

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini, banyak perkembangan yang begitu cepat yang banyak dialami dalam peradaban manusia. Untuk itu sumberdaya manusia yang ada pada setiap organisasi harus menyesuaikan dengan keadaan. Penyesuaian harus dilakukan berkenaan dengan kualitas sumberdaya manusia (SDM) baik secara kualitas maupun kuantitas. Kualitas SDM dapat dilihat dari kemampuan berdasarkan keahlian dan ilmunya, sedangkan kuantitas SDM dapat dilihat dari disiplin kerja, dan kejujuran yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik khususnya sumber daya manusia yang berkualitas baik secara kuantitas maupun kualitas untuk mampu bersaing pada era globalisasi. Tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diharapkan, tetapi juga sikap mental dan emosional yang baik. Oleh karena itu, setiap lembaga harus selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas keterampilan dan keahlian tenaga kerjanya. Dengan keterampilan dan keahlian yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Adanya SDM yang berkualitas dapat mendukung kinerja

perusahaan. Kinerja yang baik akan mempercepat perkembangan perusahaan dimana karyawan bekerja di masa mendatang.

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang bisa dicapai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai (Mangkunegara, 2009:68). Kinerja pegawai yang produktif akan memberikan kontribusi yang baik bagi tempatnya bekerja. Sehingga pegawai akan meningkatkan intensitas kerjanya. Untuk itu perusahaan diharuskan melakukan usaha dalam rangka peningkatan sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam perusahaan, supaya pegawai semakin bergairah dalam bekerja, karena pekerjaan dapat terselesaikan.

Permasalahan tentang kinerja karyawan sangatlah kompleks, karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, mulai dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat usaha yang dikerjakan dan dukungan dari organisasi, (Mathis 2006;113). Untuk menggambarkan masalah yang berkaitan dengan dimasa yang akan datang tidaklah gampang, karena permasalahan yang akan dihadapi oleh tenaga kerja di tempat kerja akan sangat beda, biarpun sama, namun penyelesaiannya belum tentu sama. Berkenaan dengan fungsi manajemen yang ada dalam organisasi, aktivitas sumberdaya manusia merupakan sumber daya yang harus dikembangkan dan dievaluasi untuk mencapai mencapai sasaran kerja (Rivai Dan Prawinegoro, 2014)

Penilaian kinerja pendamping dilakukan oleh kepala bidang yang menangani bantuan PKH di Dinas Sosial kabupaten dan operator PKH. Dalam penilaian kinerja pendamping harus memperhatikan masukan-masukan dari pihak

terkait dengan pelaksanaan tugas pendamping. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penilaian kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009:99), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *personal factors* yang ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, *leadership factor*, *team factors*, *system factors*, dan *contextual/situasional factors*.

Robbins (2006), mengungkapkan bahwa terdapat 5 hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah : (1). Kualitas yaitu hasil serta kesempurnaan dalam bekerja berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan, (2). Kuantitas yaitu hasil pekerjaan yang berupa jumlah unit yang dihasilkan dan jumlah yang dihasilkan pada siklus kerja perusahaan berdasarkan aktivitas yang diselesaikan, (3). Ketepatan waktu yaitu tingkat penyelesaian aktivitas pekerjaan yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output yang dihasilkan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menngerjakan aktivitas lainnya, (4). Efektifitas yaitu tingkat penggunaan sumberdaya (SDM, SDA, uang, teknologi aset) yang ada dalam perusahaan dengan se efisien mungkin untuk menaikkan penggunaan dari setiap unit sumber daya yang digunakan, (5). Kemandirian yaitu tingkat kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsi kerjanya, yang berkaitan dengan komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap lembaga/ instansi.

Program keluarga harapan (PKH) merupakan sebuah program bantuan tunai bersyarat kepada keluarga miskin yang memenuhi syarat kepesertaan dan ditetapkan oleh kementrian sosial. Sebagian besar peserta penerima bantuan ini

mempunyai kemampuan yang terbatas dalam memperjuangkan hak-haknya, oleh karena itu dibutuhkan kegiatan pendampingan yang bertujuan untuk membantu keluarga miskin dalam memperjuangkan hak mereka sebagai penerima bantuan PKH dan bantuan lain terkait program komplementaritas baik bantuan dari pemerintah pusat atau daerah seperti : RASKIN, KUBE, PSKS, JKN-Kesehatan(KIS), maupun RUTILAHU dan sebagainya. Pendamping dan operator diperlukan untuk membantu tugas PPKH pusat dalam melakukan indentifikasi permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan program bantuan ini (buku kerja pendamping dan operator PKH 2015).

Kelancaran pelaksanaan program keluarga harapan tidak lepas dari peran pegawai yang bekerja di PPKH Bangkalan, dalam hal ini adalah pendamping dan operator serta pimpinan di PPKH Bangkalan. Kinerja pendamping berkaitan hasil data yang diperoleh di lapangan, sedangkan kinerja operator berkenaan dengan input data yang diperoleh dari pendamping, sedangkan pimpinan sebagai kontroling dan pengawasan sebagai atasan di program keluarga harapan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik faktor internal maupun internal instansi. Dalam hal ini yang menjadi faktor adalah kepemimpinan. Mengingat kepemimpinan yang dilakukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ekaningtias (2014), yang menyatakan jika kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga meningkatkan kinerja karyawan, karena dalam perusahaan terdapat pemimpin yang mempunyai cara memimpin yang baik, sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Dalam penelitian Rusmini (2016), dalam penelitiannya mengungkapkan jika gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan karyawan, sehingga karyawan akan senang dalam bekerja

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi perusahaan sangat penting. Gaya kepemimpinan akan menentukan keberlangsungan instansi, utamanya dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan baik lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Karena adanya seorang pemimpin dapat mempengaruhi pegawainya sehingga pegawai akan senang dalam bekerja. Kepemimpinan adalah mengarahkan organisasi menghadapi perubahan dan menyediakan keahlian menghadapi perubahan dalam organisasi (Pearce dan Robinson, 2007:466).

Di PPKH Bangkalan jiwa kepemimpinan masih masih kurang. hal tersebut terlihat, jika ada penambahan KPM baru, waktu yang diberikan untuk mengerjakan penambahan KPM seringkali sangat dipaksakan. Seringkali waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tambahan KPM ini hanya seminggu, Sehingga banyak dari para pendamping bekerja secara tidak maksimal dan dalam bekerja cenderung bekerja secara terburu-buru, dan Padahal bantuan ini diharapkan agar tepat sasaran, bagi mereka masyarakat miskin yang memerlukan bantuan. Dengan keadaan yang demikian seolah tidak ada kepemimpinan yang berusaha agar masa kerja dalam penambahan KPM waktunya bisa ditambah Untuk menyukseskan program penanggulangan kemiskinan dan peningkatan sumber daya manusia yang ada di masing-masing daerah. Tanggung jawab pegawai yang bekerja di lembaga ini sangat berat, yakni dalam upaya penanggulangan keluarga miskin yang ada di Kabupaten Bangkalan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen, keadaan dilapangan berdasarkan observasi awal menunjukkan jika kinerja para pendamping kurang baik, bentuk komitmen adalah kedisiplinan dan loyalitas pendamping. Kedisiplinan pendamping hanya dapat dilihat dari ketepatan dalam melakukan laporan bulanan dan pelaporan hasil verifikasi pendidikan dan kesehatan. Di sini banyak ditemui pendamping yang tidak melakukan pembuatan laporan bulanan tepat waktu. Tingkat kedisiplinan dari para pendamping sulit dipantau karena mereka merupakan pekerja di lapangan. Mereka hanya beberapa saat saja di kantor, sedangkan mereka mayoritas bekerja di lapangan. Para pendamping disini bekerja di desa yang tersebar di 18 kecamatan di Kabupaten Bangkalan. Sehingga belum ada ukuran yang dapat dijadikan sebagai pengukur tingkat kedisiplinan dari para pendamping, karena para pimpinan tidak bisa selalu memantau kinerja dari para pendamping yang tersebar di pelosok desa. Disamping itu jumlah pendamping PKH di Kabupaten Bangkalan sangat banyak,

Loyalitas pendamping merupakan komitmen yang nyata terhadap lembaga. Komitmen pendamping di PPKH dapat terlihat dari masih adanya temuan yang menunjukkan jika pendamping yang merangkap pekerjaan, yang menunjukkan jika mereka bekerja lain, selain bekerja sebagai pendamping PKH, hal tersebut menunjukkan jika komitmen pendamping masih kurang terhadap PPKH Kabupaten Bangkalan. Sehingga tidak jarang dari mereka harus ada yang memilih salah satu, bahkan ada yang harus berhenti menjadi pendamping PKH, karena pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Selain itu pendamping yang jarang ke kantor padahal operator sudah pernah membuat aturan, bahwa setiap

pendamping diwajibkan datang ke sekretariat operator setidaknya dua kali dalam seminggu, selebihnya pendamping bekerja di desa. Namun dalam pelaksanaannya jarang dari pendamping yang bisa memenuhi kehadiran dua kali seminggu untuk bisa ke sekretariat PKH.

Pada angkatan pendamping PKH tahun 2015 menunjukkan jika terdapat pendamping yang merupakan lulusan terbaru. Artinya pendamping yang bekerja di lembaga ini kemungkinan tidak punya pengalaman kerja. Apalagi pekerjaan sebagai pendamping memwajibkan seseorang untuk bekerja aktif, karena kerja dari para pendamping lebih banyak bekerja di lapangan. Dengan pengalaman kerja yang minim, akan menimbulkan resiko kerja yang besar. Banyak diantara pendamping yang bekerja di desa, malah berkonflik dengan aparat desa, hal tersebut dikarenakan minimnya pengalaman kerja para pendamping PKH langsung bersentuhan dengan masyarakat dan aparatur desa, sehingga sebuah pengalaman kerja tentu sangat dibutuhkan, hal itu untuk mendukung dalam bekerja di lapangan. Hal tersebut sesuai hasil wawancara yang dilakukan dengan R (23 tahun) yang menyatakan bahwa

“.... saya di PKH merupakan pendamping baru, dan saya adalah baru lulus 6 bulan, sebelum bekerja di sini. Jadi bekerja di PPKH Bangkalan tidak ada pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga saya bekerja disini hanya menyesuaikan hasil BIMTEK dan mengikuti arahan dari pendamping lain yang sudah pengalaman.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Bangkalan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Pelaksana Program Keluarga Harapan masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang sesuai dengan arahan yang didapat di pelatihan dan pendidikan (diklat).

Pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Bangkalan belum sepenuhnya menerapkan materi yang diajarkan pada saat pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pekerjaannya. Evaluasi diklat belum dilaksanakan oleh instansi, evaluasi pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan dan pelatihan telah mencapai tujuan.

Tabel 1.1.Grafik Penerima Bantuan PKH Bangkalan Tahun 2007-2015

Tahun	Jumlah KPM	Kecamatan
2007	10.516	Modung, Kwanyar, Labang, Arosbaya, Klampis (a)
2008	10.239	Modung, Kwanyar, Labang, Arosbaya, Klampis (a)
2009	13.277	Bangkalan, Socah, Burneh (a+b)
2010	12.819	Bangkalan, Socah, Burneh (a+b)
2011	12.788	Bangkalan, Socah, Burneh (a+b)
2012	18.425	Kokop (a+b+c)
2013	23.010	Sepulu, Tragah, Tanah Merah, Tanjung Bumi (a+b+c+d)
2014	35.106	Blega, Galis, Geger, Konang (a+b+c+d+e)
2015	38.433	Kamal Dan Penambahan Kecamatan Kokop (a+b+c+d+e+f)

Sumber : Operator PPKH 2017.

Program keluarga harapan diluncurkan oleh pemerintah sejak 2007 dan sudah merambah seluruh Provinsi yang ada di Indonesia. Pedoman Operasional SIM PKH (2013).Termasuk di Kabupaten Bangkalan dimulai sejak tahun 2007. Bantuan ini tersebar di semua kecamatan di Kabupaten Bangkalan. Pada 2007-2008 program bantuan ini dilaksanakan di Kecamatan Modung, Kwanyar, Labang, Arosbaya, Klampis sebanyak 10.516 keluarga. Pada tahun 2009-2011 bantuan ini mengalami perluasan ke Kecamatan Bangkalan, Socah, Burneh. Pada tahun 2012 ada perluasan penerima bantuan ini di Kecamatan Kokop. Tahun 2013-2015 program ini mengalami perluasan ke Kecamatan Sepulu, Tragah, Tanah Merah, Tanjung Bumi, Blega, Galis, Geger, Konang, Kamal Dan Penambahan Kecamatan Kokop. Sehingga pada tahun 2015 program ini sudah mencakup semua kecamatan di Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan data lampiran 1 jika dari 38 kabupaten /kota di Provinsi Jawa Timur, Kabupaten Bangkalan merupakan kabupaten dengan keluarga miskin terbanyak di Jawa Timur yaitu terdapat 36.851 keluarga miskin, disusul Kabupaten Jember yang terdapat 32.081 keluarga dan Kabupaten Malang dengan

31.849 keluarga yang mendapat bantuan ini. Dengan melihat data tersebut bisa peneliti simpulkan jika peran kinerja pendamping Bangkalan sangat diperlukan, utamanya untuk mengurangi tingkat kemiskinan yang ada di Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia nomor 10 tahun 2017, bahwa untuk perbaikan aksesibilitas terhadap layanan kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan sosial guna meningkatkan kualitas hidup keluarga miskin dan rentan miskin, maka diperlukan perlindungan sosial yang terencana terarah dan berkelanjutan. Sehingga perlu menetapkan Program Keluarga Harapan sebagai bantuan sosial bersyarat. Sehingga Menteri Sosial Republik Indonesia menetapkan peraturan program keluarga harapan dan menetapkan salah satu sumber daya manusia di PKH adalah pendamping PKH yang melakukan tugas pendampingan di masing-masing kecamatan yang telah ditetapkan sesuai SK dari Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Kinerja para pendamping dianggap sangat penting karena para pendamping merupakan ujung tombak dari program penanggulangan dan memutus mata rantai kemiskinan, yang menjadi program pemerintah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, utamanya masyarakat miskin yang merupakan masalah utama rendahnya kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia. Menurut praturan presiden Republik Indonesia nomor 15 tahun 2010 tentang percepatan penanggulangan kemiskinan, bahwa kemiskinan merupakan permasalahan bangsa yang mendesak dan memerlukan langkah-langkah penanganan dan pendekatan sistematis, terpadu dan menyeluruh untuk memenuhi

hak-hak dasar warga negara secara layak, oleh karena itu perlu adanya monitoring terhadap kinerja pendamping agar salah satu program pemerintah yang satu ini dapat berjalan sesuai dengan yang telah dicanangkan yaitu untuk mendukung target penurunan angka kemiskinan 7-8 % dan penurunan kesenjangan. Tugas pendamping adalah melakukan koordinasi dengan aparat terkait, dalam upaya melancarkan proses penyaluran bantuan tunai, seperti koordinasi dengan kepala desa, camat setempat dan kator pos serta melakukan kunjungan dan pertemuan kelompok penerima bantuan ini. Selain itu pendamping juga melakukan koordinasi dengan Penyedia Layanan Kesehatan dan Pendidikan, yang dilaksanakan minimal sekali dalam sebulan di unit pelayanan (sekolah/ puskesmas yang dipilih) hal tersebut dilakukan untuk mensukseskan program ini yaitu memutus mata rantai kemiskinan dan menyejahterakan masyarakat serta peningkatan SDM. Sedangkan tugas dari operator adalah melakukan entry data yang diterima dari pendamping, baik itu pemuktahiran data, penerimaan data dari pendamping berkenaan dengan komitmen peserta penerima bantuan dan sebagai penyedia informasi berkenaan dengan program ini.

Berdasarkan hasil kajian pustaka Wibowo (2009), maka peneliti mengambil variabel kepemimpinan, pelatihan, komitmen dan pengalaman kerja sebagai variabel penelitian, dimana variabel tersebut akan dilihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada lokasi penelitian ini. Kepemimpinan yang baik tentu akan membuat pegawai akan bekerja dengan semangat, seorang pimpinan yang komunikatif pada bawahan akan membuat pegawai bekerja dengan sungguh sungguh, dengan adanya pimpinan yang baik tentu akan membuat minat orang

untuk bisa bergabung dan bekerja di suatu lembaga. Menurut teori pemimpin yang baik akan menyadarkan para bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Sehingga kepemimpinan yang baik akan membuat pegawai akan bekerja secara sungguh-sungguh dan secara tidak langsung akan memacu kinerja pegawai dalam bekerja.

Pada variabel komitmen akan menjelaskan bagaimana kesungguhan pegawai itu sendiri dalam bekerja. Komitmen adalah menggambarkan kepedulian pegawai secara pribadi pada instansi, semakin tinggi komitmen maka semakin baik juga kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan komitmen yang tinggi maka kinerja pegawai tentu akan semakin besar.

Variabel pengalaman bekerja merupakan modal dasar pegawai dalam bekerja yang tentu akan mendukung kinerja pegawai dalam bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja pegawai yang pernah dilalui di masa sebelumnya, maka akan semakin tinggi tingka kinerja pegawai dimasa akan datang, karena pegawai kaya akan pengalaman dan keterampilan dari berbagai peristiwa yang pernah di lalunya. Sehingga dengan semakin banyaknya pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi karena pengalaman yang dimilikinya cenderung lebih besar.

Pelatihan merupakan salah satu cara meningkatkan kemampuan pegawai. Dengan mendapatkan pelatihan, maka pegawai akan lebih mudah dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Sehingga dengan pendidikan dan pelatihan kerja yang maksimal, kinerja pegawai akan meningkat. Dengan

berbagai alasan diatas maka penulis menjadikan kepemimpinan, komitmen, pengalaman kerja dan pelatihan sebagai variabel penelitian dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil kajian pustaka tersebut. Peneliti mengambil obyek penelitian ini karena lokasi ini dianggap menarik karena kinerja pendamping program keluarga harapan merupakan ujung tombak dari adanya program keluarga harapan yang ada di Kabupaten Bangkalan. Dan program keluarga harapan (PKH) adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari dasar, utamanya masyarakat golongan menengah kebawah. Sehingga kinerja dari para pendamping perlu diadakan penilaian kinerja, mengingat tugas para pendamping PKH dinilai akan meningkatkan kualitas SDM peserta PKH.

Dengan kinerja yang optimal maka diharapkan pendamping PKH akan mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, utamanya masyarakat kalangan bawah. Untuk melihat hal-hal yang mempengaruhi kinerja para pendamping, hal tersebut sebagai bahan kajian untuk meningkatkan kinerja pendamping dan operator di masa mendatang, maka penulis berinisiatif untuk melaksanakan penelitian di pelaksana program keluarga harapan (PPKH), dengan mengambil judul “ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, KOMITMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PPKH Dinas Sosial Bangkalan)

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPKH Dinas Sosial Bangkalan.
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPKH Dinas Sosial Bangkalan.
3. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPKH Dinas Sosial Bangkalan.
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPKH Dinas Sosial Bangkalan.
5. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PPKH Dinas Sosial Bangkalan.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PPKH Dinas Sosial Bangkalan
2. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PPKH Dinas Sosial Bangkalan.
3. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai PPKH Dinas Sosial Bangkalan.
4. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PPKH Dinas Sosial Bangkalan.
5. Untuk mengetahui variabel yang pengaruhnya dominan terhadap kinerja pegawai pada PPKH Dinas Sosial Bangkalan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan kajian evaluasi kinerja bagi pegawai yang bekerja di PPKH Dinas Sosial Bangkalan.
2. Sebagai bahan kajian gaya kepemimpinan bagi penanggung jawab di PPKH Kabupaten Bangkalan.
3. Sebagai sumbangsih pemikiran ilmu pengetahuan penulis sesuai ilmu yang didapat penulis selama menempuh pendidikan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti lainnya, utamanya berkenaan dengan kepemimpinan, kedisiplinan, komitmen, pengalaman kerja dalam halnya evaluasi kinerja.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian ini dilaksanakan pada pendamping PPKH Dinas Sosial Bangkalan.
2. Tipe penelitian ini adalah tipe statistik kuantitatif yaitu penelitian berdasarkan analisis data.
3. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel independen yaitu adalah kepemimpinan, pendidikan pelatihan, komitmen, pengalaman kerja dan kinerja sebagai variabel dependen.