

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kemkominfo, atau Kementerian Komunikasi dan Informatika, adalah lembaga pemerintah yang berfungsi sebagai platform informasi publik dan bertanggung jawab atas urusan komunikasi dan informatika. Menurut Peraturan Presiden No. 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Negara, Kementerian Komunikasi dan Informatika bertanggung jawab kepada presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Lembaga ini merupakan unsur pelaksana pemerintah yang berada di bawah pengawasan Menteri yang bertanggung jawab kepada presiden dan berada di bidang komunikasi dan informatika.

Kementerian Komunikasi dan Informatika menyelenggarakan fungsi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika, pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian, pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian di daerah, dan pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.

Sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara, Kementerian Komunikasi dan Informatika adalah lembaga pemerintah Republik Indonesia yang bertanggung jawab di bidang informasi dan komunikasi. Berikut ini akan dibahas mengenai sejarah Kementerian Komunikasi dan Informatika. Kementerian Komunikasi dan Informatika sebelumnya dikenal sebagai “Departemen Penerangan” dari tahun 1945 hingga 1999. Dari tahun 2001 hingga 2005, namanya diubah menjadi “Kementerian Komunikasi dan Informatika”. Dari tahun 2005 hingga 2009, namanya diubah menjadi “Departemen Komunikasi dan Informatika”. Nama kementerian saat ini adalah “Kementerian Komunikasi dan Informatika.”

1.1.2 Visi dan Misi

Berikut merupakan visi dan Misi Kementerian Komunikasi dan Informatika yang mengacu kepada visi dan misi Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden KH. Ma'ruf Amin. Sebagai berikut:

a. Visi:

“Terwujudnya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri. Dan berkepribadian berlandasan gotong royong”.

b. Misi:

- 1) “Peningkatan kualitas manusia Indonesia.
- 2) Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya asing.
- 3) Pembangunan yang merata dan berkeadilan.
- 4) Mencapai lingkungan yang berkelanjutan.
- 5) Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa.
- 6) Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
- 7) Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.
- 8) Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan percaya
- 9) Sinergi pemerintahan daerah dalam kerangka negara kesatuan”

1.1.3 Logo dan Makna Logo Kementerian Komunikasi dan Informatika

Berikut Logo dari Kementerian Komunikasi dan Informatika:



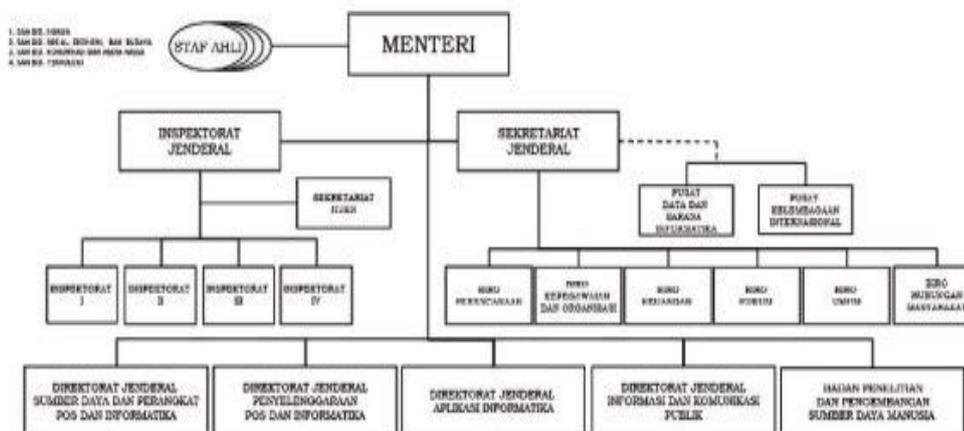
Gambar 1.1 Logo Kementerian Komunikasi Dan Informatika

Sumber: www.kominfo.go.id/

Logo dari Kementerian Komunikasi dan Informatika memiliki makna sebagai berikut:

- Komunikasi, Konten dan Komputer adalah tiga huruf yang membentuk logo ini, dan ketiganya mewakili bidang-bidang utama yang menjadi tanggung jawab Kementerian Komunikasi dan Informatika.
- Terdiri dari tiga bidang yang secara optik tumbuh dari satu titik pusat melingkar, desain geometris ini menyiratkan bahwa Kominfo memiliki tugas untuk meningkatkan aksesibilitas terhadap pos dan komunikasi yang terjangkau, berkualitas tinggi, dan merata. Menggambarkan beberapa langkah dalam proses penyiaran. Istilah mengembangkan juga sesuai dengan bentuk ini, dan ini sejalan dengan tujuan Kominfo untuk mendorong kolaborasi antara industri dan penelitian dan pengembangan.
- Peralatan komunikasi nasional yang sering digunakan oleh nenek moyang Indonesia untuk berkomunikasi adalah tempurung, yang menyerupai desain logo ini.
- Kombinasi warna biru dapat menyampaikan kepribadian yang lugas, kokoh, berteknologi, optimis, dan profesional. Sebagai bonus tambahan untuk menciptakan citra perlindungan kepentingan publik, warna biru muda juga membantu tampilan keseluruhan.

1.1.4 Struktur Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sumber: www.kominfo.go.id

Berikut tugas dan peranan berdasarkan posisi yang ada dalam struktur organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika sebagai berikut:

a. Staff Ahli

Staff Ahli memiliki peranan yang sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas Kementerian pada bidang komunikasi dan informatika, Tugas Staff Ahli ialah membantu menganalisis dan menelaah kepada Menteri terkait dengan berbagai isu yang berkaitan dengan bidang keahlian. Melakukan pengawasan dalam melaksanakan tugas di lingkungan Kemkominfo, Pengembangan sumber daya manusia untuk melaksanakan program pengembangan kompetensi.

b. Menteri

Menteri memiliki tugas ialah perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan, Melakukan pengawasan pada lingkungan KemKominfo, Melakukan bimbingan teknis dan supervise dalam pelaksanaan tugas KemKominfo di daerah-daerah, Memberikan dukungan administratif kepada seluruh kegiatan organisasi, Membantu presiden dan Wakil presiden dalam mengumumkan informasi.

c. Sekretariat Jenderal

Sekretariat Jenderal memiliki tugas dan peran memberikan dukungan administratif dan teknis kepada Menteri. Sekretariat Jenderal bertanggung jawab dalam mengelola kegiatan yang berkaitan dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

d. Inspektorat Jenderal

Inspektorat Jenderal bertanggung jawab untuk menyiapkan dan melaksanakan rencana pengawasan internal tahunan di dalam KemKominfo. Audit mereka mencakup berbagai bidang seperti keuangan, operasional, penerimaan negara, sumber daya manusia, teknologi informasi, dan tugas-tugas terkait lainnya. Evaluasi didasarkan pada tingkat risiko material dan prioritas manajemen dalam organisasi.

e. Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika

Aptika, yang secara resmi dikenal sebagai Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengawasi pemeliharaan aplikasi informasi yang diandalkan oleh masyarakat dan lembaga pemerintah. Pengawasan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi juga menjadi tanggung jawab Aptika.

f. Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos dan Informatika

Merupakan tanggung jawab Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos dan Informatika untuk mengawasi pelaksanaan sistem pos dan informatika. Bertanggung jawab atas pencegahan dan pengendalian penyelenggaraan pos dan informatika, pemantauan dan penilaian jaringan telekomunikasi, pembuatan dan pelaksanaan kebijakan di bidang informatika dan evaluasi pos, dan banyak lagi.

g. Direktorat Jenderal Sumber Daya Perangkat Pos dan Informatika

Pengelolaan sumber daya perangkat pos dan informatika di Indonesia menjadi tanggung jawab Direktorat Jenderal Sumber Daya Perangkat Pos dan Informatika. Peraturan mengenai standarisasi perangkat pos dan informatika, pengendalian spektrum frekuensi radio dan orbit satelit, serta desain dan implementasi pengaturan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi Kementerian Komunikasi dan Informatika, salah satu lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas komunikasi dan informatika, untuk mengatasi tantangan yang datang dengan menjadi penduduk asli digital. Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal komunikasi dan perolehan informasi, setiap instansi pemerintah memberikan kualitas layanan terbaik yang dapat dilakukan untuk menjamin kinerja instansi pemerintah yang efisien Julianry (2017). Pengembangan semua kualitas sumber daya manusia yang penting bagi kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh elemen-elemen yang mempengaruhi kualitas sumber dayanya. Sebagai contoh, pertimbangkan perlunya menyelaraskan sudut

pandang para pemimpin dan pekerja saat mereka bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Pemerintah menggunakan pelatihan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan kinerja dan menumbuhkan konsensus Julianry (2017).

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi, layanan, atau bisnis yang memberikan bantuan. Sumber daya manusia sebuah organisasi adalah orang-orangnya, yang mencakup kapasitas mental dan fisik mereka, serta pengetahuan dan keahlian yang mereka berikan Malayu Sp (2018). Agar instansi pemerintah dapat mencapai tujuannya, keberhasilan dan keberlangsungan hidup organisasi bergantung pada sumber daya manusianya, yang juga merupakan aset yang paling berharga. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan struktur lembaga, adalah antusiasme, keterampilan, dan waktu yang mereka berikan untuk tujuan tersebut.

Sumber daya manusia, dalam konteks organisasi atau lembaga pemerintah, adalah berbagai prosedur formal yang diberlakukan untuk menjamin penggunaan keterampilan manusia secara efisien dan efektif yang berkontribusi pada pencapaian tujuan lembaga sesuai dengan tujuan tersebut Mathis (2021). Salah satu aset paling berharga dari setiap lembaga pemerintah adalah sumber daya manusianya, dan aspek ini dapat mempengaruhi operasi pemerintah. Alasannya adalah karena sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola produktivitas lembaga. Mereka memastikan bahwa lembaga memiliki staf dengan keterampilan, keahlian, sikap, dan etos kerja yang diperlukan. Diyakini bahwa keterampilan ini akan membantu lembaga mencapai tujuan mereka secara lebih efisien dan dengan lebih sedikit pemborosan. Kapasitas sumber daya manusia sangat penting untuk manajemen dan operasi yang efisien dari setiap perusahaan, karena karyawan yang kompeten dapat meningkatkan nilai bisnis melalui inovasi, pengembangan produk baru, dan operasi internal yang efisien Gustriana (2022). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa dengan memiliki keterampilan ini, para pekerja dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan. Para profesional sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan mereka melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sangat dipengaruhi oleh karakter sumber daya manusianya. Kinerja karyawan akan ditingkatkan dengan memiliki akses ke sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Secara sederhana, kinerja adalah hasil akhir dari usaha organisasi atau individu selama periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari pencapaian kerja secara kuantitas dan kualitas yang merupakan hasil dari pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2022). Tidak diragukan lagi bahwa peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan. Kuantitas usaha yang dikeluarkan oleh bisnis untuk menarik karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka adalah faktor yang mempengaruhi kemampuan individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebagai contoh, motivasi adalah dorongan yang memotivasi seseorang untuk mengerahkan upaya dengan sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan tertentu Maslow (2022).

Kementerian Komunikasi dan Informatika adalah salah satu kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang mempunyai tugas membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara, serta menyelenggarakan koordinasi urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika. Kementerian Komunikasi dan Informatika turun ke setiap daerah di Indonesia untuk membantu para bupati dalam menjalankan roda pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, dan pengelolaan telekomunikasi, antara lain. Setelah itu, Diskominfo (Dinas Komunikasi dan Informatika) mendapatkan bidang-bidang tersebut. Beberapa contoh kriteria kinerja di lembaga pemerintah termasuk mengelola komunikasi internal, memberikan layanan kepada presiden dan semua lembaga lainnya, dan memberikan informasi kepada masyarakat umum. Kementerian Komunikasi dan Informatika melakukan kegiatan menilai kinerja per divisi serta indikator kinerja. Dari tahun 2021 hingga 2023, hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Kemkominfo Tahun 2021-2023

No	Divisi	Indikator Kinerja	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	Keterangan
1	Sekretariat Jenderal	Capaian Program	68	72	76	Peningkatan konsisten
2	Direktorat Penyelenggaraan Pos dan Informatika	Kualitas Layanan	65	70	74	Membutuhkan pengembangan
3	Direktorat Sumber Daya Perangkat Pos dan Informatika	Efisiensi Sumber Daya	62	67	71	Perlu meningkatkan motivasi
4	Direktorat Aplikasi Informatika	Inovasi Teknologi	70	75	79	Kinerja relatif baik
5	Inpektorat Jenderal	Pengawasan Internal	66	69	73	Memerlukan pelatihan
6	Badan Pengembangan SDM	Pengembangan Kompetensi	64	68	72	Perlu strategi pelatihan
7	Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi	Aksesibilitas Digital	69	73	77	Kinerja stabil

Sumber: Diolah dari Laporan Kinerja Kemkominfo 2021-2023

Kementerian Komunikasi dan Informatika sebagai lembaga pemerintah memiliki kompleksitas kinerja yang berbeda-beda di setiap divisinya. Berdasarkan analisis laporan kinerja tahun 2021-2023, terlihat variasi capaian dan tantangan yang signifikan di berbagai unit organisasi. Sekretariat Jenderal menunjukkan

peningkatan konsisten dengan capaian program yang stabil meningkat dari 68% di 2021 menjadi 76% di 2023. Namun, beberapa divisi lain menghadapi permasalahan substantif dalam mengoptimalkan kinerja.

Direktorat Penyelenggaraan Pos dan Informatika mengalami perkembangan kualitas layanan yang relatif lambat, dengan peningkatan persentase dari 65% menjadi 74% sepanjang tiga tahun terakhir. Kondisi ini mengindikasikan kebutuhan akan intervensi strategis untuk meningkatkan kapasitas dan performa. Sementara itu, Direktorat Sumber Daya Perangkat Pos dan Informatika menampakkan peningkatan yang terbatas, dengan efisiensi sumber daya hanya naik dari 62% menjadi 71%, yang secara eksplisit menunjukkan perlunya penguatan motivasi kerja dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Inspektorat Jenderal dan Badan Pengembangan SDM memperlihatkan kebutuhan mendesak akan pelatihan komprehensif. Pengawasan internal dan pengembangan kompetensi keduanya menunjukkan pertumbuhan yang masih memerlukan akselerasi, dengan kenaikan persentase kinerja yang belum signifikan. Berbeda dengan kedua divisi tersebut, Direktorat Aplikasi Informatika dan Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi relatif menunjukkan kinerja yang lebih stabil, dengan inovasi teknologi dan aksesibilitas digital yang mengalami peningkatan dari 70% menjadi 79% dan 69% menjadi 77% secara berturut-turut.

Variasi kinerja antardivisi ini mencerminkan kompleksitas organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika, yang membutuhkan pendekatan diferensiatif dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan yang terarah dan motivasi kerja yang tepat menjadi kunci utama dalam mentransformasi capaian kinerja, terutama pada divisi-divisi yang masih memerlukan pengembangan signifikan. Fokus pada peningkatan kompetensi, pemberdayaan sumber daya, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas menjadi strategi fundamental dalam upaya mengoptimalkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan analisis tersebut, penelitian ini bermaksud mengeksplorasi secara mendalam pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di berbagai divisi, diharapkan dapat dirumuskan

intervensi strategis yang komprehensif untuk meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

Kedinamisan dunia perusahaan membuat karyawan tidak terlepas dari memerlukan motivasi yang tinggi agar menumbuhkan kinerja yang tinggi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik perusahaan dapat memberikan fasilitas atau layanan terbaik untuk para pelanggan perusahaan. Menurut Tiong (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan, selain itu dapat dikatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Motivasi kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang positif dengan mengupayakan tingkat pencapaian tujuan organisasi, mengkondisikan kemampuannya dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan individu, mendorong untuk berkembang dan membuat kemajuan di tempat kerja, meningkatkan hubungan dengan pimpinan, dan meningkatkan hubungan ke sesama rekan kerja Ma'ruf *et al* (2019).

Sejalan dengan hasil penelitian Suparman (2023) dan Komara (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di perusahaan manufaktur PT Bekaert Indonesia Karawang. Dengan motivasi yang baik maka setiap karyawan yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan kominfo adalah pelatihan. Mengikuti pelatihan adalah cara terbaik untuk mengasah kemampuan dalam bidang ekonomi tertentu Ranupandjo (2020). Program pelatihan dan pengembangan merupakan suatu kebutuhan bagi setiap perusahaan dan instansi pemerintahan yang berupaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman bagi karyawan di perusahaan dan instansi pemerintahan tersebut Haryati (2020).

Mangkunegara (2023) menyatakan pelatihan dimaksudkan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemahiran mereka di posisi masing-masing, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih efektif memenuhi kebutuhan perusahaan. Pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang dapat mereka gunakan di tempat kerja mereka saat ini. Keterampilan sangat penting dalam banyak hal dan dapat diajarkan juga. Keterampilan tersebut termasuk berkomunikasi, mentoring, melakukan pelayanan (*service*), mengelola pertemuan dan bekerja sebagai bagian dari tim. Pelatihan melibatkan daya saing organisasi, manajemen pengetahuan dan integrasi kinerja Sabrina (2021).

Sejalan dengan hasil penelitian H. Jeffry dan Fitriyan (2021), menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Khairunnisa (2024) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan peningkatan kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan, meningkatkan kualitas layanan, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kesan positif terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas karyawan.

Fakta dilapangan diketahui bahwa Kementerian Komunikasi dan Informatika memiliki jam kerja yang fleksibel para karyawan masuk dan pulang kerja pada pukul 08.00 hingga 16.00. Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan banyak karyawan yang datang antara pukul 09.00 hingga 10.00, hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketidaksiuaian waktu kedatangan dan kepulangan mereka ini yang tidak hanya mengganggu kerja individu akan tetapi juga berpotensi menghambat bekerjasama dengan tim dan pencapaian target organisasi dan menurunkan motivasi bekerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi dan pelatihan merupakan instrumen strategis yang dapat meminimalisir berbagai permasalahan kompleks dalam organisasi, khususnya di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika. Rendahnya motivasi kerja dan keterbatasan kompetensi sumber daya manusia berpotensi menciptakan sejumlah masalah struktural yang dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi.

Pertama, melalui motivasi kerja, berbagai persoalan seperti rendahnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, dan menurunnya produktivitas dapat diminimalisir. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja optimal, mengatasi tantangan pekerjaan, dan mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan. Dengan memberikan penghargaan, menjamin kesejahteraan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi dapat mengubah persepsi karyawan dari sekadar pelaksana tugas menjadi mitra strategis organisasi.

Kedua, pelatihan menjadi mekanisme vital untuk meminimalisir kesenjangan kompetensi yang dapat menimbulkan masalah kinerja. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, Kementerian Komunikasi dan Informatika dapat mengatasi keterbatasan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan adaptif karyawan terhadap perubahan teknologi dan tuntutan kerja yang dinamis. Pelatihan tidak hanya menjadi sarana transfer pengetahuan, melainkan juga instrumen untuk mereduksi potensi kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi, dan mendorong inovasi di lingkungan organisasi.

Justifikasi ilmiah pentingnya motivasi dan pelatihan dalam meminimalisir masalah organisasi didukung oleh sejumlah penelitian empiris. Studi Julianry et al. (2017) mengungkapkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki kontribusi signifikan dalam mengatasi kompleksitas permasalahan sumber daya manusia di lingkungan kementerian. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa intervensi sistematis melalui pengembangan kompetensi dan penguatan motivasi dapat mengurangi risiko penurunan kinerja, konflik internal, dan ketidakselarasan tujuan organisasional.

Dengan demikian, motivasi dan pelatihan tidak sekadar menjadi program administratif, melainkan strategi fundamental untuk meminimalisir potensi masalah, mengoptimalkan kapasitas sumber daya manusia, dan mendorong transformasi berkelanjutan di Kementerian Komunikasi dan Informatika.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang motivasi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta, dituangkan pada sebuah karya

tulis berupa proposal skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta”**.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah diatas, yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja di Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Komunikasi dan Informatika di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dampak pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para akademisi di bidang sumber daya manusia dan meningkatkan dampak pelatihan dan motivasi karyawan dalam disiplin ilmu tersebut.

b. Kegunaan Praktis

Peneliti ingin meningkatkan pemahaman bagi perusahaan dan organisasi tentang pentingnya pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan ringkasan tentang subjek penelitian, termasuk latar belakang sejarah instansi pemerintah KemKominfo, visi dan misi, serta struktur organisasinya. Selanjutnya, konteks, rumusan masalah, dan metodologi penulisa.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengulas teori-teori tentang Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, bab ini mencakup tabulasi penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka teori, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metodologi penelitian, variabel operasional, populasi dan pengambilan sampel, metode dan prosedur pengumpulan data, penilaian validitas dan reliabilitas, dan strategi analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil analisa responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik penelitian, serta analisis pengaruh variabel yang diteliti pada penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan akhir dari Analisis dan pembahasan saran penelitian yang dapat dijadikan solusi atau pertimbangan bagi kementerian dan penelitian selanjutnya untuk perbaikan lebih lanjut.