

**PENGARUH MOTIVASI, ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**Nyimas Nabilah Evrida**

**18.01.11.0206**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**


**2022**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Nyimas Nabilah Evrida  
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0206  
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 13 April 2022 Pembimbing I :   
Firdaus Sianipar, SE., M.M  
NIDN : 0203066401


Tanggal 12 April 2022 Pembimbing II :   
Dian Septianti, SE., M.M  
NIDN : 0206098501




Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal 13 April 2022

Ketua Prodi Manajemen,  
Tanggal 13 April 2022

  
Dr. Msy. Mikial, SE., AK.CA., CSRS  
NIDN : 0205026401


  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

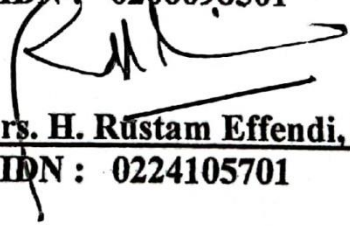
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nyimas Nabilah Evrida  
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0206  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan

Penguji Skripsi :  
Tanggal 13 April 2022 Ketua Penguji :   
Firdaus Sianipar, SE., M.M  
NIDN : 0203066401

Tanggal 12 April 2022 Penguji I :   
Dian Septianti, SE., M.M  
NIDN : 0206098501


Tanggal 12 April 2022 Penguji II :   
Drs. H. Rüstam Effendi, M.Si  
NIDN : 0224105701

127/PS/DFE/22

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal 13 April 2022

Ketua Prodi Manajemen,  
Tanggal 13 April 2022

  
Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS  
NIDN, 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN, 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nyimas Nabilah Evrida  
Nomor pokok : 1801110206  
Jurusan/Program Studi : Manajemen Ekonomi  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Skripsi : Pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

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 tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Penulis



Nyimas Nabilah Evrida

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto :

**Sistem pendidikan yang bijaksana setidaknya akan mengajarkan kita betapa sedikitnya yang belum diketahui oleh manusia, seberapa banyak yang masih harus ia pelajari.**

**(Sir John Lubbock)**

**Kupersembahkan Kepada :**

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku tercinta, dan keluarga besar ku yang selalu mendukung
- Kedua Pembimbing skripsiku Bapak Firdaus Sianipar, SE. M.M dan Ibu Dian Septianti, SE. M.M
- Kekasihku dan sahabat-sahabtku yang selalu mendukung dan mendoakan
- Teman-teman seperjuangan
- Alamaterku tercinta

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Tugas skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang. Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan oleh terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi, semoga skripsi yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, Ketua program studi manajemen



4. Bapak Firdaus Sianipar, SE. MM . Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengkoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Ibu Dian Septianti, SE. MM. Selaku pembimbing anggota yang telah mengeluarkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Ibu Veny MayaSari, SE, MM. Selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan-masukan yang baik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat yang tak pernah hentinya sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman manajemen Universitas Tridinanti Palembang terima kasih atas dukungan, informasi, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita selalu menjadi orang yang sukses di dunia dan di akhirat.
11. Alamamaterku dan semua pihak yang telah memberikan masukan, nasehat serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan yang baik disebabkan oleh kelalaian, keterbatasan waktu, tenaga dan juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Maret 2022

Penulis

Nyimas Nabilah Evrida



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI... ..</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN BEBAS PLAGIAT... ..</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
Latar Belakang.....	1
Perumusan Masalah .....	5
Tujuan Penelitian .....	6
Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
Kajian Teoritis.....	8
Pengertian Motivasi.....	8
Jenis Pengaruh Motivasi.....	8
Dimensi dan Indikator Motivasi .....	9

Faktor-Faktor Motivasi .....	11
Analisis Jabatan.....	12
Pengertian Analisis Jabatan.....	12
Tujuan Analisis Jabatan .....	14
Manfaat Analisis Jabatan .....	16
Dimensi dan Indikator Analisis Jabatan.....	17
Elemen-Elemen Yang Terdalam Analisis Jabatan.....	18
Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	19
Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
Dimensi dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	25
Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	26
Tahap-Tahap Pelatihan.....	27
Kinerja Pegawai.....	28
Kriteria-Kriteria Kinerja.....	29
Penilaian Kinerja.....	30
Pengaruh Kinerja Terhadap Pegawai... ..	31
Dimensi dan Indikator Kinerja Terhadap .....	32
Penelitian Yang Relevan.....	33
Kerangka Berfikir... ..	35
2.3.1 Hipotesis Penelitian... ..	36

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Tempat dan Waktu Penelitian... ..	38
-----------------------------------	----

Tempat Penelitian...	38
Waktu Penelitian...	38
Sumber dan Teknik Pengumpulan Data...	39
Sumber Data...	39
Teknik Pengumpulan Data...	40
Populasi, sampel, dan Sampling Penelitian .....	41
Populasi...	41
Sampel...	42
Sampling .....	42
Rancangan Penelitian .....	45
Definisi Operasional Variabel...	45
Instrumen Penelitian .....	50
Uji Validitas .....	51
Uji Realiabilitas .....	51
Teknis Analisis .....	52
Uji Normalitas .....	53
Uji Asumsi Klasik.....	53
Uji Multikolonieritas.....	53
Uji Heteroskedasitas... ..	54
Uji Koefisien Determinasi... ..	54
Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
Uji Hipotesis... ..	55
Uji F .....	56

Uji T.....	56
------------	----

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	59
Sejarah Singkat Perusahaan. ....	59
Visi dan Misi Instansi... ..	60
Struktur Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi.....	63
Struktur Organisasi... ..	63
Uraian Tugas dan Fungsi .....	65
Profil Identitas Responden... ..	95
Umur Responden .....	95
Tingkat Pendidikan... ..	96
Jenis Kelamin... ..	96
Pembahasan... ..	97
Uji Instrumen.....	97
Uji Validitas.....	97
Uji Validitas Variabel Motivasi... ..	98
Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan.....	99
Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	100
Uji validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	101
4.2.1.1.2 Uji Reliabilitas .....	101
Teknik Analisis.....	102
Uji Normalitas... ..	102
Asumsi Klasik.....	103

Uji Multikolonieritas.....	104
Uji Heteroskedasitas.....	104
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	106
Analisis Regresi Liner Berganda.....	106
Uji Hipotesis.....	108
Uji Simultan (f).....	108
Uji Parsial (t).....	109
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
Kesimpulan.....	112
Saran-Saran.....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>114</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>117</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	32
Tabel 3.1 Waktu Pelaksanaan Penelitian... ..	36
Tabel 3.2 Variabel Definisi Operasional... ..	43
Tabel 3.3 <i>Skala Likert</i> .....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Umur.....	95
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Pendidikan.....	96
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin... ..	97
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X <sub>1</sub> ).....	98
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Analisis Jabatan (X <sub>2</sub> )... ..	99
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X <sub>3</sub> ).....	100
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	101
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	102
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas... ..	104
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	106
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	107
Tabel 4.12 Hasil Uji f.....	109
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	111

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PP-PA Prov. Sumsel... ..	93
Gambar 4.2 Struktur Organisasi UPTD (P2TP2A) .....	94
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas... ..	103
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskodasitas... ..	105

## **ABSTRAK**



**Nyimas Nabilah Evrida, Pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan. Dibawah Bimbingan Bapak Firdaus Sianipar. SE., M.M dan Ibu dian Septianti. SE., M.M**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan secara simultan dan parsial pengaruh motivasi, analisis jabatan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin. Sedangkan metode pembahasan penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan Sampel Sebanyak 73 Responden.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi, analisis jabatan, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Variabel konflik interpersonal, terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Variabel Analisis jabatan, terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Variabel Motivasi Analisis jabatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen. Angka *R square* sebesar 0,614 atau 61,4% yang menunjukkan bahwa 57,9 variabel dependen yaitu terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengaruh motivasi, analisis jabatan, dan pengembangan sumber daya manusia yang disebut sebagai variabel independen. Sedangkan 38,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi, Analisis Jabatan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

## **RIWAYAT HIDP**

Nyimas Nabilah Evrida, lahir Palembang pada tanggal 2 April 2000 anak ke 1 dari 4 bersaudara dari Ayah Kms Ibnu Sina dan Nyayu Sarifah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 185 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di MTS Aulia Cendika Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMK Negeri 5 Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Nyimas Nabilah Evrida

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam prinsip kehidupan, segala sesuatu yang dilakukan tentu ada yang mengatur dan mengelolanya termasuk kehidupan berorganisasi. Oleh sebab itu terdapat banyak hal yang mendorong tercapainya sebuah harapan yang diinginkan. Akan tetapi tidak sedikit masalah dan ancaman yang dihadapi, untuk itu perlu adanya manajemen. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu instansi, karena tanpa pegawai instansi tidak dapat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena pegawai mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang berbeda. Instansi yang ingin tetap bertahan harus melakukan perencanaan strategi agar dapat menjaga kesinambungan instansi dimasa yang akan datang. Salah satu Strategi tersebut yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai yang dapat menggambarkan tentang pencapaian atau target pelaksanaan program usaha dan kebijakan yang dilakukan oleh instansi untuk mewujudkan visi dan misi instansi.

Menurut Efendi (2012:193), motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Selain

itu motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seseorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Afandi (2018:23), menyatakan motivasi merupakan keinginan yang timbul diri dalam seseorang individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Selain Motivasi terdapat analisis jabatan yang meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini untuk memperjelas suatu pekerjaan antara pegawai didalam organisasi publik. Analisis jabatan ini merupakan kegiatan untuk menciptakan landasan atau pedoman bagi penerimaan dan penempatan pegawai. Dengan demikian kegiatan perencanaan sumber daya manusia tidak terlepas dari analisis jabatan. Analisis jabatan adalah kegiatan untuk memberikan analisis pada setiap jabatan atau pekerjaan, sehingga dengan demikian akan memberikan pula gambaran tentang spesifikasi jabatan tertentu.

Menurut Harsono (2010:14) analisis jabatan adalah suatu penelaahan dengan mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan maupun jabatan, untuk mendapatkan manfaat dari penelaahan tersebut. Dari analisis jabatan ini dapat dibuat rancangan pekerjaan dan ditetapkan uraian pekerjaan. Dengan demikian analisis jabatan dapat memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar

pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang digunakan. Tujuan analisis jabatan berbagai macam salah satunya untuk menciptakan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:12), pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan.

Pengembangan sumber daya manusia ini memiliki dua aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam instansi serta sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis pekerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan berupa pendidikan dan pelatihan perempuan untuk dibutuhkannya dalam kehidupan sosial, ekonomi, kesehatan, dan peran aktif secara mandiri ataupun yang terlibat dalam organisasi sosial.

Menurut Widodo (2015:82), pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di

bidangnya. Pendidikan dan pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan ini agar para pegawai dapat memperdalam keterampilan dan kemampuan sesuai dengan bidang yang dikerjakan dan lain sebagainya, lama pendidikan dilaksanakan memerlukan jangka waktu panjang atau lebih dari satu tahun, sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sampai tingkat profesional, yang memerlukan jangka waktu pendek kurang dari satu tahun.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, diduga terdapat permasalahan yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang menimbulkan konflik. Permasalahan tersebut dikarenakan sering mengalami hambatan ketika pimpinan memberikan intruksi mengenai pekerjaan kepada pegawai, kurangnya pemahaman atas intruksi mengenai pekerjaan kepada pegawai, sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan optimal. Selain itu masalah dalam kinerja pegawai tidak memiliki ketegasan terhadap pegawai yang lalai dan menunda pekerjaan serta rendahnya motivasi terhadap pegawai yang menyebabkan pegawai tidak ada rasa untuk meningkatkan prestasi, keberhasilan di atas rata-rata atau ambisi yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu pegawai harus mengikuti pendidikan dan pelatihan agar suatu pekerjaan menjadi lebih baik.

Pegawai yang bekerja saat ini mengerjakan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan dari setiap pegawai guna menutupi kekurangan pegawai yang ada., termasuk kurangnya pengembangan sumber yang menjadi beban tersendiri bagikinerja pegawai. Adapun upaya menjalankan kinerja pegawai dengan menitik beratkan penekanan pada beberapa hal seperti motivasi, analisis jabatan dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi bahan perhatian khususnya bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan Fenomena yang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, ANALISIS JABATAN, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

## **1.2 Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi, analisis jabatan, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan?



2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh analisis jabatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan Anak?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk membuktikan, menganalisis dan mengetahui :

1. Pengaruh motivasi, analisis jabatan, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan Anak.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya yaitu .

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh motivasi, analisis jabatan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam meningkatkan semangat dan komitmen instansi.

3. Bagi Almamater

Menambah referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian untuk dijadikan bahan pertimbangan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian suatu pendekatan dan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Baswan, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF: Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang Sunyoto.(2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy, Sutrisno.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fakultas Ekonomi. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti: Palembang.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta
- Harsuko (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, UB Press, Malang.
- Khaerul, Umam. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Melvin Grady Lolowang, etal (2016). “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*”.*Jurnal EMBA*, Vol.4, No.2 : 177-186
- Moehariono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono.(2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priyanto, Dwi ,(2014). *SPSS Pengelolaan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offiset.
- Purwanti,& Angga Mardian. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3, No.2. Universitas Pelita Bangsa
- Ratna, Nyoman Kutha. (2010). *Metodologi Penelitian: Kajian Budaya dan Ilmu*. Riduwan.(2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun organisasi Kompetitif era PerdaganganBebas Dunia*.BPFE; Jogyakarta.
- Suwatno.(2011). *Manajemen SDM*.Bandung : Alfabeta.
- Sardiman.(2018). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*.In *Sardiman, Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. (p. 15). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono, (2013), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2021). In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (p. 394). *Edisi Kedua Cetakan Ke Tiga Bandung* : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti.(2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*.PT Refika Aditama. Bandung.
- Siswanto. (2013). *Pengantar Manajemen*: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sentot Imam Wahjono, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, SalembaEmpat, Jakarta Selatan*.
- Winardi, J. (2016), *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, (2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat: Jakarta.