

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN
PENDUDUK KELUARGA BERENCANA
EMPAT LAWANG DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : YOLANDA PRATIWI
NPM : 214641025
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Dijuikan

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK
KELUARGA BERENCANA EMPAT LAWANG DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Nama : YOLANDA PRATIWI
NPM : 214641025
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
**Judul Tesis : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK
KELUARGA BERENCANA EMPAT LAWANG DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 17/03/23 Pembimbing I



(Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si)
NIDN : 0110117204

Tanggal 17/03/23 Pembimbing II



(Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M)
NIDN : 0214038501

Mengetahui :



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 17/03/2023

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 17/03/23

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK
KELUARGA BERENCANA EMPAT LAWANG DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : YOLANDA PRATIWI
NPM : 214641025
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204

Tanggal

17/03/2023

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

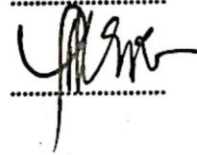
1. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN : 0214038501

17/03/2023



2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M
NIDN : 0212116401

14/3/2023



Mengetahui :

Palembang, 17/03/2023
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 17/03/2023
Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yolanda Pratiwi

NPM : 214641025

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti

Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister manajemen (MM) dari fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutif dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jikan dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2023



Yolanda Pratiwi

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dalam penulisan Tesis ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistik Smart PLS 3.0. dengan sampel berjumlah 53 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, dengan dengan persamaan $Y = 0,418X_1 + 0,333X_2 + \varepsilon_1$, dan persamaan $Z = 0,387X_1 + 0,326X_2 + 0,335Y + \varepsilon_2$, terdapat pengaruh Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,418 dengan nilai *T-Statistic* sebesar $4,115 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,333 dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,225 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,022 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,387 dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,033 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,002 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,326 dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,758 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,006 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,335 dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2,692 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,001 \leq 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study basically aims to determine the effect of training and competence on the performance of employees of the Family Planning Population Control Service in Empat Lawang with work motivation as an intervening variable. In writing this thesis the writer uses primary data collection techniques, which are obtained by distributing questionnaires. This study uses path analysis and uses the Smart PLS 3.0 statistical application. with a sample of 53 respondents.

The results of the study show that there is an influence of training and competence on the performance of employees of the Empat Lawang Family Planning Population Control Service with work motivation as an intervening variable, with the equation $Y = 0.418X_1 + 0.333X_2 + \varepsilon_1$, and the equation $Z = 0.387X_1 + 0.326X_2 + 0.335Y + \varepsilon_2$, there is an effect of Training on the Work Motivation of the Family Planning Population Control Service Employees of Empat Lawang. shown from the Original Sample value of 0.418 with a T-Statistics value of $4.115 \geq 1.96$, the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, there is an influence of Competence on Work Motivation of the Family Planning Population Control Service Employees of Empat Lawang, shown from the Original Sample value of 0.333 with a T-Statistics value of $2.225 \geq 1.96$, the P-Value is $0.022 \leq 0.05$, there is an effect of Training on the Performance of Employees of the Family Planning Population Control Service Empat Lawang, shown by the value The Original Sample is 0.387 with a T-Statistics value of $2.033 \geq 1.96$, the P-Value is $0.002 \leq 0.05$, there is an influence of Competence on the Employee Performance of the Family Planning Population Control Service Empat Lawang, shown from the Original Sample value of 0.326 with a T-Statistics value of $2.758 \geq 1.96$, the P-Value is $0.006 \leq 0.05$, there is an influence of Work Motivation on The performance of the Family Planning Population Control Service Employee of Empat Lawang, is shown from the Original Sample value of 0.335 with a T-Statistic value of $2.692 \geq 1.96$, the P-Value is $0.001 \leq 0.05$.

Keywords: Training, Competence, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat karunia-Nya Tesis yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”** ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi pengaruh kinerja manajemen SDM terhadap profesionalisme sebagai unit pelayanan sosioekonomi baik secara bersama maupun secara sendiri-sendiri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja SDM dan profesionalisme dimasa depan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Univeristas Tridinanti Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti, Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. Ca., CSRS
4. Direktur Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E. M.Si
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E. M.M
6. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E. M.Si, selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian, dan dukungan beliau untuk penyelesaian proposal tesis ini.
7. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E. M.M, selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan diskusi serta mengoreksi

masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis.

8. Dosen Pengajar Diprogram Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti atas ilmu, bimbingan, dan pegetahuan yang diberikan kepada penulis.
9. Staf Pegawai Program Studi Magister Manajemen Univeristas Tridinanti yang telah mendukung berlangsungnya proses perkuliahan sampai sekarang.
10. Kepala dinas dan Staff Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana yang sudah memberikan izin melakukan penelitian ini sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.
11. Seluruh keluarga terutama Ayah, Mama, dan saudara yang telah memberikan dukungan moril maupun material
12. Temam-teman magister manajemen angkata 46 yang selalu memberikan masukan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, Maret 2023

Yolanda Pratiwi

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing Tesis.....	ii
Lembar Pengesahan Komisi Pembimbing Tesis.....	iii
Surat Pernyataan.....	iv
Abstrak	v
Abstrak Bahasa Inggris	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Kegunaan Hasil Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Pustaka	12
1. Kinerja	12
2. Motivasi Kerja.....	14
3. Kompetensi.....	18
4. Pelatihan	20
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	23
2.3 Kerangka Berpikir.....	33
2.4 Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	38
3.2 Desain Penelitian	39
3.3 Populasi Dan Sampel	39
3.4 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional.....	41
3.5.1 Definisi Konseptual	
a. Variabel Kinerja	41
b. Variabel Motivasi	43
c. Variabel Kompetensi.....	45

d. Variabel Pelatihan	47
3.5.2 Definisi Operasional	
a. Variabel Kinerja	42
b. Variabel Motivasi	44
c. Variabel Kompetensi	45
d. Variabel Pelatihan	47
3.5.3 Kisi-Kisi Instrumen	
a. Variabel Kinerja	42
b. Variabel Motivasi	44
c. Variabel Kompetensi	46
d. Variabel Pelatihan	48
3.6 Teknik Analisis Data	48
3.7 Metode Analisis Data	49
3.8 Uji Hipotesis Statistik	57
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Analisis	63
4.1.1 Deskriptif Objek Penelitian	63
4.1.2 Deskriptif Data Demografis Responden	65
a) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ...	68
d) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	69
4.1.3 Deskriptif Data Jawaban Responden	70
4.1.4 Analisis Statistik Inferensial	73
a. Analisa Outer Model	73
1) Uji Validitas	74
a) Convergent Validity	74
b) Discriminan Validity	78
2) Uji Reliabilitas	80
b. Analisa Inner Model	82
1) R square (R^2)	82
c. Uji Hipotesis	83
4.2 Pembahasan Hasil	88
BAB V	Kesimpulan dan Saran
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Implikasi Kebijakan	94
5.3 Saran	95

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tabel Pencapaian Program Kinerja.....	4
1.2 Daftar Pelatihan	6
2.1 Penelitian Yang Relevan	23
3.1 Jadwal Penelitian.....	38
3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	42
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi	44
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pelatihan	46
3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	48
3.6 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	49
3.7 Koefisien Reliabilitas Aplha Cronbach	55
3.8 Parameter Uji Validitas Dan Uji Realibilitas	55
3.9 Evaluasi Model Struktural	56
3.10 Pengambilan Keputusan Dalam Uji Hipotesis T	59
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	69
4.5 Katergori Jawaban.....	71
4.6 Kategori JawabanResponden	71
4.7 Rata-Rata Jawaban Responden	72
4.8 Outer Loadings Pls Algorithm 1	76
4.9 Average Variance Extracted (AVE).....	77
4.10 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	79
4.11 Koefisien Realibilitas Alpha Cronbach.....	81

4.12 Hasil Uji Reliabilitas	81
4.13 Nilai R-Square (R^2)	82
4.14 Path Coefficients Direct Effect	83
4.15 Path Coefficients Indirect Effect.....	87

DAFTAR GAMBAR

2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar Abraham Maslow.....	16
2.2 Kerangka Berpikir.....	36
3.1 Diagram Jalur Penelitian.....	61
4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	66
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
4.4 Responden Berdasarkan Jabatan.....	70
4.5 Full Model Setelah Dikalkulasikan.....	75
4.6 Hasil Uji t-statistik Antar Variabel.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai individu secara sendiri-sendiri. Organisasi juga merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang yang berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran. Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk dari organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan, organisasi sebagai wadah tentu bersifat pasif namun denyut organisasi terlihat pada aktivitas anggota dalam merealisasikan tujuan tersebut. Dalam upaya mencapai tujuan, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan yaitu, 1) secara terus menerus bersaing untuk mempertahankan eksistensinya, 2) kebutuhan untuk bertumbuh dan berkembang, 3) dihadapkan pada ancaman kematian (*innovate or die*), 4) penguasaan IT (*Information technology*), dan SDM yang berkualitas. (Istiqhoro, Edizal & Noviantoro, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Maka dari itu manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya, dan untuk mengelola berbagai sumber daya

tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) haruslah yang berkualitas. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, mempunyai peran yang sangat penting dalam menjawab berbagai tantangan untuk suksesnya tujuan akhir suatu organisasi, karena dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia akan ikut mempengaruhi aspek-aspek atau bidang-bidang lainnya, dimana seberapa besar sumber daya yang dimiliki organisasi tetapi jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal. (Subroto, 2018).

Berbagai usaha untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan para pemimpin perusahaan telah menyadari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada unsur karyawannya. Oleh karena itu dalam usaha untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui cara penarikan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga didukung usaha yang lain, salah satunya melalui pelatihan tenaga kerja. Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja jika mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, agar bisa mengetahui dan menguasai saat ini maupun untuk masa mendatang, sehingga bisa membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah

pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan. (Subroto, 2018).

Salah satu faktor dalam peningkatan kinerja salah satunya yaitu kompetensi. Menurut (Dwiyanti, 2019) menjelaskan bahwa faktor kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kompetensi pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Contohnya, mengenai keterampilan dalam mengambil tindakan, keterampilan dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dihadapi sehingga tidak menanyakan lagi ke atasan yang membuat waktu lama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. (Ekhsan, 2019).

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang adalah Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Empat Lawang. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 16 tahun 2022 tentang Pembentukan dan

Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang di bentuk Organisasi Perangkat Daerah, salah satu diantaranya adalah Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Kabupaten Empat Lawang dengan dibantu Sekretariat dan 4 (empat) bidang yang menjalankan tugas serta fungsi sesuai dengan peraturan Bupati Nomor 16 Tahun 2022, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

Permasalahan kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang dapat terlihat dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan tenggat waktu yang diberikan. Kuantitas kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Tabel Pencapaian Program Kinerja Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang

No	Program	2019		2020		2021	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	100	96,08	100	97,00	100	90,59
2	Program Keluarga Berencana	100	88,00	100	90,30	100	82,34

3	Program Pelayanan Kontrasepsi	100	92.10	100	94.00	100	87.94
4	Program Pengendalian Kependudukan	100	91,52	100	90,51	100	89.25
5	Program Keluarga Berencana (KB),Advokasi dan Komunikasi, Informasi, Edukasi (KIE)	100	89,01	100	90,76	100	85,28
6	Program Pengembangan Pusat Pelayanan Informasi dan Konseling KRR	100	94,00	100	92,00	100	91,00
7	Program Penyiapan Tenaga Pendamping Kelompok Bina Keluarga	100	93,46	100	95,88	100	88,71
8	Program Pengembangan BKB dan UPPKS	100	87.00	100	85,38	100	84,98
9	Program Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	100	91,00	100	93,57	100	87,89
	Nilai Rata-Rata	100	91,35	100	92.15	100	87,53

Sumber: Laporan Program Kinerja Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang 2019-2021

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa persentase antara target dan realisasi tiap program yang dibidangi masing-masing bidang yang ada pada Dinas Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang dari Tahun 2019 - 2021 cenderung menurun pada tahun terakhir, pada tahun 2019 nilai rata-rata persentase realisasi sebesar 91,35%, naik menjadi sebesar 92,15 % ditahun 2020, dan menurun pada tahun 2021 menjadi sebesar 87,53%. Hal ini menunjukkan bahwa tahun 2021 persentase dari program kerja yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai pada tiap bidang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan masing-masing mengalami penurunan.

Penurunan diatas dapat disebabkan karena motivasi pegawai dalam bekerja juga masih belum maksimal hal ini dapat dilihat karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan terhadap bawahan yang menyebabkan pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk memenuhi kewajibannya serta mencapai kinerja yang melebihi target yang telah ditetapkan. Interaksi antar teman sejawat pun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Selain itu keinginan untuk mengaktualisasi diri serta kebutuhan untuk dapat berpendapat dengan mengeluarkan ide-ide dalam rapat internal yang masih belum mendapat apresiasi dengan baikpun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai.

Tabel 1.2

Daftar Pelatihan Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang 2019-2021

No	Program Pelatihan 2019-2020	Target Pelatihan	Realisasi pelatihan
1	Pelatihan program KKB	3	2
2	Pelatihan KIP/Konseling	2	1
3	Pelatihan PKB/PLKB	2	1
4	Pelatihan IUD - Implant bagi Bidan dan Dokter	3	2
5	Pelatihan KIP/K dengan ABPK	2	12
6	Pelatihan Program GenRe	2	-
7	Pelatihan PPKS	2	1
8	Pelatihan Teknis KKBPB Pembinaan Kelompok BKL	1	1
9	Pelatihan Peningkatan Kompetensi Teknis Program KKBPB	2	1

10	Pelatihan Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural	2	-
----	---	---	---

Sumber: Laporan Program Pelatihan Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang Empat Lawang 2019-2021

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga berencana Empat Lawang dari tahun 2019 -2021 selalu melakukan pelatihan bagi pegawainya, akan tetapi realitnya program kerja yang dilakukan oleh Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga berencana Empat Lawang tidak terpenuhi. Hal ini bisa disebabkan pelatihan yang diterima pegawai kantor biasanya hanya berupa materi menambah seputar keluarga berencana dan pengendalian penduduk, bukan pelatihan yang berperan sebagai penunjang ketrampilan karyawan dalam bekerja, materi yang disampaikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan. Selain masalah pemateri, instruktur atau pelatih kurang menguasai materi pelatihan .Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang harus selektif dalam memilih calon pegawai yang akan melakukan pelatihan agar program kerja dari dapat tercapai dikarenakan pegawai tidak semua dari bidang kesehatan. pegawai yang mengikuti pelatihan harus menguasai materi dari pelatihan, pegawai tersebut akan memberikan penambahan pengetahuan dan keterampilan pelatihan kepada pegawai lainnya begitupun sebaliknya.

Ada beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi adalah pegawai belum menguasai bidang pengetahuan terkait pekerjaan dalam menyelesaikan tugas menyebabkan pekerjaan menumpuk dan kurang maksimal. Masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugas sesuai dengan *Standar Operational Prosedural (SOP)*.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening antara lain :

1. Rendahnya kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang yaitu terlihat dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan tenggat waktu yang diberikan.
2. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari masih ada pegawai karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan terhadap bawahan yang menyebabkan pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk memenuhi kewajibannya serta mencapai kinerja yang melebihi target yang telah ditentukan.
3. Belum optimalnya pelatihan yang diterima pegawai kantor biasanya hanya berupa materi menambah seputar keluarga berencana dan pengendalian penduduk, bukan pelatihan yang berperan sebagai penunjang ketrampilan karyawan dalam bekerja, materi yang disampaikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan. Selain masalah pemateri, instruktur atau pelatih kurang menguasai materi pelatihan

4. Kompetensi dari pegawai dianggap belum menguasai bidang pengetahuan terkait pekerjaan

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis, maka penelitian ini lebih terfokus dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh:

1. Pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang
2. Kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang
3. Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang
4. Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat lawang
5. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi:

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh pelatihankompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas pengendalian penduduk keluarga berencana Empat Lawang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
2. Sebagai sumbangan bagi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang untuk lebih memperhatikan pelatihan, kompetensi dan motivasi pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai

benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

Secara teoritis:

- 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah pelatihan, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Empat Lawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, M. Y., & Hermani, A. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di *Divisi Body & Rangka Cv.Laksana. Diponegoro Journal Of Social And Politic T.*
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*
- Ataunur,I., & Ariyanto E. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015*
- Christy, A., & N, Amalia, S (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. Jurnal Riset Bisnis & Investasi*Vol. 3, No. 2, Agustus 2017
- Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Musnaini, & H. Wijoyo, Penyunt.) Pekanbaru: Insan Cendikia Mandiri.
- Dwiyanti, N. K. (2019, Oktober). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol 2 No 5.*
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 13 No1.*
- Elvin, G. C., & Pardhanawati, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Finishing Cv. Laksana. *Diponegoro Journal Of Social And Politic.*
- Haryono, S. (2017). “*Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, LISREL, PLS.*” Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama 450
- Ghozali, I.2018. “*Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*”. Edisi 4.
- Istiqhoro, N., Edizal, AE., & Noviantoro, D. (2022, Juli). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(2), 1357–1370.*

- Lestari, M. F., & Hadiyanti, S. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Harmoni Mitrautama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol 13 No 2*.
- Noor. J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana
- Rahmi, N (2019). Pengaruh Pelatihan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Makassar. *Bongaya Journal of Research in Management Volume 2 Nomor 1. Hal 37-47. e-ISSN: 2615-8868*
- Silvia, I. C. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 4*.
- Siswanto, B. (2019, Juni). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 7 No 2*.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018, April). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol 8 No 1*.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 12 No 1*.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif, serta R&D)*
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada