

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja modern, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci bagi kesuksesan organisasi, termasuk lembaga pemerintahan seperti Dinas Koperasi dan UKM. Sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam mendukung pertumbuhan ekonomi melalui pengembangan koperasi dan usaha kecil menengah, Dinas Koperasi dan UKM harus memiliki pegawai yang kompeten dan berkinerja tinggi. Meskipun pertumbuhan ekonomi Kota Tangerang Selatan mencapai (7,24%) melebihi rata-rata Provinsi dan Nasional, namun dampaknya belum dirasakan merata oleh warga Tangsel. Kontradiksi ini dapat dilihat dari pendapatan per kapita penduduk hanya sebesar Rp. 8.459.08 masih dibawah rata-rata Provinsi (Rp.12.756,90). Hal ini menunjukkan masih ada kesenjangan pendapatan antara kalangan ekonomi atas, menengah dan bawah. (dikutip dengan penambahan dari Visi dan Misi Calon Walikota dan Wakil Walikota Tangsel 2011-2016). Permasalahan pemberdayaan UMKM Kota Tangerang Selatan belum berjalan dengan baik hal ini antara lain disebabkan : 1) Era perdagangan bebas, menyebabkan lemahnya daya saing produk KUMKM dibandingkan dengan produk impor; 2) Iklim usaha yang belum sepenuhnya memberikan dukungan terhadap pemberdayaan KUMKM; 3) Perluasan kesempatan lapangan kerja melalui penumbuhan wirausaha baru, masih rendah.

NO	KECAMATAN	PERDAGANGAN (UNIT)		JASA (UNIT)		PRODUKSI (UNIT)		ANEKA USAHA (UNIT)		JUMLAH
		MIKRO & KECIL	MENE-NGAH	MIKRO & KECIL	MENE-NGAH	MIKRO & KECIL	MENE-NGAH	MIKRO & KECIL	MENE-NGAH	
1	Serpong Utara	765	315	534	215	112	46	266	117	2,370
2	Serpong	416	283	375	216	225	145	432	367	2,459
3	Setu	276	14	174	0	278	0	289	22	1,053
4	Pamulang	491	86	135	79	342	76	221	94	1,524
5	Pondok Aren	421	102	64	47	275	146	338	113	1,506
6	Ciputat	427	247	174	101	436	97	397	154	2,033
7	Ciputat Timur	346	214	332	169	48	59	256	164	1,588
TOTAL										12,533

Tabel 1.1 data jumlah Dinas Koperasi
(Sumber: Data Instansi Pemerintahan 2011)

Berdasarkan tabel 1.1 yang disajikan, terdapat total 12.533 unit Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di tujuh kecamatan Kota Tangerang Selatan, yang terbagi dalam beberapa sektor usaha yaitu perdagangan, jasa, produksi, dan aneka usaha. Kecamatan Serpong memiliki jumlah unit usaha tertinggi dengan total 2.459 unit, diikuti oleh Serpong Utara dengan 2.370 unit, dan Ciputat dengan 2.033 unit. Sektor yang paling dominan di setiap kecamatan adalah perdagangan, di mana Serpong dan Serpong Utara memiliki unit usaha perdagangan yang signifikan, yaitu 699 dan 1.080 unit masing-masing. Dari total sektor yang tercatat, sektor jasa dan aneka usaha juga memberikan kontribusi yang besar terhadap jumlah unit usaha di setiap kecamatan. Kecamatan dengan sektor produksi paling tinggi adalah Ciputat, dengan 436 unit mikro & kecil, menunjukkan bahwa produksi di daerah ini lebih aktif dibandingkan kecamatan lainnya. Di sisi lain, Setu memiliki jumlah unit usaha paling sedikit dengan hanya 1.053 unit, di mana sektor jasa di kecamatan ini relatif kecil, terutama di kategori menengah yang tidak tercatat sama sekali (0 unit). Ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam distribusi jenis usaha antara kecamatan yang lebih berkembang dan yang lebih tertinggal.

Secara keseluruhan, terlihat bahwa jumlah unit usaha mikro & kecil jauh lebih banyak dibandingkan usaha menengah di semua kecamatan, menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku usaha di Tangerang Selatan masih berada dalam skala kecil dan mikro. Ini menggarisbawahi pentingnya dukungan yang lebih besar terhadap UMKM, terutama untuk memperkuat daya saing mereka di pasar yang lebih luas.



Gambar 1.2 Grafik Pertumbuhan Koperasi Kota Tangerang Selatan
(Sumber: Data Instansi Pemerintahan kota Tangerang Selatan)

Berdasarkan gambar 1.2 terdapat grafik pertumbuhan ekonomi kota Tangerang Selatan dari tahun 2009 hingga 2011, dapat dilihat Jumlah Koperasi (bar biru): Pada tahun 2009, jumlah koperasi berada di sekitar 350 unit. Pada tahun 2010, jumlah koperasi meningkat sedikit di atas 400 unit. Pada tahun 2011, jumlah koperasi juga bertahan di angka sedikit di atas 400 unit. Koperasi Aktif (bar merah): Pada tahun 2009, jumlah koperasi aktif sekitar 150 unit. Pada tahun 2010, jumlah koperasi aktif meningkat menjadi sekitar 200 unit. Pada tahun 2011, jumlah koperasi aktif kembali mengalami sedikit penurunan, mendekati angka yang sama

dengan tahun 2009. Koperasi Baru (bar hijau): Pada tahun 2009, jumlah koperasi baru sangat sedikit. Pada tahun 2010, terdapat sedikit peningkatan dalam jumlah koperasi baru, namun masih rendah dibandingkan jumlah total koperasi. Pada tahun 2011, jumlah koperasi baru hampir tidak terlihat pertumbuhannya. Secara umum, grafik ini menunjukkan adanya peningkatan dalam jumlah total koperasi dan koperasi aktif dari tahun 2009 ke 2010, namun terjadi sedikit penurunan pada tahun 2011. Pertumbuhan koperasi baru tetap minimal selama periode tersebut.

Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang erat dengan hasil kinerja seseorang dalam suatu organisasi, dimana hasil pekerjaan tersebut melibatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Eliyana et al., 2019). Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi Dinas Koperasi dan UKM adalah peningkatan kualitas dan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (arcs.sgu.ac.id).

Percepat Pertumbuhan Ekonomi, Dinkop UKM Tangsel Tingkatkan Kualitas Koperasi dan UKM

28 Februari, 2024 0



Gambar 1.3 kegiatan forum OPD Gabungan Dinas Koperasi dan UKM, Dinas Tenaga Kerja, Dinas Perindustrian dan Perdagangan

(Sumber: tangerangonline.id)

Pada gambar 1.3 dijelaskan oleh Kepala Dinas Koperasi dan UKM Tangsel, Bachtiar Priyambodo, menyatakan bahwa sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), mereka ditugaskan untuk meningkatkan kualitas koperasi dan UKM, termasuk memperbaiki layanan dan mendukung pelatihan digitalisasi untuk UMKM di wilayah tersebut. Hal ini bertujuan mempercepat pertumbuhan ekonomi di Tangsel dengan meningkatkan kelas UMKM dan kualitas pegawai yang melayani sektor ini.



Gambar 1.4 Model Permasalahan Pembangunan
(Sumber: Data Peneliti 2024)

Pada gambar 1.4 terdapat gambar sebagai tantangan utama yang dihadapi Dinas Koperasi dan UKM dalam peningkatan kualitas dan *kinerja pegawai* untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menggambarkan berbagai permasalahan pembangunan di Kota Tangerang Selatan (Tangsel) yang mencakup beberapa aspek, seperti :

1. Rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) belum berdaya saing unggul.

Kualitas SDM yang rendah dapat memengaruhi kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pokok, seperti memahami kebutuhan masyarakat, memberikan solusi yang tepat, serta menjaga profesionalisme dalam pelayanan. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani et al. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Desa Maddenra, Kecamatan Kulo, Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Jika pegawai tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, atau etos kerja yang memadai, *kinerja* mereka menjadi tidak optimal, yang pada akhirnya dapat menghambat efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Hal ini juga dapat berdampak pada citra institusi dan kepercayaan masyarakat terhadap Dinas Koperasi, sehingga diperlukan upaya peningkatan kompetensi, *pelatihan*, dan pengembangan SDM secara berkelanjutan agar dapat mendukung *kinerja* yang lebih unggul dan kompetitif (arcs.sgu.ac.id).

2. Belum optimalnya pertumbuhan ekonomi daerah.

Keterbatasan sumber daya ekonomi yang berdampak pada alokasi anggaran, pengembangan program kerja, dan dukungan operasional untuk meningkatkan kualitas pelayanan sering kali membuat pegawai Dinas Koperasi menghadapi tantangan seperti kurangnya fasilitas, terbatasnya *pelatihan*, serta rendahnya *motivasi* akibat minimnya hasil ekonomi yang terlihat. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2015) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Faktor pendidikan dan pelatihan berpengaruh lebih kuat dibandingkan dengan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mempengaruhi *kinerja pegawai* dalam mendorong pemberdayaan koperasi dan UMKM sebagai motor penggerak ekonomi daerah, sehingga kemampuan mereka untuk menjalankan tugas secara maksimal menjadi terbatas. Selain itu, rendahnya pertumbuhan ekonomi juga dapat menurunkan semangat kerja pegawai, terutama jika masyarakat yang dilayani menunjukkan tingkat kepercayaan atau kepuasan yang rendah terhadap layanan yang diberikan, yang mengharuskan pegawai bekerja lebih keras dan inovatif untuk mencari solusi atas berbagai kendala, seperti meningkatkan akses masyarakat terhadap koperasi, memberdayakan usaha kecil dan menengah, serta mendorong aktivitas ekonomi berbasis komunitas (arcs.sgu.ac.id) (tangerangonline.id).

3. Pelayanan sistem perkotaan yang masih belum optimal.

Ketidakefisienan sistem ini sering kali berdampak pada keterbatasan akses masyarakat terhadap layanan yang berkualitas, lambatnya proses birokrasi, serta kurangnya koordinasi antarinstansi yang relevan. Pegawai Dinas Koperasi diharuskan bekerja lebih keras untuk mengatasi hambatan ini, yang dapat memengaruhi *kinerja* mereka, terutama dalam memenuhi harapan masyarakat. Penelitian oleh Manoppo, Pakaya, dan Alam (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi,

UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian manoppo et al. menegaskan pentingnya perbaikan sistem birokrasi dan peningkatan kualitas kepemimpinan serta disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Nasfi et al. (2020) menyoroti bahwa diklat kepemimpinan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, perbaikan sistem perkotaan, baik dalam infrastruktur maupun teknologi informasi, menjadi elemen penting untuk mendukung peningkatan kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat.

4. Belum optimalnya kualitas kota yang belum layak huni

Kondisi kota yang belum memenuhi standar layak huni, seperti infrastruktur yang tidak memadai, aksesibilitas yang terbatas, serta minimnya fasilitas pendukung, dapat berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik. Pegawai di Dinas Koperasi mungkin menghadapi kesulitan dalam menjangkau masyarakat secara luas, mengoordinasikan program kerja, atau memenuhi kebutuhan koperasi dan UMKM akibat hambatan lingkungan ini. Selain itu, kondisi tersebut juga berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai, mengingat keterbatasan sumber daya yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. studi oleh Desi Elvia (2020) menyoroti bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Oleh karena itu, perbaikan kualitas kota yang layak huni menjadi penting untuk mendukung kinerja pegawai dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (tangerangonline.id).

5. Belum optimal transformasi pelayanan publik.

Hal ini berkaitan erat dengan kinerja pegawai, di mana transformasi yang kurang maksimal sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti

keterbatasan kompetensi pegawai, kurangnya pemanfaatan teknologi, serta lemahnya sistem pengawasan dan evaluasi kinerja. Ketidakefektifan ini dapat menghambat terciptanya layanan yang cepat, transparan, dan akuntabel, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan masyarakat. Penelitian oleh Dewi dan Muhsin (2019) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, komitmen, dan kualitas pelayanan dapat meningkatkan kepuasan masyarakat. Hasil penelitian Dewi dan Muhsin menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mu'tayunah (2017) menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan, motivasi, dan penerapan teknologi menjadi hal krusial untuk mendukung transformasi pelayanan publik yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2017), *Kinerja Karyawan* adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal dihasilkan dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diperoleh melalui proses pelatihan yang terencana dan berkesinambungan. Pelatihan atau program training memainkan peran yang penting dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. *Pelatihan* yang baik tidak hanya berfokus pada penambahan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan pengembangan kemampuan interpersonal dan manajerial yang dibutuhkan dalam pelayanan publik (Noe, 2019). Dinas Koperasi dan UKM sering menghadapi perubahan kebijakan dan dinamika sektor UKM, sehingga pegawai perlu terus diperbarui keterampilannya melalui program pelatihan yang sesuai. Menurut Armstrong (2014), *Pelatihan* yang baik dapat meningkatkan kualitas *Kinerja Karyawan* dan mendorong tercapainya tujuan organisasi.



Gambar 1.5 Pelatihan Wirausaha
(Sumber: Data Instansi kota Tangerang Selatan 2024)

Pada gambar 1.5 menunjukkan kegiatan "Pelatihan dan Pembinaan Wirausaha" yang diselenggarakan oleh **Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (DINKOP UKM)** Kota Tangerang Selatan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi masyarakat, khususnya pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), melalui *pelatihan* yang relevan dengan kebutuhan mereka. Kegiatan ini juga merupakan upaya dinas dalam mendukung pengembangan ekonomi daerah dengan mendorong lahirnya wirausahawan baru yang mampu bersaing secara kompetitif. Dikaitkan dengan variabel *program pelatihan, motivasi, komitmen*, dan dampaknya terhadap *kinerja pegawai*, dapat disimpulkan bahwa program *pelatihan* seperti ini memberikan kontribusi positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Noe (2019) menyatakan bahwa *pelatihan* yang tepat dan berkelanjutan memberikan peningkatan signifikan pada *kinerja pegawai*. Program pelatihan yang dirancang dengan baik meningkatkan pengetahuan, keterampilan,

dan kepercayaan diri peserta. penelitian Bhatti et al. (2022), menyatakan *pelatihan* yang efektif sangat penting dalam meningkatkan *kinerja pegawai*. Dalam konteks organisasi, pelatihan yang tepat juga membantu pegawai DINKOP UKM menjadi lebih kompeten dalam memberikan layanan kepada masyarakat, seperti pendampingan UMKM dan manajemen koperasi.



Gambar 1.5 Pelatihan Wirausaha
(Sumber: Data Instansi kota Tangerang Selatan 2024)

Pada gambar 1.5 menunjukkan kegiatan "Pelatihan dan Pembinaan kelembagaan Koperasi (Musrenbang sawah baru) yang diselenggarakan oleh **Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (DINKOP UKM)** Kota Tangerang Selatan. menunjukkan upaya pemerintah dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan koperasi melalui *pelatihan*. Dalam konteks ini, program *pelatihan* berperan penting sebagai salah satu variabel yang dapat memengaruhi *motivasi*, *komitmen*, dan *kinerja pegawai* di organisasi. Hubungan antara *Program Pelatihan*,

Motivasi, Komitmen, dan Kinerja Pegawai, Program pelatihan yang dirancang dengan baik memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi baru kepada pegawai atau anggota koperasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, sehingga kinerja secara keseluruhan pun membaik. Hal ini sejalan dengan penelitian Rizal et al. (2014) hasil penelitian mengemukakan bahwa motivasi yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pelatihan juga memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi karena menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap pengembangan pribadi dan profesional mereka.

Selain *Pelatihan, Motivasi* kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi *Kinerja Karyawan*. Menurut Robbins & Judge (2018), motivasi adalah proses yang bertanggung jawab atas intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, bekerja lebih keras, dan lebih berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Di Dinas Koperasi dan UKM, motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan pegawai. Mereka juga mengemukakan *Motivation* sebagai faktor psikologis melalui keinginan-keinginan yang belum terpuaskan dan diarahkan pada pencapaian suatu tujuan organisasi. *Komitmen* organisasi mencerminkan keterikatan emosional, moral, dan intelektual pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya lebih loyal, memiliki dorongan untuk berprestasi lebih baik, serta bersedia bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi (Mowday, 2018). Dengan kata lain, *Komitmen* organisasi dapat memperkuat pengaruh positif *Pelatihan dan Motivasi* terhadap *Kinerja Karyawan*.

Penelitian ini berfokus pada Dinas Koperasi dan UKM, yang memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan UKM dan koperasi di Indonesia. Tantangan yang dihadapi dinas ini semakin kompleks dengan adanya tuntutan globalisasi dan digitalisasi ekonomi. Dalam menghadapi tantangan tersebut, dinas

dituntut untuk mampu meningkatkan *kinerja* pegawainya melalui *Pelatihan* yang terarah dan *Motivasi* yang tepat. Berdasarkan Studi oleh Sedarmayanti (2017), *Kinerja Karyawan* di sektor publik sering kali dipengaruhi oleh efektivitas *Pelatihan*, *Motivasi*, dan *Komitmen* terhadap organisasi. Pemilihan Dinas Koperasi dan UKM kota Tangerang Selatan sebagai fokus pembahasan dalam skripsi ini sangat relevan dengan judul yang diusung, yaitu "*Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM*". Tangerang Selatan, sebagai wilayah yang memiliki potensi ekonomi tinggi di sektor koperasi dan UMKM, menghadapi berbagai tantangan dalam mengoptimalkan pertumbuhan ekonomi. Hal ini menyebabkan Dinas Koperasi dan UKM memiliki peran strategis dalam mendukung pemberdayaan koperasi dan UMKM sebagai motor penggerak ekonomi lokal.

Namun, kendala seperti terbatasnya fasilitas, kurangnya *pelatihan*, dan rendahnya *motivasi* pegawai dapat menghambat *kinerja* mereka dalam menjalankan tugas dengan maksimal. Menurut Wirawan (2012) *kinerja pegawai* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor internal pegawai dan faktor eksternal organisasi. Dalam konteks ini, *pelatihan*, *motivasi*, dan *komitmen* pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan *kinerja* mereka. seperti penelitian yang dilakukan Rahmawati & Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa ketika ketiga elemen ini (*pelatihan*, *motivasi*, dan *komitmen*) diterapkan secara simultan dalam program pengembangan SDM, mereka dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian terhadap pengaruh pelatihan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Tangerang Selatan sangat relevan, karena dapat membantu memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi dalam mengatasi tantangan yang ada dan meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan pelajaran bagi daerah lain yang menghadapi tantangan serupa dalam pengembangan koperasi dan UMKM.

Secara empiris, penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks organisasi sektor publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Koperasi dan UKM dalam merancang program *pelatihan* yang lebih efektif, serta strategi peningkatan *motivasi* pegawai yang berbasis pada kebutuhan organisasi. Peningkatan *kinerja* pegawai yang dihasilkan dari program-program tersebut diharapkan mampu mendukung tercapainya tujuan strategis dinas dalam memperkuat sektor UKM dan koperasi di Indonesia.

Dengan demikian, latar belakang penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai relevansi dan urgensi penelitian terhadap *kinerja* pegawai di Dinas Koperasi dan UKM. Tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pengembangan sektor UKM akan sangat bergantung pada bagaimana dinas ini mengelola sumber daya manusianya. *Pelatihan* yang terstruktur, *motivasi* yang tinggi, serta komitmen yang kuat menjadi kombinasi yang diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena pada latar belakang Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang selatan yang telah ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh program Pelatihan, Motivasi, Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang selatan*”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, terdapat masalah mengenai kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM di kota Tangerang Selatan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara program pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor yang diduga memainkan peran penting adalah komitmen organisasi. Sehingga pertanyaan penelitian yang didapat, yaitu:

1. Apakah program *pelatihan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja Pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM?

2. Apakah *Motivasi* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM?
3. Apakah *Komitmen* organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja Pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM?
4. Apakah *program Pelatihan, Motivasi* dan *Komitmen* organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja Pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh program *Pelatihan* terhadap *kinerja pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM.
2. Mengetahui pengaruh *motivasi* kerja terhadap *kinerja pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM.
3. Mengetahui pengaruh *Komitmen* organisasi terhadap *kinerja pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM.
4. Mengetahui peran program *Pelatihan, motivasi* dan *komitmen* organisasi terhadap *kinerja pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM.

1.4 Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat teoritis

penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan referensi ilmiah dan memberikan dasar bagi penelitian-penelitian lanjutan mengenai hubungan pengaruh *Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen* organisasi terhadap *Kinerja Pegawai*, terutama di sektor publik dan konteks organisasi.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan masukan bagi Dinas Koperasi dan UKM untuk menyusun kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia melalui *Pelatihan* dan *Motivasi* yang tepat.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Koperasi dan UKM memahami faktor-faktor kunci yang mempengaruhi *Kinerja Karyawan*, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, yaitu:

1. Objek Penelitian ini dibatasi pada pegawai yang berkerja di lingkungan Dinas Koperasi dan UKM kota Tangerang Selatan.
2. Variabel penelitian ini adalah *Pelatihan, Motivasi, Komitmen terhadap Kinerja Pegawai*.
3. Responden pada penelitian ini adalah pegawai (PNS, P3K dan NON-PNS) Dinas Koperasi Tangerang Selatan.
4. Variabel-variabel yang diteliti adalah *Pelatihan, Motivasi, Komitmen dan Kinerja Pegawai*.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, ada prosedur penulisan yang digunakan untuk memudahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini dan prosedurnya, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah dan pertanyaan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan batasan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan membahas tentang gambaran umum objek yang akan diteliti yaitu Dinas Koperasi dan UKM, desain penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, tabel operasional variabel, teknik pengolahan analisis data, uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang analisis dan pembahasan dari hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, terdapat deskripsi dari hasil kuesioner yang berdasarkan metodologi yang digunakan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian dan saran untuk perusahaan maupun penelitian selanjutnya.