

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI
PEGAWAI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BAPPEDA
LITBANG KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RAHMAT JULIANDI FIRDAUS

NPM. 17.01.11.0175

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

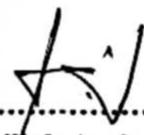
FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RAHMAT JULIANDI FIRDAUS
Nomor pokok : 17.01.11.01.75
Jurusan : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan kerja, kompetensi Pegawai,
dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Kantor BAPPEDA LITBANG
Kota Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03-05-2021 Pembimbing I :

Amrillah Azrin, SE.M.M

NIDN : 0203026201

Tanggal 03-05-2021 Pembimbing II :


Herman Efrizal, SE.M.M

NIDN : 0202066602

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 03-05-2021


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 03-05-2021


Mariyam Zanariah, SE.M.M

NIDN : 0222096301

012 / PS / UFE / 21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmat Juliandi Firdaus
Nomor Pokok : 1701110175
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan kerja , Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bappeda Litbang Kota Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, April 2021

Penulis



Rahmat Juliandi Firdaus

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu,
dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk
bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui**

(Q.S Al-Balqarah 216)

**Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan
jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak
ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka
cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan
kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya**

(Q.S Ath-Thalaq ayat 2-3)

Kupersemahkan kepada :

Allah Swt

Kedua orang tuaku

Saudara dan saudariku

Para pendidikku yang terhormat

Teman – temanku yg menyusahkan

Almamater tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”** Pada Kantor Bappeda Litbang Kota Palembang. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Drs. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariya, SE. M.M selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
5. Bapak Herman Efrizal SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Pimpinan Kepala Bappeda Litbang Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.

7. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.
Aamiin.

Palembang, April 2021

Penulis

Rahmat Juliandi Firdaus

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HAALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| ABSTRAK | xii |
| RIWAYAT HIDUP | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Kajian Teoritis..... | 9 |
| 2.1.1 Manajemen | 9 |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen SDM | 9 |
| 2.1.1.2 Fungsi-fungsi SDM..... | 10 |
| 2.1.2 Pelatihan | 13 |
| 2.1.2.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan | 14 |
| 2.1.2.2 Sasaran Pelatihan | 16 |
| 2.1.2.3 Metode Pelatihan..... | 17 |
| 2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan | 20 |
| 2.1.2.5 Proses Pelatihan..... | 21 |
| 2.1.2.6 Dimensi Dan Indikator Pelatihan..... | 24 |
| 2.1.3 Kompetensi..... | 26 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.1.3.1 | Jenis-jenis Kompetensi..... | 27 |
| 2.1.3.2 | Tujuan Dan Manfaat Kompetensi | 28 |
| 2.1.3.3 | Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi | 32 |
| 2.1.3.4 | Dimensi Dan Indikator Kompetensi..... | 33 |
| 2.1.4 | Budaya Organisasi | 34 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Budaya Organisasi | 34 |
| 2.1.4.2 | Fungsi Budaya Organisasi | 36 |
| 2.1.4.3 | Tipe Budaya Organisasi | 37 |
| 2.1.4.4 | Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi | 38 |
| 2.1.5 | Kinerja Karyawan..... | 40 |
| 2.1.5.1 | Pengertian Kinerja Karyawan..... | 41 |
| 2.1.5.2 | Metode Penilaian Kinerja..... | 42 |
| 2.1.5.3 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 43 |
| 2.1.5.4 | Tujuan dan Sasaran Kinerja..... | 45 |
| 2.1.5.5 | Karakteristik Kinerja Karyawan..... | 46 |
| 2.1.5.6 | Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan..... | 47 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu..... | 48 |
| 2.3 | Kerangka Berfikir..... | 51 |
| 2.4 | Hipotesis..... | 52 |

BAB III METODE PENELITIAN.....53

| | | |
|-------|---|----|
| 3.1 | Lokasi dan Waktu Penelitian | 53 |
| 3.2 | Teknik Pengumpulan Data..... | 53 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 56 |
| 3.4 | Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian | 57 |
| 3.4.1 | Definisi Variabel Penelitian | 58 |
| 3.4.2 | Operasionalisasi Variabel Penelitian..... | 60 |
| 3.5 | Instrumen penelitian..... | 63 |
| 3.5.1 | Uji Validitas | 63 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.5.2 | Uji Reliabilitas..... | 64 |
| 3.6 | Metode Analisis Data..... | 64 |
| 3.6.1 | Uji Asumsi Klasik..... | 65 |
| 3.6.2 | Analisis Regresi Linier Berganda | 67 |
| 3.6.2 | Analisis Koefisien Korelasi | 68 |
| 3.6.3 | Analisis Koefisien Determinasi | 68 |
| 3.7 | Uji hipotesis..... | 69 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 71 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 71 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat Bappeda Litbang | 71 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi Instansi | 75 |
| 4.1.2.1 | Visi | 75 |
| 4.1.2.2 | Misi | 75 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi Bappeda Litbang..... | 76 |
| 4.1.4 | Tugas, fungsi dan Struktur Organisasi..... | 77 |
| 4.1.5 | Tugas Pokok dan Fungsi Masing-masing..... | 79 |
| 4.1.6 | Analisis Hasil Penelitian..... | 95 |
| 4.1.7 | Profil Responden..... | 95 |
| 4.1.7.1 | Pendidikan Responden | 96 |
| 4.1.7.2 | Jenis Kelamin..... | 97 |
| 4.2 | Pembahasan Hasil Pengujian | 97 |
| 4.2.1 | Uji Validitas | 97 |
| 4.2.2 | Penguji Realibitas | 101 |
| 4.2.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 102 |

| | | |
|---|---|------------|
| 4.2.4 | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 108 |
| 4.2.5 | Analisis Korelasi (R)..... | 110 |
| 4.2.6 | Hasil Penguji Model Regresi Secara Simultan (F) | 111 |
| 4.2.7 | Hasil Penguji Model Regresi Secara Parsial (t)..... | 112 |
| 4.2.8 | Koefisien Determinasi (R^2)..... | 113 |
| 4.3 | Pembahasan..... | 114 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | 116 |
| 5.1 | Kesimpulan | 116 |
| 5.2 | Saran-saran..... | 117 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----|--|-----|
| 2.1 | PenelitianTerdahulu | 49 |
| 3.1 | Waktu Penelitian..... | 53 |
| 3.2 | Variabel Pelatihan | 60 |
| 3.3 | Variabel Kompetensi | 61 |
| 3.4 | Variabel Budaya Organisasi | 62 |
| 3.5 | Variabel Kinerja karyawan | 63 |
| 3.6 | Koefisien Korelasi | 68 |
| 4.1 | Komposisi Pegawai Berdasarkan jenjang pendidikan | 96 |
| 4.2 | Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin | 97 |
| 4.3 | Hasil Uji Validitas Pelatihan | 98 |
| 4.4 | Hasil Uji Validitas Kompetensi | 99 |
| 4.5 | Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi | 100 |

| | |
|--|-----|
| 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 101 |
| 4.7 Hasil pengujian Reliabilitas Instrumen | 102 |
| 4.8 Hasil Uji Normalitas | 103 |
| 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas | 105 |
| 4.10 Hasil Uji Autokorelasi..... | 107 |
| 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 108 |
| 4.12 Hasil Analisis Korelasi..... | 110 |
| 4.13 Hasil Uji F..... | 111 |
| 4.14 Hasil Uji t | 112 |
| 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R^2)..... | 113 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------|-----|
| 2.1 Kerangka Befikir..... | 51 |
| 4.1 Struktur Organisasi | 76 |
| 4.2 Normal p-p plot | 104 |
| 4.3 Scatterplot | 106 |

ABSTRAK

RAHMAT JULIANDI FIRDAUS, “PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENTENSI PEGAWAI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BAPPEDA LITBANG KOTA PALEMBANG”, DIBAWAH BIMBINGAN BAPAK AMRILA AZRIN., SE., M.M DAN BAPAK HERMAN EFRIZAL., SE., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Litbang Kota Palembang, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Litbang Kota Palembang, dimana F hitung (66,467) lebih besar dari pada nilai F tabel (2,716) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_a diterima dan H_o ditolak). Secara parsial pengaruh variabel X_1 (Pelatihan Kerja) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 3,754 lebih besar dari pada t tabel 1,989 dengan nilai signifikan sebesar t_{sig} 0,000 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = < 0,05$. Pelatihan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel X_2 (Kompetensi) dan X_3 (Budaya Organisasi) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh bagi Kinerja Karyawan Bappeda Litbang Kota Palembang.

Diperoleh Koefisien Determinasi ($R^2 = 0,711$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 71,1%, secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Litbang Kota Palembang, sedangkan sisanya 28,9% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan kerja, Kompetensi pegawai dan Budaya Organisasi, MSDM

RIWAYAT HIDUP

Rahmat Juliandi Firdaus, dilahirkan di Kota Palembang Sumatera Selatan pada tanggal 07 Juli 1996 dari Ayah Eddy Firdaus Dan Ibu Sitti Salmah Saya anak ke 4 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar di selesaikan pada tahun 2008 di SD NEGERI 261 PALEMBANG, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2011 di SMP SRIGUNA PALEMBANG dan selajutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA SRIGUNA PALEMBANG. Pada tahun 2017 Saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, April 2021

Rahmat Juliandi Firdaus

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi salah satu kendala dalam suatu organisasi atau instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya, menurut Ruky dalam Edy Sutrisno (2016:208),

Keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi, tuntutan dari setiap instansi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap instansi. Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan instansi, membuat instansi harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar instansi dapat berjalan dengan baik.

Intansi pada dasarnya akan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satunya yaitu bagaimana membuat para pegawai agar mereka mampu bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi untuk menunjukkan kinerja karyawan yang baik. Walaupun diakui bahwa manusia serta alam merupakan aset-aset penting, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan menjadi sia-sia.

Instansi merupakan suatu organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang (pegawai) yang saling bekerja sama dalam suatu struktur yang saling berkoordinasi untuk mencapai untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya, dengan cara melakukan berbagai aktivitas yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut, selain itu tujuan lain dari instansi adalah menjaga kelangsungan hidup instansi agar dapat berkembang sesuai dengan yang dijalankan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai pokok-pokok kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku. Didalam peraturan perundang-undangan tersebut juga dijelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Dalam upaya peningkatan kinerja pemerintah daerah melalui kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan

berkesimbangan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan terhadap kinerja yaitu melalui beberapa pelatihan kerja dimana pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Kemudian selain di pelatihan yang mendukung kinerja karyawan yaitu kompetensi.

Menurut Moehariono (2014:14) Kompetensi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan pegawai, dengan adanya kompetensi yang memadai pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati sebelumnya, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Pegawai harusnya memiliki kemampuan atau kompetensi yang tepat dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan dari kinerja pegawai secara individual akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Selain pelatihan, kompetensi, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kerangka norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggota yang dapat menjadi ciri khas suatu perusahaan

Pada hakikatnya, budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu alat manajemen dan sebuah konsep kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan visi dan misinya. Budaya organisasi mampu menjadi karakter dari suatu organisasi, karakter tersebutlah yang menuntun karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Anwar Prabu Mangkunegara, (2011:13).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mink (2011: 76).

Untuk kinerja pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja pegawai merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap bagian terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang adalah instansi yang memiliki fungsi dan peran sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pembangunan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam pasal 14 ayat (1) undang-undang nomor

32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Peran strategis dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang tersebut tentunya perlu didukung dengan pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik sehingga mampu melaksanakan hasil kerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) kota Palembang terdapat beberapa kesenjangan atau permasalahan yang berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai yang bekerja disana. Dilihat dari sudut pandang peneliti dan wawancara pegawai, beberapa masalah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor di instansi tersebut. Pada kegiatan pelatihan diketahui bahwa persoalan yang terjadi dalam pelaksanaan pelatihan selama ini, Para pegawai di dalam instansi belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Seperti yang mengikuti program pelatihan cenderung adalah peserta yang sama. kejadian ini tentu saja dapat mempengaruhi tidak meratanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Selanjutnya dari segi kompetensi bahwa permasalahan yang terjadi dalam kompetensi pegawai selama ini diantaranya adalah masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai yang berkaitan dengan perkembangan informasi pekerjaannya. Dan dari segi budaya organisasi bahwa permasalahan yang terjadi dalam budaya organisasi diantaranya dilihat dari karyawan yang junior dikasih tanggung jawab oleh seniornya pekerjaan yang

banyak/pekerjaan yang bukan bagian dari posisinya. Berdasarkan uraian tersebut, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi instansi, sehingga pelatihan, kompetensi pegawai dan budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. maka dalam penelitian ini penulis membuat judul: **“Pengaruh Pelatihan kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang secara simultan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang secara parsial?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang secara parsial?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang secara parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang baik secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

A. penulis

- a) Bagi penulis dapat memahami lebih dalam lagi mengenai materi-materi manajemen sumber daya manusia tentang pelatihan dan kompetensi pegawai serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori.

- b) Dapat mengetahui pelatihan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang.
- c) Dapat mengetahui kompetensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang.
- d) Dapat mengetahui budaya organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang.
- e) Dapat mengetahui kondisi pekerjaan secara nyata dan sebenarnya.

B. Bagi instansi.

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi untuk gambaran pelatihan kerja, kompetensi pegawai dan budaya org untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam instansi.
- b) Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Harapan sebagai bahan perbaikan kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Palembang.

C. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhytia G. Tua, 2014. Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi* Vol. 2 No. 1 Hal. 353-469 <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Halaman: 13-67
- Anwar Prabu Mangkunegara.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya. Halaman: 2-44-69
- Aprilianti, Anggita Fitria, 2012. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sdm Dan Umum Diperhutani Unit III Jawa Barat
- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta. Halaman: 284-286-314
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group. Halaman: 7-67-208
- Fakultas Ekonomi. 2014. *penulisan Dan Laporan Pedoman Akhir*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang
- Firdha A.Ananda, 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PNS di rumah sakit umum daerah cimacan kabupaten Cianjur).
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2011. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV. Halaman: 4-36-156

- Mink. 2011. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elik Media Koputindo.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada. Halaman: 5-14-42-76
- Prawirosentono, Suryadi. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta. Halaman: 2-27
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada. Halaman: 309-569
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA). Halaman: 128
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: ALFABETA). Halaman: 58-115-120
- Sumber : Repository. Widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/273
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta. Halaman: 230-166-167-168-173
- Wibowo, (2010). *Kompentensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Halaman: 10-52
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada