

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan atau organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang baik didalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, apabila sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu pelatihan dan pengalaman kerja dari karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. **Marhot Tua E.H (2000 :1). Anwar Prabu Mangkunegara (2000 :2)** menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. **(Findarti, 2016).**

Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang dimiliki perusahaan. Sumber

daya manusia sebagai asset penting karena sumberdaya manusia adalah satu-satunya aset organisasi yang dapat menggerakkan sumberdaya lainnya **Simamora dalam Rasyid (2016)**.

Menurut **Singodimedjo (2002:2)** pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut **Malayu Hasibuan (2000:96)** mengemukakan pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. . **(Findarti, 2016)**

(Sinungan, 2007:76) Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah dengan melalui perbaikan cara kerja. **(Raharjo et al., 2016)**.

Menurut **(Ravianto, 1988: 2.37-2.46)** Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh sikap dan etika kerja

yang dimiliki, yaitu norma-norma yang didasari pandangan seseorang terhadap sistem atau perangkat nilai yang bersumber terutama dari budaya masyarakat lingkungannya. **(Eka Nofriyanti, 2016)**.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian **(Poerwadarminta, 1984 : 70)**. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. **(The Liang Gie, 1981 : 3)**. Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini **(Sinungan, 1985 : 12)**. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (in put). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu **(Riyanto, 1986 : 22)**. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya **(Sutrisno 2009:158)**. Menurut **(Sedarmayanti 2009:39)** Pengalaman merupakan modal yang besar artinya

dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. **(Karyawan et al., 2020)**.

Menurut **Oertle et al. (2007)** mengatakan bahwa pengalaman kerja dijadikan sebagai salah satu komponen penting untuk mengembangkan karir karyawan di perusahaan. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan pada perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Zainullah et al., 2013). Butcher (2008) berpendapat bahwa pengalaman merupakan aset yang dapat digunakan untuk mencapai suatu karir yang lebih baik. Pengalaman kerja bukanlah satu – satunya yang dinilai dalam menentukan pengembangan karir karyawan, melainkan masih ada prestasi kerja beserta pendidikan dan pelatihan. **(Gayatri & Sriathi, 2020)**.

(Gayatri & Sriathi, 2020) Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno & Edy, 2009) Yunita et al. (2016). menyatakan pengalaman kerja merupakan lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seorang karyawan untuk dapat memahami seluruh tugas-tugas dalam pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Menurut Nitisemito dalam Rofi (2012) pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari

keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (**Nano Ismanto,2017**).

Menurut (**Mangkunegara, 2007:83**) Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

(**Raharjo et al., 2016**). Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Menurut (**Setiawati & Setiawardani, 2016**) Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu.

Pelatihan menurut **Simamora (2006)** adalah suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Setyaningrum dalam **Gomes (1997:197)** Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Pelatihan menurut **Dessler (1997:263)** adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. **(Rahmawati, 2019)**

Menurut **Sultana, et al. (2012)** bahwa pelatihan harus menjadi bagian penting dari struktur organisasi dan untuk kinerja karyawan, inovasi dan daya saing. Pelatihan dilakukan untuk mengurangi jarak yang terjadi dari keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut **Aloysius (2012)**, setiap pekerja mempunyai kemampuan mendasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin.

Menurut Siagian (2008:8) menyatakan kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya Organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wibowo 2007:325). (Karyawan et al., 2020).

Kompetensi pegawai adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Stewart, 2008:76).

Menurut (Kahpi et al., 2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis “Pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai” dapat dibuktikan secara empiris.

Menurut (Raharjo et al., 2016) Hasil t hitung untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar $-2,580 < t \text{ tabel } (1,992)$ sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang menjadi kewenangan daerah.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagaimana dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagaimana mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa terkait pemberdayaan usaha ekonomi pedesaan dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Dinas Pemberdaya Masyarakat dan Desa bertugas untuk memperhatikan perkembangan desa di setiap kabupaten yang ada di pesisir selatan, Dinas Pemberdaya Masyarakat dan Desa juga berperan aktif untuk meningkatkan kesejahteraan setiap desa dengan cara mengadakan sosialisasi langsung ke lapangan tujuannya selain mempererat hubungan antar masyarakat juga bertujuan agar pemerintah mengetahui apa saja kendala yang di alami oleh masyarakat.

Tabel 1.1

Absensi Pegawai Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan

Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran
-------	-------------------	-----------

		Hadir tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	51	46	5	-	-	-
Februari	51	41	7	1	2	-
Maret	51	48	3	-	-	-
April	51	51	-	-	-	-
Mei	51	36	11	2	-	2
Juni	51	45	4	1	-	1
Juli	51	48	-	1	2	-
Agustus	51	46	2	-	2	1
September	51	43	4	2	-	2
Oktober	51	42	3	1	3	2
November	51	46	5	-	-	-
Desember	51	48	1	-	-	2

Sumber : Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai desember. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengalaman dan pelatihan kerja sehingga pegawai tidak termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai karena pada saat karyawan terlambat maka pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab masing masing pegawai akan terbengkalai.

Ada beberapa faktor yang menghambat produktivitas kerja pegawai selain pelatihan dan penegmbangan antara lain pendidikan,motivasi,dan keterampilan. Keterampilan sangat penting

bagi seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu pelatihan sangat penting bagi perusahaan bukan hanya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tetapi juga untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

Di kantor pemberdaya masyarakat dan desa kabupaten pesisir selatan, sumber daya manusia yang unggul sangat rendah, itu disebabkan kurangnya perhatian terhadap pengalaman kerja dan pelatihan terhadap setiap pegawai. Kurangnya pengalaman dan pelatihan menyebabkan kinerja pegawai kurang baik sehingga upaya untuk mencapai tujuan perusahaan sangat kurang.

Faktor lain yang menghambat produktivitas kerja Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan selain pengalaman kerja dan pelatihan adalah kurangnya sumber daya manusia yang unggul. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan diperlukan dukungan dari pemerintah dan motivasi dari pimpinan maupun antar sesama pegawai. Diantaranya dengan melakukan pelatihan untuk karyawan yang lebih intensif lagi untuk tugas-tugas operasional demi terciptanya sumber daya manusia Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan yang lebih profesional. Untuk mencapai hal tersebut bisa dilakukan dengan menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga pemerintah yang terkait.

Pelatihan pegawai menjadi salah satu program yang rutin untuk dilaksanakan. Selain itu penetapan standar kompetensi kerja dari pemerintah tak kalah penting untuk meningkatkan kualitas dan daya saing karyawan koperasi agar mampu dan siap bersaing dan berkompetisi dengan pegawai. Standar kompetensi yang dibuat pemerintah harus setara dengan standar kompetensi kerja dari negara lain atau standar internasional yang berlaku di banyak negara. Sehingga dengan demikian setiap pegawai mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk

memenuhi standar tersebut agar mampu berkompetensi dengan kantor pemerintah lain salah satunya dengan meningkatkan produktifitas kerjanya. Sumber daya manusia di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selata merupakan hal utama yang harus dipikirkan demi kelangsungan kerja dan kelancaran aktifitas suatu kantor pemerintah karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Agar pegawai dapat berkembang diperlukan produktivitas kerja karyawan yang berkembang pula. Kurangnya training dan *soft skills* yang diberikan baik pada pegawai baru maupun pegawai lama membuat kurangnya motivasi terhadap setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYA MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN PESISIR SELATAN.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dalam kegiatan literature Sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai maka dapat di identifikasikan masalahnya sebagaiberikut :

1. Kurangnya pelatihan yang didapatkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. .Kurangnya motivasi kerja terhadap pegawai sehingga dapat menyebabkan produktifitas kerja pegawainya menurun.
3. Produktifitasnya tergolong masih rendah di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan
4. Adanya karyawan yang kurang professional sehingga menyebabkan produktifitas kerjanya menurun.
5. Kurangnya pengalaman pegawai sehingga menurunnya produktifitas kerja.
6. Lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai menurun
7. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan
8. Kurangnya ketrampilan yang mempengaruhi produktivitas kerja
9. Sarana produksi yang kurang memadai
10. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai yang mempengaruhi produktivitas kerja.

1.3 Batasan Masalah

Supaya tidak terjadi perluasan masalah dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah yang jelas, untuk itu penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Pegawai Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Bagaimana Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas pegawai. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi kerja di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Menganalisis Pengaruh Kompetensi Kerja di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Menganalisis Pengaruh Produktivitas Kerja di Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berdasarkan pada hasil penelitian dalam hal ini bisa dilihat pada:

1. Manfaat teoritis :

- a. Sebagai bahan pertimbangan pemimpin dalam melakukan pembuatan kebijakan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Sebagai referensi berkelanjutan terhadap penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai
2. Manfaat praktis :
- a. Bagi Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk menetapkan kebijakan-kebijakan sehubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis untuk mengimplementasikan teori yang ada pada kehidupan yang nyata sekaligus dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memberikan gambaran secara nyata terkait dengan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.

