah peningkatan performa atletik.

Istilah "motivasi" mengacu pada dorongan atau dorongan internal manusia yang dapat memulai, membimbing, dan mengendalikan perilaku. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau mengarahkan seseorang untuk dengan sengaja melakukan sesuatu dengan tujuan meningkatkan pekerjaannya (Hoerudin, 2024). Motivasi juga dapat memotivasi individu untuk menjadi lebih tertarik pada pekerjaan atau aktivitas perusahaannya. Kegembiraan ini terlihat dari rendahnya jumlah pengunduran diri, kehadiran mereka yang konsisten tanpa cela, dan hubungan yang kuat antar rekan kerja (Adinda et al., 2023). Motivasi karyawan diterapkan untuk menjamin

pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang sangat antusias terhadap pekerjaan cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja rendah tidak tertarik dengan pekerjaannya, mudah berhenti, dan kesulitan menyelesaikan tanggung jawabnya. Ada beberapa indikasi bahwa individu tertentu, meskipun bermotivasi tinggi, tidak memiliki kompetensi atau kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan sukses (Rahmawati, 2020).

Fakta bahwa banyak variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan berarti bahwa banyak pekerja terus memberikan hasil di bawah standar, sehingga menyoroti pentingnya motivasi. Program pelatihan merupakan cara terbaik untuk meningkatkan sumber daya manusia yang merupakan mesin utama setiap industri (Taufik, 2018). Ada banyak pembicaraan tentang program pelatihan dan pengembangan di sektor korporasi, nirlaba, dan layanan kesehatan. Meningkatkan kemampuan pekerja dalam pekerjaan mereka saat ini dan di masa depan tidak mungkin dilakukan tanpa program pelatihan dan pengembangan (Susanti et al., 2021).

Agensi sering kali menggunakan pelatihan kerja sebagai sarana untuk menyatukan perspektif. Sumber daya manusia, termasuk tenaga kerja, merupakan bagian integral dari setiap organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun organisasi nirlaba. Kepemimpinan harus berpengalaman baik dalam kemampuannya sendiri maupun karyawannya. Apakah kinerjanya menjadi lebih buruk, atau sudah sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh agensi? Manajemen harus mempunyai rencana untuk mendongkrak kinerja staf jika terjadi penurunan (Jumawan & Mora, 2018). Selain pelatihan lainnya yaitu evaluasi pekerjaan, diperlukan suatu sistem untuk mengawasi operasional sumber daya manusia agar dapat dilaksanakan sesuai dengan protokol yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks ini, kinerja atau produktivitas karyawan di tempat kerja adalah apa yang coba diukur oleh evaluasi.

Penilaian kinerja karyawan merupakan aspek integral dari manajemen sumber daya manusia, menurut sebagian besar ahli di bidangnya. Baik lembaga maupun personelnya mendapatkan manfaat dari penilaian yang adil dan logis atas kinerja mereka dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2001:87), tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kerja guna mengevaluasi kinerja dan perilaku karyawan dalam pekerjaan serta merumuskan kebijakan lebih lanjut. Di sisi lain, menurut Rivai (2004: 66), penilaian kerja melibatkan pencapaian konsensus mengenai hasil yang diinginkan dan pendekatan terbaik untuk mengelola baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Karyawan dapat menggunakan hasil evaluasi ini untuk menginformasikan perencanaan karir, penetapan tujuan, dan manajemen kelelahan mereka dengan mempelajari lebih lanjut tentang kekuatan mereka, area yang perlu ditingkatkan, dan potensi keseluruhan. Pengambilan keputusan lembaga sangat bergantung pada tinjauan kinerja karyawan untuk berbagai tujuan, termasuk namun tidak terbatas pada: manajemen sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan, promosi, kompensasi, dan sistem penghargaan. secara efektif.

Pencapaian tujuan organisasi atau lembaga sangat bergantung pada pencapaian kinerja maksimal. Kinerja didefinisikan sebagai tindakan (atau ketiadaan) dari personel organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja anggota staf adalah “tingkat kontribusinya kepada perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jumlah keluaran, kualitas keluaran, durasi keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap terhadap kerja sama”. Sedangkan kinerja diartikan sebagai “hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara jujur dan tepat waktu, berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan pengalamannya” menurut Hasibuan (2001).

Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda hanya satu dari beberapa organisasi pemerintah yang mengalami hal tersebut. Anggaran tahunan Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Samarinda harus dialokasikan pada berbagai program kerja yang mencakup beberapa disiplin ilmu. Agar keberhasilan lembaga tetap berjalan, anggota staf harus secara konsisten memberikan pekerjaan berkualitas tinggi. Memberi agensi segalanya adalah tugas dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, pekerja harus efisien dan berpengalaman dalam semua aspek pekerjaan mereka. apa yang harus

dilakukan dalam rangka memenuhi tugasnya sebagai pegawai yang harus menggunakan penilaian terbaiknya dalam mengambil penilaian atas pelaksanaan tugasnya.

Penelitian sebelumnya yang berjudul Analisis Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur (Pratama & Sukarno, 2021).

Hal ini dapat dipandang sebagai penilaian kinerja yang mencakup ketidakhadiran, kejujuran, akuntabilitas, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kepatuhan, kolaborasi, kepemimpinan, dan inisiatif serta berpotensi meningkatkan tingkat kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian lain yang tidak menemukan hubungan signifikan antara tinjauan kinerja dengan karakteristik terkait kinerja lainnya (Agustin, 2019). Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan akan menurun sebanding dengan skor yang diberikan pada tinjauan kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Gunawan et al., 2020). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Semangat kerja dan produktivitas pegawai di kantor Desa Pasirsari terkena dampak dari hal ini. Namun, selama karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan terbaiknya, produktivitas akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmi dan Naue (2022) melihat adanya peningkatan yang cukup besar pada kinerja staf setelah mengikuti pelatihan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo selama penempatan kerja. Kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo tentunya akan meningkat berkat adanya pelatihan yang ditingkatkan. Penelitian sebelumnya tidak menemukan korelasi antara pelatihan dan kinerja (Wahyudi, 2021). Temuan ini bertentangan dengan judul penelitian tersebut, yang berupaya menentukan apakah pelatihan meningkatkan kinerja melalui mediasi disiplin kerja. Sebab, meski sudah mendapat pelatihan, pegawai masih kesulitan menjalankan tugasnya. Karyawan meyakini bahwa teori yang diajarkan dalam pelatihan berbanding terbalik dengan situasi sebenarnya.

Hal yang memotivasi penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata adalah pengamatan penulis terhadap kinerja pegawai yang masih kurang baik dari segi Pelatihan, Penilaian dan Motivasi kerja yang ingin penulis tunjukkan melalui penelitian mengenai Pelatihan, Penilaian dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk membantu lembaga pemerintah dalam upaya pelatihan mereka guna meningkatkan kinerja staf dan kapasitas intelektual, materi ini berfungsi sebagai masukan dan informasi.

2. Manfaat Praktis

Peneliti mengantisipasi agar temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dengan memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai referensi atau buku perpustakaan. Manajemen Sumber Daya Manusia diyakini dapat memperoleh manfaat dari temuan penelitian ini.

1.5 Asumsi Penelitian

Hipotesis yang belum terbukti, perkiraan pendapat, atau kesimpulan awal semuanya termasuk dalam kategori asumsi fundamental ini. Dalam penelitian, asumsi adalah anggapan yang diyakini kebenarannya oleh peneliti. Sebelum peneliti mulai mengumpulkan data, mereka harus secara eksplisit mengartikulasikan asumsi dasar.

No	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Peneliti: Gita Maharani, Syarif Ali, dan Zackharia Rialmi Judul: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat Tahun: 2021	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan Kerja• Penilaian Kerja• Kinerja Karyawan	1) Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2) Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3) Pelatihan kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Peneliti: Rizki Pramuditya Kurniatama dan Hendro Waryanto Judul: Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Pratama Service di Jakarta Tahun: 2021	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan Kerja• Kinerja Karyawan• Pelatihan	Penelitian tersebut menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,407 dengan kriteria memuaskan pada variabel Praktek Kerja. Skor rata-rata kualitas baik sebesar 3,838 dicapai oleh variabel kinerja pegawai. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan kerja.
3	Peneliti: Lita Lestari Judul: Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tahun: 2016	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan• Motivasi• Kinerja	Berdasarkan temuan tersebut, pelatihan meningkatkan kinerja karyawan, motivasi meningkatkan kinerja karyawan, dan kombinasi keduanya memiliki dampak yang lebih besar.

- | | | | |
|---|---|--|--|
| 4 | Peneliti:
Uswatun Nur Hasanah
Judul:
Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam
Tahun:
2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Disiplin • Kinerja | Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan pelatihan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karena BPRS dapat mengajarkan masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta mengubah sikap dan perilaku menjadi lebih baik. |
| 5 | Peneliti:
Devi Fitria Wilandari, Denok Sunarsi , Mahnun Mas'adi
Judul:
Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak
Tahun:
2021 | <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian • Kinerja | Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penilaian pekerjaan. |
| 6 | Peneliti:
I Kadek Suadnyana,Wayan Gede Supartha
Judul:
Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan
Tahun:
2018 | <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian • Pengalaman • Pelatihan • Pengembangan | Analisis penelitian ini menunjukkan bahwa tinjauan kinerja berdampak signifikan dan positif terhadap kemajuan profesional. Mendapatkan pengalaman kerja adalah cara terbaik untuk memajukan karir Anda. |
| 7 | Peneliti:
Feriza Fadhil, Nancy Yusnita
Judul:
Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor
Tahun:
2015 | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Kinerja | Dampak pelatihan terhadap kemajuan profesional sangat baik dan besar. Pelatihan karyawan memang berpengaruh terhadap produktivitasnya. Pelatihan memang berdampak pada kinerja, menurut uji hipotesis regresi. Apabila nilai estimasi t bernilai positif maka menunjukkan adanya dampak positif; dengan kata lain, kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya pelatihan. |
| 8 | Peneliti:
Shahinur Hassan,
Mizanuzzaman, Anwarul Islam
Judul: | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Kinerja | Training programs help improve the knowledge, skills and abilities of a company's workforce. In organizing training, prospective employees |

Em Yusuf Iis¹, Wahyuddin²,
Armanu Thoyib³, Rico Nur
Ilham⁴, Irada Sinta

Judul:

The Effect Of Career
Development And Work
Environment On Employee
Performance With Work
Motivation As Intervening
Variable At The Office
Of Agriculture and Livestock In
Aceh

Tahun: 2022

- 12 Peneliti: • Pelatihan
Nader Barzegar, Shahroz Farjad • Kinerja

Judul:

A Study on the Impact of on the
job training Courses on the
Staff Performance (A Case
Study)

Tahun:
2011

factors that significantly impact workers' motivation and productivity on the job, according to the study's findings. In addition to that, advancement opportunities and the quality of the work environment are direct factors in employee output. Career advancement and work environment both have an impact on performance, while intrinsic drive plays a mediating role. It is believed that the Aceh Agriculture and Livestock Service can foster a more favorable work atmosphere for employees to perform better by investing in their professional growth.

Although these courses do have an effect on staff performance, the study found that it was not as significant as hoped. We get to the bottom of the research problems and propose a slew of optimization tactics that could be the key to unlocking further research frontiers. In addition, we provide a number of suggestions for enhancing the Foundation Training section's performance, which might serve as a springboard for future studies.

1.6 Hipotesis

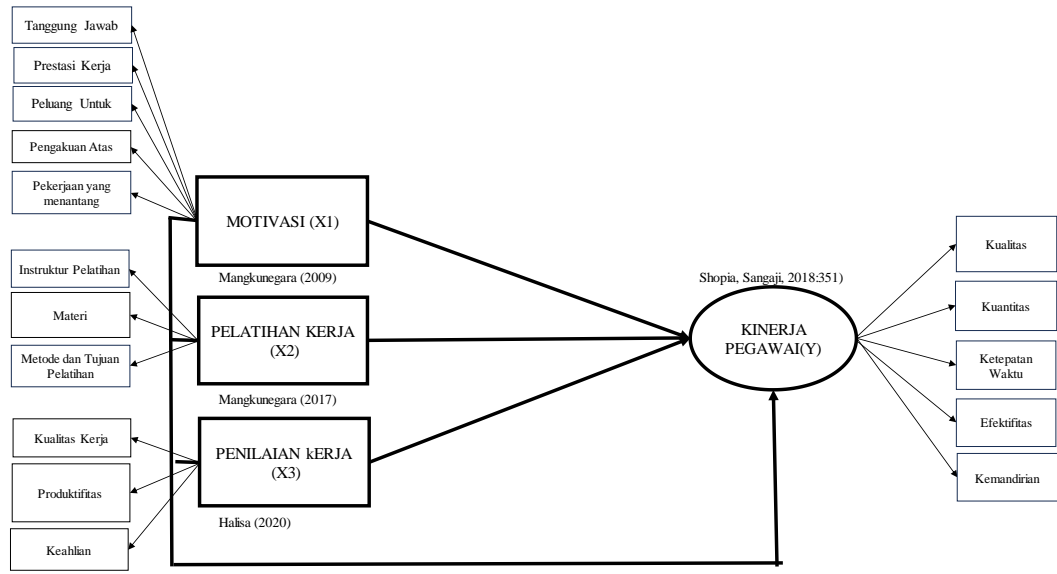
Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai
2. H2 Pelatihan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai
3. H3 Penilaian kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai
4. H4 Diduga Motivasi kerja, pelatihan kerja, dan Penilaian Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai


1.7 Kerangka Berpikir


Berikut beberapa faktor penelitian yang penulis usulkan untuk diteliti dalam penelitian ini:


1. Variabel bebas (independent) Motivasi (X1) Pelatihan Kerja (X2) Penilaian Kerja (X3)
2. Variable terikat (dependen) Kinerja Pegawai (Y) Deskripsi temuan teoritis sebelumnya memberikan dasar pembenaran untuk penyelidikan ini. Gambar dibawah ini untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang bagaimana penelitian ini disusun:




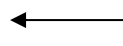
Keterangan :

 : Variabel Independent

 : Indikator Variabel

 : Variabel Dependen

 : arah pengaruh variabel X1, X2 dan X3 ke Y

 : arah dari Variabel Indikator