

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Kantor Pemerintahan Daerah Dinas Pasar Kota Semarang

Dinas Pasar merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah. Dinas Pasar dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok dalam menyusun kebijakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan urusan pemerintah di bidang perpasaran dan mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan pada masyarakat, pedagang pasar tradisional, maupun pedagang kaki lima.

Dinas Pasar Kota Semarang sesuai dengan tugas dan fungsinya mempunyai peranan strategis dalam menjadikan pasar sebagai infrastruktur ekonomi kota serta menyediakan sarana usaha yang layak dan nyaman bagi masyarakat Kota Semarang. Pengelolaan pasar yang menjadi kewenangan Dinas Pasar Kota Semarang adalah dalam hal pelayanan, yang meliputi pemungutan retribusi, perijinan, penataan tempat usaha, keamanan dan ketertiban pasar, serta pelayanan penggunaan fasilitas perpasaran lainnya.

1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 41 Tahun 2008 tanggal 24 Desember 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Pasar Kota Semarang adalah sebagai berikut :

a. Tugas Pokok

Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan pasar tradisional dan pedagang kaki lima berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan

b. Fungsi

- 1) Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengaturan dan Ketertiban pasar, Bidang Kebersihan dan Pemeliharaan Pasar, Bidang Pedagang Kaki Lima serta Bidang Pendapatan;
- 2) Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran Dinas Pasar;
- 3) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas Dinas Pasar;
- 4) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di Bidang Pengaturan dan Ketertiban pasar, Bidang Kebersihan dan Pemeliharaan Pasar, Bidang Pedagang Kaki Lima serta Bidang Pendapatan;
- 5) Penyusunan perencanaan strategis di bidang pengelolaan pasar tradisional dan pedagang kaki lima;

- 6) Fasilitasi pelayanan dan perijinan serta pemungutan retribusi di bidang pengelolaan pasar tradisional dan pedagang kaki lima;
- 7) Pelaksanaan pertanggungjawaban terhadap kajian teknis/ rekomendasi perijinan dan atau non perijinan di bidang kegiatan perpasaran dan pedagang kaki lima;
- 8) Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian serta monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas terhadap UPTD;
- 9) Pengelolaan urusan kesekretariatan Dinas Pasar;
- 10) Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian serta monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Dinas Pasar;
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Pedoman Perencanaan

Berdasarkan program-program dan tujuan program dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran mengacu Permendagri 13 tahun 2006 (Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah), meliputi:

- 1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- 2) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- 3) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian kinerja dan Keuangan
- 4) Program Peningkatan Efisiensi Perdagangan Dalam Negeri
- 5) Program Pembinaan PKL dan Asongan.



Gambar 1.1 Logo Pemerintah Kota

Sumber: Arsip Kantor Dinas Pasar Kota Semarang

1.1.3 Visi dan Misi

Visi

Terwujudnya pasar tradisional modern yang sehat menuju masyarakat sejahtera

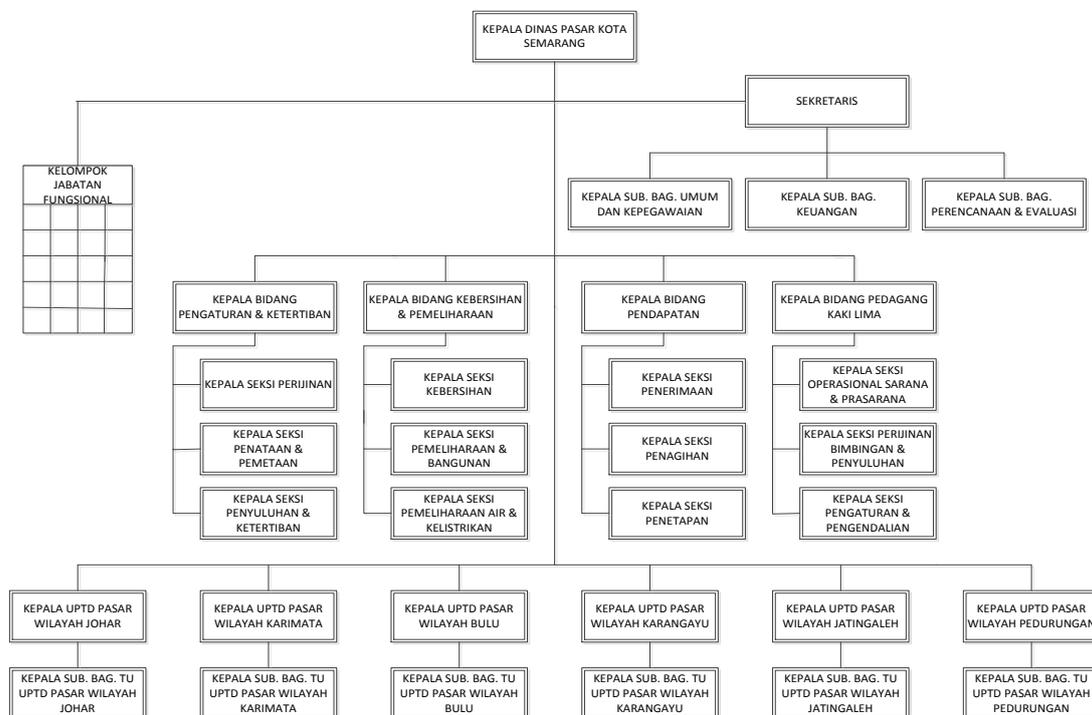
Misi

1. Mewujudkan pembangunan pasar percontohan tradisional modern.

2. Mewujudkan optimalisasi kualitas dan kuantitas tempat berdagang, serta pemberdayaan fasilitas perpasaran lain, dan mewujudkan peran aktif pedagang dalam kegiatan pengelolaan pasar.
3. Mewujudkan daya saing pasar tradisional terhadap keberadaan pasar/toko modern.
4. Mewujudkan peningkatan pendapatan sebagai penopang PAD (Pendapatan Asli Daerah) dalam upaya pencapaian BEP .

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kantor Dinas Pasar dapat dilihat pada Gambar 1.2 :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: Arsip Dinas Pasar Kota Semarang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2008 tanggal 7 November 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang, Dinas Pasar Kota Semarang dipimpin oleh Kepala Dinas Pasar yang diberikan wewenang langsung dari Pemerintah Kota. Pada jenjang berikutnya, Kepala Dinas Pasar didampingi oleh Sekretaris. Kepala Dinas Pasar membawahi 3 Kepala Sub. Bagian dan 4 Kepala Bidang yang masing-masing memiliki 3 kepala seksi serta 6 kepala UPTD yang memiliki masing-masing 1 sub kepala UPTD.

1.1.5 Sumber Daya Manusia

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang

No.	Unit Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas Pasar Kota Semarang	1
2.	Sekretaris	1
3.	Bagian Umum dan Kepegawaian	7
4.	Bagian Keuangan	8
5.	Bagian Perencanaan dan Evaluasi	10
6.	Pengaturan dan Ketertiban	20
7.	Kebersihan dan Pemeliharaan	21
8.	Pendapatan	22
9.	Pedagang Kaki Lima	20
10.	UPTD Pasar Johar	4
11.	UPTD Pasar Karimata	5
12.	UPTD Pasar Bulu	4
13.	UPTD Pasar Karangayu	6
14.	UPTD Pasar Jatingaleh	6
15.	UPTD Pasar Pedurungan	5
Total Pegawai Dinas Pasar		140

Sumber: Kantor Dinas Pasar Kota Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pasar Kota Semarang memiliki pegawai berjumlah 140 orang.

1.1.6 Daerah Operasional

Kantor Dinas Pasar Kota Semarang memiliki unit-unit lokasi dan satuan bidang. Berikut merupakan penjelasan mengenai Daerah Operasional Kantor Dinas Pasar Kota Semarang:

Tabel 1.2
Daerah Operasional Kantor Dinas Pasar Kota Semarang

No.	Kantor	Unit lokasi/satuan bidang
1.	Kantor Pusat Dinas Pasar Kota Semarang	a. Sekretariat b. Bidang Pengaturan dan Ketertiban Pasar c. Bidang Kebersihan dan Pemeliharaan Pasar d. Bidang Pedagang Kaki Lima e. Bidang Pendapatan
2.	UPTD	a. UPTD Pasar Wilayah Johar b. UPTD Pasar Wilayah Karimata

		<ul style="list-style-type: none"> c. UPTD Pasar Wilayah Bulu d. UPTD Pasar Wilayah Karangayu e. UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh f. UPTD Pasar Wilayah Pedurungan
--	--	---

Sumber: Arsip Dinas Pasar Kota Semarang

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa Kantor Pusat Dinas Pasar Kota Semarang memiliki memiliki 5 bidang pekerjaan, sedangkan pada UPTD pada kantor Dinas Pasar Kota Semarang tersebar pada 6 wilayah pasar di Kota Semarang yaitu wilayah pasar Johar, pasar Karimata, Pasar Bulu, Pasar Karangayu, Pasar Jatingaleh dan Pasar Pedurungan. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Pasar Kota Semarang memiliki 7 wilayah operasi.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi senantiasa akan mengupayakan tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia pada perusahaan itu sendiri. Hal ini berarti bahwa kemampuan karyawan sebagai pelaku kegiatan organisasi mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan sampai dengan pencapaian tujuan adalah sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Pada dasarnya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan akumulasi dari keberhasilan unit-unit yang terdapat didalamnya dimana keberhasilan unit-unit tersebut merupakan akumulasi dari keberhasilan semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu karyawan sehingga upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan kinerja individu karyawan, dikutip dalam jurnal Setiana, Aniva Ari dan Siswandoko, Tjatjuk (2009:36).

Jurnal Imran (2013:70) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja ternyata mampu meningkatkan kinerja karyawan, disamping itu motivasi yang diberikan oleh pimpinan memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan dipandang penting untuk dianalisis seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh Sultana, Afshan *et.al* (2012:646) dalam jurnal *“Impact of Training on Employee Perfomance: A Study of Telecommunication Sector In Pakistan”* Pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja serta dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi. Dapat digunakan untuk mengurangi kesenjangan antara target yang diinginkan atau standar dan tingkat aktual kinerja. Ada banyak cara untuk mengatasi kekurangan dalam kinerja manusia di tempat kerja, dan pelatihan adalah salah satunya. Pelatihan meningkatkan keterampilan, kompetensi, kemampuan dan akhirnya kinerja pekerja dan produktivitas dalam organisasi. Jadi, keberhasilan organisasi bergantung pada keterampilan dan kemampuan karyawan mereka, ini berarti bahwa keberhasilan organisasi tergantung ke tingkat investasi yang cukup besar dan terus

menerus dalam pelatihan. Hal ini membuat karyawan menjadi berkompeten dan mampu berkembang menjadi spesialis pada departemen terkait atau posisi manajemen tertentu.

Sejalan dengan uraian diatas, Kepala Dinas Pasar Kota Semarang Ir. Nugroho Joko P,MT menjelaskan bahwa Dinas Pasar merupakan sebuah kantor yang bergerak dalam bidang pengelolaan pasar tradisional dan Pedagang Kaki Lima (PKL) di Kota Semarang. Untuk mengoptimalkan tugas tersebut diperlukan pelatihan yang akan motivasi pegawai dalam melaksanakan program kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan. Pelatihan dan motivasi harus dilakukan seefektif mungkin agar biaya yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Pasar Kota Semarang tidak terbuang begitu saja tanpa membuahkan hasil nyata.

Pelaksanaan pelatihan untuk pegawai Dinas Pasar Kota Semarang dilakukan sebagai langkah untuk meningkatkan keahlian pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pegawai Dinas Pasar Kota Semarang memiliki jenis pelatihan yang bertambah. Pelatihan pegawai Dinas Pasar Kota Semarang dapat dijelaskan dalam tabel 1.3:

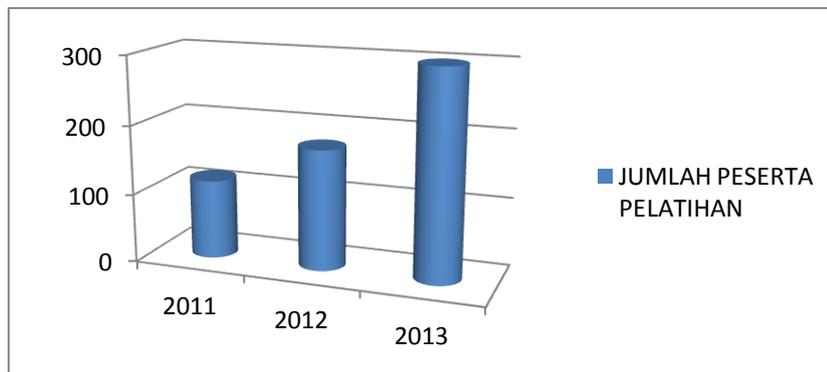
Tabel 1.3
Daftar Pelatihan Kantor Dinas Pasar Kota Semarang

No.	Jenis Pelatihan	Golongan	Jumlah Peserta Per Tahun		
			2011	2012	2013
1.	Diklat Pra Jabatan	I-IV	13	15	18
2.	Diklat kepemimpinan	II-IV	12	14	15
3.	Pelatihan Renja Renstra	III-IV	20	22	32
4.	Diklat Fungsional Pengelolaan PKL	I-IV	-	12	20
5.	Bimtek pengoperasian bangunan	I-IV	5	7	14
6.	Seminar Sosialisasi Mutu Program Kerja	III-IV	-	-	30
7.	Pelatihan Sosialisasi Ketertiban Pasar	I-IV	12	10	15
8.	Diklat Teknis Administrasi Manajemen	I-III	-	-	17
9.	Diklat Teknis Substantif	II-IV	23	-	-
10.	Diklat Teknis Manajemen Prasarana dan Sarana Perkotaan	III-IV	-	-	15
11.	Diklat Teknis Manajemen Pembangunan Berbasis Kinerja	III-IV	-	11	17
12.	Pelatihan Operasional Pembangunan Pasar	I-IV	13	26	32
13.	Pelatihan Penyuluhan PKL dan Tempat PKL	I-IV	10	16	22
14.	Pelatihan Program Bimbingan PKL dan	I-IV	-	15	20

	Asongan				
15.	Diklat Peningkatan Sarana & Prasarana Aparatur	III-IV	-	-	9
16.	Pelatihan Pembinaan SatPol PP	I-IV	7	12	24
	TOTAL JUMLAH PESERTA		115	175	300

Sumber: Arsip Kantor Dinas Pasar Kota Semarang

Pelaksanaan Pelatihan Pada Kantor Dinas Pasar Kota Semarang mengalami jumlah peningkatan peserta yang semakin tinggi dari tahun 2011 sampai 2013. Peningkatan peserta pelatihan Dinas Pasar Kota Semarang dapat dijelaskan dalam grafik yang ada pada Gambar 1.3 :



Gambar 1.3 Peserta Pelatihan Kantor Dinas Pasar Kota Semarang

Sumber: pengolahan data oleh penulis

Berdasarkan Gambar 1.3 dapat dilihat bahwa Kantor Dinas Pasar Kota Semarang mengalami peningkatan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya. Kantor Dinas Pasar Kota Semarang memiliki pegawai dengan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti pelatihan setiap tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Pasar Kota Semarang telah menyadari pentingnya pelatihan dalam menunjang pekerjaan mereka. Dalam jurnal Turere, Verra Nitta (2013:10) menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan peserta pelatihan ini menunjukkan bahwa instansi dan para karyawan mulai menyadari betapa pentingnya pelatihan yang diberikan.

Pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi pada Kantor Dinas Pasar Kota Semarang tidak hanya dilakukan dengan pelatihan pegawai. Selain pelatihan, kantor Dinas Pasar melakukan peningkatan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan akan Pelatihan akan memunculkan motivasi kerja pegawai yang tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Seperti halnya pelatihan, motivasi dipandang penting untuk dianalisis seperti penelitian yang dilakukan oleh Susan, Were *et.al* (2012:202) dalam jurnal *"Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya"* motivasi karyawan diperlukan agar mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja. Ketika seseorang termotivasi,

mereka senang dan akan bekerja dengan baik. Terutama jika mendapatkan penghargaan dan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja. Dengan adanya strategi pelaksanaan motivasi yang tepat dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:276) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Tujuan yang harus dicapai pada perusahaan ialah kinerja yang baik. Motivasi memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan dan pada akhirnya berhasil meningkatkan kinerja karyawan (Dikutip dari jurnal Imran, 2013:70)

Menurut jurnal dari Zunaidah dan Budiman Ardi Novarandi Arif (2014:46) menyatakan bahwa tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja sebuah perusahaan. Dalam hal ini, Kantor Dinas Pasar Kota Semarang menggunakan Laporan Kehadiran Pegawai sebagai absensi dari pegawai. Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

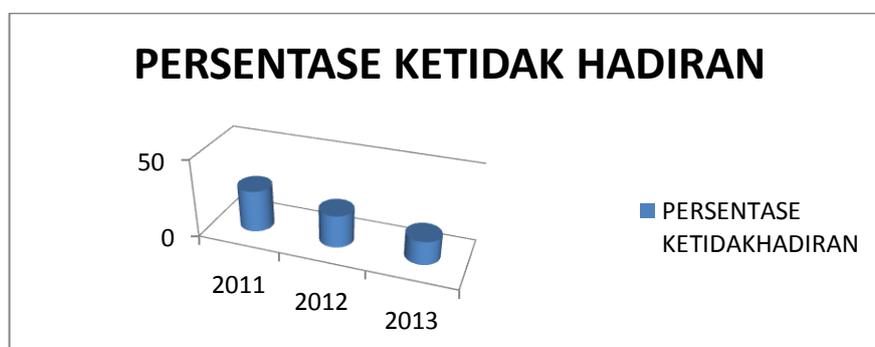
Tabel 1.4

Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang

Tahun	Jumlah Karyawan			Ketidakhadiran	Total Seluruh Pegawai	Persentase Ketidakhadiran
	Izin	Sakit	Absen			
2011	14	15	7	36	134	26,86 %
2012	11	11	6	28	135	20,74%
2013	8	9	4	21	140	15%

Sumber: Kantor Dinas Pasar Kota Semarang

Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang menunjukkan peningkatan kehadiran pegawai dari 2011, 2012 sampai 2013 yang dijelaskan dengan penurunan ketidakhadiran pegawai dari tahun 2011 sampai 2013. Hal ini membuktikan bahwa motivasi pegawai Dinas Pasar Kota Semarang dari tahun ke tahun semakin membaik. Persentase dari ketidakhadiran pegawai Kantor Dinas Pasar Kota Semarang dapat dilihat pada gambar 1.4:



Gambar 1.4 Persentase Ketidak hadiran Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang

Sumber: pengolahan data oleh penulis

Berdasarkan Gambar 1.4 diatas dapat diketahui bahwa persentase ketidakhadiran pegawai Dinas Pasar Kota Semarang mengalami penurunan dari tahun 2011, 2012, sampai 2013, hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pasar memiliki tingkat kehadiran yang meningkat setiap tahunnya.

Kantor Dinas Pasar Kota Semarang memiliki pelatihan dan jumlah peserta pelatihan yang semakin tahun semakin meningkat. Peningkatan pelatihan tersebut didukung oleh motivasi pegawai yang semakin baik dari tahun ketahun yang dibuktikan melalui penurunan persentase ketidakhadiran pegawai. Pelatihan dengan jumlah peserta yang meningkat setiap tahunnya akan menghasilkan motivasi yang tinggi dalam bekerja dan akan berpengaruh baik pada kinerja pegawainya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dalam jurnal Agusta, Leonardo dan Sutanto, Eddy Madiono 2013 menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik akan memiliki pengaruh positif terhadap pelatihan dan motivasi karyawan. Dalam jurnal Setiana, Aniva Ari dan Siswandoko, Tjatjuk menyebutkan maka dapat diketahui tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh program pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh perusahaan berupa program diklat (pelatihan) dan motivasi.

Kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (output) sesuai dengan tujuan organisasi, dikutip dalam jurnal Sofyan, Diana Khairani (2013:19)

Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kantor Dinas Pasar Kota Semarang mengukur pencapaian kinerja perusahaan berdasarkan pencapaian realisasi dari target Belanja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), kemudian untuk mengukur tingkat kinerja pegawai didasarkan oleh Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Menurut Kepala Pemda Dinas Pasar Kota Semarang Ir. Nugroho Joko P, MT pada 17 April 2014 pukul 09.00 WIB bertempat pada Kantor Dinas Pasar mengungkapkan bahwa berdasarkan standar SKPD Dinas Pasar Kota Semarang, target awal pelaksanaan program kerja harus sesuai dengan realisasi atau hasil program kerja yang telah dikerjakan. Apabila mengalami penurunan realisasi dari target kinerja program, maka kinerja pegawai dalam pelaksanaan program kerja memiliki tiga indikasi yaitu:

1. Penyelesaian program kerja oleh pegawai yang bersangkutan tidak dijalankan sesuai dengan rancangan awal target operasi.
2. Penyelesaian program kerja oleh pegawai yang bersangkutan mengalami berbagai kendala meliputi; waktu pengerjaan, pekerja, sosialisasi, dan kondisi lingkungan.
3. Kurangnya kemampuan dari pegawai untuk menyelesaikan program kerja sesuai target yang ditentukan.

Penilaian kinerja pada Kantor Dinas Pasar Kota Semarang mempunyai kriteria pelaksanaan pekerjaan dengan kategori sebagai berikut:

1. P1 (Sangat Baik) dengan nilai 91-100
2. P2 (Baik) dengan nilai 76-90

3. P3 (Cukup) dengan nilai 61-75
4. P4 (Sedang) dengan nilai 51-60 dan
5. P5 (Kurang) dengan nilai ≤ 50 .

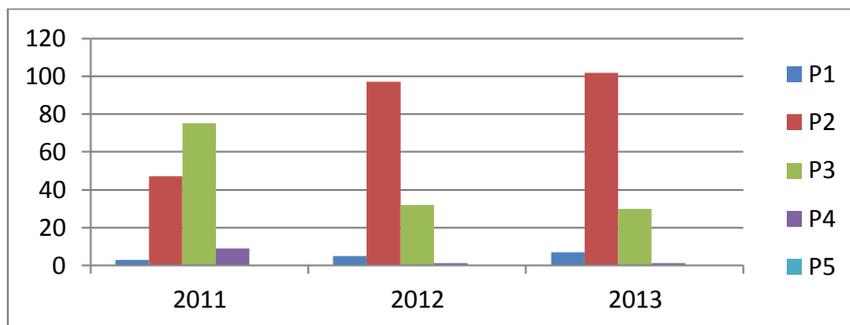
Berdasarkan dasar penilaian kinerja diatas, pencapaian kinerja Kantor Dinas Pasar Kota Semarang adalah:

Tabel 1.5
Penilaian Kinerja Dinas Pasar Kota Semarang

PERIODE	PENILAIAN KINERJA					JUMLAH PEGAWAI
	P1	P2	P3	P4	P5	
2011	3	47	75	9	0	134
2012	5	97	32	1	0	135
2013	7	102	30	1	0	140

Sumber: pengolahan data oleh penulis dari Dinas Pasar Kota Semarang

Perolehan kinerja Dinas Pasar Kota Semarang jika digambarkan dalam Gambar 1.5 adalah sebagai berikut:



Gambar 1.5 Kinerja Dinas Pasar Kota Semarang

Sumber: Pengolahan data oleh penulis

Gambar 1.5 diatas menjelaskan bahwa kinerja pegawai dinas pasar kota semarang pada kategori P1(sangat baik) sempat mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kemudian pada kategori P2(baik) mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada kategori P3 (Cukup) mengalami penurunan setiap tahunnya namun hal ini dinilai baik karena pada tahun 2012 kategori P2 mengalami peningkatan daripada P3. Pada kategori P4(Sedang) dari tahun ke tahun mengalami penurunan, hal ini membuktikan bahwa Kantor Dinas Pasar mengalami perbaikan kinerja setiap tahunnya.

Program kerja yang semakin banyak dari tahun ke tahun melatar belakanginya Kantor Dinas Pasar Kota Semarang untuk melakukan peningkatan jumlah pelatihan untuk peningkatan *skill* bagi pegawai setiap tahunnya. Atas dasar kebutuhan dari pegawai Dinas Pasar Kota Semarang untuk dapat memahami program kerja yang ada, pegawai termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang ada dan terbukti dengan adanya peningkatan peserta pelatihan dari tahun ketahun yang pada akhirnya mengakibatkan pencapaian target kinerja pegawai mengalami peningkatan. Namun,

belum adanya penelitian yang menjelaskan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja di Kantor Dinas Pasar Kota Semarang dengan menggunakan metode ilmiah menjadikan bahasan ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, untuk memberikan masukan pada Kantor Dinas Pasar Kota Semarang. Kemudian jika dilihat dengan adanya faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan dan motivasi bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja. Menurut Sutrisno (2009:165) Selain kemampuan dan motivasi kerja, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Berdasarkan uraian fenomena dengan konsep teoritis diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituliskan dalam bentuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pasar Kota Semarang**”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya dengan cara membuat rumusan masalah yang diteliti. Rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pelatihan yang telah dilakukan Kantor Dinas Pasar Kota Semarang?
2. Bagaimana Motivasi pegawai Kantor Dinas Pasar Kota Semarang?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pasar Kota Semarang?
4. Seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Pasar Kota Semarang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pelatihan yang telah dilakukan Kantor Dinas Pasar Kota Semarang
2. Untuk mengetahui Motivasi pada karyawan Kantor Dinas Pasar Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui Kinerja pada Kantor Dinas Pasar Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja kerja Kantor Dinas Pasar Kota Semarang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Keilmuan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kesesuaian antara teori dan implementasi yang terjadi di kehidupan nyata.
2. Kegunaan Praktis
- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan untuk menyusun program peningkatan kinerja perusahaan di masa mendatang.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Kantor Dinas Pasar Kota Semarang dalam menjalankan program pelatihan bagi pegawai agar berlangsung lebih efisien dan lebih baik lagi
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak Kantor Dinas Pasar Kota Semarang dalam memotivasi pegawainya agar lebih baik lagi.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisa data-data yang telah penulis dapatkan dari penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan akhir penelitian serta saran-saran untuk objek penelitian atau pun pihak-pihak terkait lainnya.