

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI PELATIHAN PADA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

TESIS

**Ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen**



Nama : Muhammad Azza Fazarudin
NPM : 235041011
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan


**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI PELATIHAN PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Nama : MUHAMMAD AZZA FAZARUDIN
NPM : 235041011
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
**Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Melalui Pelatihan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.**

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 31/8/24 Pembimbing I


:
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.
NIDN: 0212116401

Tanggal 31/8/24 Pembimbing II


:
Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., MM.
NIDN : 02050690001

Mengetahui :

Dekan FEB



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

Tanggal 31/8/2024

Kaprodi MM



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

Tanggal 31/8/2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Azza Fazarudin
Nomor Pokok Mahasiswa : 235041011
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pelatihan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika 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 berlaku.

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

Palembang, 2024
Yang Menyatakan,



Muhammad Azza Fazarudin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan objek penelitian seluruh Pegawai Negeri Sipil. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner. Sedangkan teknis analisis menggunakan program Partial Least Square (PLS) versi 3.2.9 untuk menguji hubungan antar variabel motivasi, kompetensi, pelatihan, dan kinerja. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi dan kompetensi. Variabel kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor pelatihan, kompetensi, dan motivasi. Variabel kinerja kemudian juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi dan kompetensi, yang dimediasi oleh variabel pelatihan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and competence on employee performance through training at the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province. This research was conducted at the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province with the object of research of all Civil Servants. The data collection technique was carried out by survey method by distributing questionnaires. While the technical analysis uses the Partial Least Square (PLS) version 3.2.9 program to test the relationship between variables of motivation, competence, training, and performance. The findings of this research show that motivational factors have a favorable and substantial impact and competency variables on training variables. Motivation variables and competency variables and training variables have a positive and significant effect on performance variables. Then the effect of motivation variables and competency variables mediated by training variables has a positive and significant effect on performance variables.

8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Angkatan 50 Universitas Tridinanti atas dukungan dan bantuannya, semoga kompak selalu.
9. Dan untuk keluarga serta rekan kami:
 - a. Orang tua yang selalu memberikan dorongan dan mengingatkan agar dapat menyelesaikan perkuliahan tepat waktu.
 - b. Kakak Perempuan dan adik laki-laki yang selalu memberikan semangat.
 - c. Para atasan dan rekan kerja yang selalu mendukung dengan memberikan izin serta masukan selama perkuliahan ini berlangsung.

Harapan kami semoga ada penelitian-penelitian lanjutan yang dapat memberikan masukan demi peningkatan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dan semoga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi.

Palembang, Oktober 2024
Penulis,

Muhammad Azza Fazarudin

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	0
1.1 Latar Belakang	0
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kajian Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Hasil Penelitian yang relevan	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3 Populasi dan Sample	Error! Bookmark not defined.
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5 Variabel dan Definisi Konsep dan Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.6 Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.

3.7	Hipotesis Statistika	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		Error! Bookmark not defined.
4.1	Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN		Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2	Implikasi Kebijakan	Error! Bookmark not defined.
5.3	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Indeks Profesionalitas	2
Tabel 1.2 Jumlah pegawai mengikuti pelatihan	5
Tabel 2.1 Penelitian yang relevan	28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert	38
Tabel 3.3 Instrumen Variabel Kinerja.....	43
Tabel 3.4 Instrumen Variabel Pelatihan.....	44
Tabel 3.5 Instrumen Variabel Motivasi.....	45
Tabel 3.6 Instrumen Variabel Kompetensi	46
Tabel 3.7 Hipotesis Statistika.....	53
Tabel 4.1 Kategori Jawaban	57
Tabel 4.2 Rata-rata nilai variabel motivasi (X1).....	58
Tabel 4.3 Rata-rata nilai variabel kompetensi (X2)	59
Tabel 4.4 Rata-rata nilai variabel pelatihan (Y).....	60
Tabel 4.5 Rata-rata nilai variabel kinerja (Z).....	61
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden	62
Tabel 4.7 Outer Loadings.....	65
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE).....	66
Tabel 4.9 Fornell Larcker Criterion	67

Tabel 4.10 Construct Reliability and Validity	68
Tabel 4.11 R-Square dan R Square Adjusted.....	69
Tabel 4.12 Indirect Effect.....	71
Tabel 4.13 Path Coefficient.....	73
Tabel 4.14 Hasil Hipotesis	76
Tabel 4.15 Specific Indirect Effects	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Fikir	34
Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian	55
Gambar 4.1 Path Model PLS Algorithm	64
Gambar 4.2 Path Model Bootstrapping t statistic.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan pada kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan masih adanya pegawai yang tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, hal tersebut menyebabkan tidak adanya hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas pada pegawai tersebut. Ini belum sesuai dengan pengertian kinerja pendapat (Kasmir, 2016) bahwa Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan. Belum lagi ditambah adanya juga pegawai yang menyerahkan pekerjaan mereka ke orang lain yang seharusnya menjadi pekerjaannya, ini menyebabkan menumpuknya pekerjaan pegawai tersebut yang membuat pegawai yang dilimpahkan pekerjaan sangat terbebani adanya tambahan pekerjaan tersebut. Hal ini akan berujung pada berkurangnya motivasi kerja pegawai, ini didukung dengan salah satu teori faktor motivasi yakni faktor higienis menurut Frederick Herzberg dalam (Hasibuan, 2018) jika terjadinya kegagalan mendapatkan faktor ini akan menyebabkan ketidakpuasan pada pegawai salah satu faktornya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja dimana pegawai merasa terbebani akan menumpuknya pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan serta kecemburuan dalam bekerja.

Tabel 1.1

Rekapitulasi penilaian indeks profesionalitas ASN di lingkungan pemprov sumsel

No	Unit Organisasi	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Total	Kategori
1	BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH	99	22,19	30,95	26,06	5	84,2	Tinggi
2	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	65	22,48	31,27	24,62	5	83,36	Tinggi
3	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	80	22,54	27,66	25	5	80,2	Sedang
4	DINAS PERPUSTAKAAN	61	20,89	27,38	24,92	5	78,19	Sedang
5	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	57	22,6	24,8	25,79	5	78,18	Sedang
6	UPTD RSUD SITI FATIMAH	331	21,45	24,69	24,7	4,98	75,82	Sedang
7	BIRO PENGADAAN BARANG/JASA	47	21,87	23,72	25	5	75,59	Sedang
8	UPTD RUMAH SAKIT ERNALDI BAHAR	288	21,13	24,04	24,81	4,98	74,96	Sedang
9	DINAS KEARSIPAN	44	21,91	22,97	25	5	74,88	Sedang
10	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK	40	21,88	23,49	24,5	5	74,87	Sedang
11	INSPEKTORAT	97	21,57	22,49	25	5	74,06	Sedang
12	DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	88	21,77	22,45	24,72	5	73,94	Sedang
13	DINAS KESEHATAN	489	21,42	22,67	24,35	4,98	73,41	Sedang
14	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	93	21,22	21,91	24,46	4,95	72,54	Sedang
15	DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERTANAHAN	68	22,04	21,82	23,53	5	72,4	Sedang
16	DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	103	21,75	19,97	24,13	5	70,84	Rendah
17	PELAKSANA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	62	21,61	19,94	24,19	5	70,75	Rendah
18	DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA	248	21,12	19,57	24,58	5	70,27	Rendah
19	BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH	84	22,3	16,77	25,95	5	70,02	Rendah
20	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	93	22,18	18,32	24,19	5	69,7	Rendah
21	DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA	67	21,82	17,73	24,78	5	69,32	Rendah
22	DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA	94	20,97	18,36	23,94	5	68,26	Rendah
23	BIRO ORGANISASI	21	22,29	17,65	22,62	5	67,56	Rendah
24	DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH	49	21,41	16,73	24,29	5	67,42	Rendah
25	DINAS PENDIDIKAN	8028	20,71	16,62	24,35	4,99	66,67	Rendah
26	BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT	35	22,23	14,1	25	5	66,33	Rendah
27	BIRO UMUM DAN PERLENGKAPAN	78	21,09	14,99	24,87	5	65,95	Rendah
28	BIRO HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA	24	21,79	14,96	23,96	5	65,71	Rendah
29	DINAS SOSIAL	91	21,52	15,16	24,01	4,95	65,63	Rendah
30	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	65	22,48	14,18	23,85	5	65,51	Rendah
31	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN	112	21,81	12,93	24,82	5	64,57	Rendah
32	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	53	22,11	12,13	25	5	64,24	Rendah
33	DINAS PERINDUSTRIAN	37	21,81	13,25	22,97	5	63,03	Rendah
34	DINAS PERKEBUNAN	61	21,49	12,7	22,95	5	62,15	Rendah
35	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA	31	22,06	11,45	23,39	5	61,9	Rendah
36	DINAS PERDAGANGAN	47	21,51	9,17	25,85	5	61,53	Rendah
37	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	144	21,41	9,41	25,69	5	61,51	Rendah
38	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	33	21,73	9,35	25	5	61,08	Rendah
39	DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN TATA RUANG	228	21,6	9,04	24,78	4,96	60,37	Sangat Rendah
40	DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN	99	21,97	5,87	25,3	5	58,14	Sangat Rendah
41	BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN	18	22,22	5,83	25	5	58,06	Sangat Rendah
42	DINAS PERHUBUNGAN	135	21,52	7,11	24,44	4,96	58,03	Sangat Rendah
43	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	150	20,54	7,61	24,83	5	57,98	Sangat Rendah
44	SEKRETARIAT DAERAH	7	22,14	3,57	25	5	55,71	Sangat Rendah
45	BADAN PENDAPATAN DAERAH	418	22,16	3,66	24,72	4,99	55,54	Sangat Rendah
46	BIRO PEREKONOMIAN	32	21,84	3,39	25	5	55,23	Sangat Rendah
47	BADAN PENGHUBUNG	36	19	7,59	23,06	5	54,65	Sangat Rendah
48	DINAS KEHUTANAN	293	21,39	4,99	23,04	4,97	54,39	Sangat Rendah
49	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	35	22,06	4,5	21,43	5	52,99	Sangat Rendah
50	BIRO HUBUNGAN MASYARAKAT DAN PROTOKOL	54	21,19	2,27	24,07	4,91	52,44	Sangat Rendah
51	BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH	32	21,25	3,53	22,66	5	52,44	Sangat Rendah

Pada awal tahun 2024 ini terdapat penilaian indeks profesionalitas ASN dilingkungan Provinsi Sumatera Selatan yang dinilai dari kualifikasi pegawai, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai yang dapat dilihat pada gambar 1.1, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sempat berada pada kategori zona kuning yang artinya masih rendah atau kurangnya indeks kapasitas profesionalitas pegawai, yang diukur dari tiga bagian yaitu kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai. Kinerja instansi dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam instansi seperti motivasi dan kompetensi kerja pegawai sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output atau kinerja yang berkualitas.

Kemudian berangkat dari masalah kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan ini juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja mereka sendiri. Dimana pegawai yang sudah lama bekerja yang dimulai dari mereka sebagai honorer lalu menjadi pegawai negeri sipil dikantor yang sama, tak dapat dipungkiri rasa bosan ataupun jenuh pasti akan selalu ada dikarenakan sudah terlalu lama dilingkungan yang sama. Lalu jarang rolling pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan ini berakibat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan hanya sebatas pada bidang tertentu sehingga tak ada gairah ataupun tantangan pada pegawai dalam pekerjaannya karena pekerjaan yang biasa dilakukan sudah sering dilakukan, padahal seiring berjalannya waktu setiap

pekerjaan akan terus berkembang setiap zamannya, terlebih lagi sekarang era digital dimana setiap pekerjaan yang kita lakukan pastinya berhubungan langsung dengan media digital atau teknologi.

Lalu pada kompetensi pegawai, pegawai yang melimpahkan pekerjaannya pada orang lain, karena masih adanya pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dikarenakan mengharuskan penggunaan barang yang bersifat teknologi informasi yang dimana pegawai tersebut dalam hal kemampuan teknologi informasi terbilang cukup kurang, jangankan mengerjakan pekerjaan tersebut, mendengar pekerjaan tersebut melibatkan penggunaan barang teknologi membuat mereka tidak bersemangat dikarenakan memang pegawai tersebut tertinggal dalam mengikuti kemajuan teknologi zaman pada saat ini. Hal ini belum sesuai dengan salah satu dimensi kinerja menurut (Zainal dan veithzal Rifai, 2015) bahwa kapasitas seseorang untuk bekerja tergantung pada seberapa baik ia mampu melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya lah yang diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, kemampuan meliputi aspek keterampilan teknis dalam hal ini menggunakan pengetahuannya, metode dan teknik yang dipakai serta peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan terus mengikutsertakan pegawainya untuk dapat meningkatkan kemampuannya melalui difasilitasinya pelatihan yang dapat diikuti oleh pegawainya.

Tabel 1.1
Daftar Pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai di Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera
Selatan dari tahun 2020-2024.

Tahun	Nama Pelatihan	Jumlah Pegawai (orang)
2020	Pelatihan Management Of Training	1 org
	Workshop Pembekalan Fasilitator PKA dan PKP	33 org
	Jumlah	34 orang
2021	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	2 org
	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	1 org
	Pelatihan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi	19 org
	Pelatihan Pembekalan Assesor SDM Aparatur	13 org
	Diklat Peningkatan Pendapatan Asli Daerah	7 org
	Diklat Karya Tulis Ilmiah Bagi Widyaiswara	9 org
	Bimbingan Teknis Pemberantasan Korupsi	3 org
	Jumlah	54 orang
2022	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	1 org
	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	2 org
	Pelatihan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi	3 org
	Pelatihan Pembekalan Calon Jabatan Fungsional Assesor SDM Aparatur	22
	Jumlah	28 orang
2023	Pelatihan Coaching dan Mentoring	30 org
	Pelatihan Fungsional Arsiparis	1 org
	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	2 org
	Pelatihan Penyusunan Kurikulum Pelatihan	17 org
	Pelatihan Management Of Training (MoT)	18 org
	Pelatihan Fungsional Arsiparis	1 org
	Jumlah	69 orang
2024	Pelatihan Training Of Trainers Bagi Anggota DPRD	11 org
	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	1 org
	Pelatihan Arsip Dinamis	2 org
	Bimtek Bendahara Keuangan Daerah	3 org
	Bimtek Pembekalan Assesor SDM Aparatur	22 org
	Bimtek Standarisasi dan Sertifikasi	30 org
	Jumlah	69 orang

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Dapat dilihat dari data tabel 1.1 belum adanya pelatihan yang diikuti pegawai yang bersifat mendasar mengenai teknologi informasi seperti pelatihan teknologi informasi dan komunikasi yang dimana pelatihan tersebut memberikan pengetahuan penggunaan aplikasi pada barang teknologi seperti laptop yaitu penggunaan Microsoft word, Microsoft excel, Power Point, Canva dan lainnya.

Pengetahuan yang didapat oleh seseorang ketika mengikuti pelatihan tentu sangat berguna dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga dapat memotivasi seseorang lebih jauh lagi. Menurut (Kasmir, 2016) bahwa salah satu tujuan mengikuti pelatihan adalah motivasi kerja pegawai akan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Lalu dalam perusahaan atau instansi, pelatihan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Sunardi, 2021). terdapat fungsi-fungsi manajemen yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Penulis akan berfokus pada pengembangan yaitu kompetensi pegawai melalui pelatihan, pengintegrasian berfokus pada motivasi dan juga kinerja yang akan menjadi output dari hasil motivasi dan kompetensi. Alasan penulis memilih judul ini adalah karena motivasi dan juga kompetensi yang berada didalam diri pegawai merupakan bagian terpenting yang akan mendorong pegawai melaksanakan tujuan organisasi, melalui pelatihan yang dijalani pegawai apakah akan menguatkan atau melemahkan secara langsung terhadap kinerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan saat jam kerja.
2. Masih terdapat pegawai yang hanya fokus terhadap satu pekerjaan.
3. Masih ada pegawai yang belum bisa menerapkan keterampilan yang didapat selama mengikuti pelatihan.
4. Masih ada pegawai yang belum bisa beradaptasi dilingkungan kerja setelah mengikuti pelatihan.
5. Rendahnya motivasi kerja pada pegawai dilihat dari masih adanya pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang bersungguh-sungguh.
6. Kondisi kerja yang belum dapat memotivasi pegawai
7. Masih terdapat pegawai yang belum maksimal menggunakan fasilitas yang berhubungan dengan IT.
8. Kurangnya pemahaman pegawai dalam mengatasi permasalahan penyelesaian pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Penulis bermaksud untuk berkonsentrasi pada isu-isu yang telah disebutkan dan membatasi ruang lingkup penelitian, yaitu pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja melalui pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan..

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap pelatihan pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap pelatihan pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh :

1. Motivasi terhadap pelatihan pada pegawai badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan.
2. Kompetensi terhadap pelatihan pada pegawai badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan.
3. Motivasi terhadap kinerja pada pegawai badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan.

4. Kompetensi terhadap kinerja pada pegawai badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan.
5. Pelatihan terhadap kinerja pada pegawai badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat mempunyai kegunaan ataupun manfaatnya bagi :

1. Manfaat Praktis :

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja melalui pelatihan pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan.

2. Manfaat pengembangan IPTEK :

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mempunyai judul penelitian dan masalah yang sama, sehingga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi titik tolak tambahan bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya bagi pihak lain yang ingin mempelajari pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja melalui pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Surabaya: Penerbit Qiara Media.
- Agustin Rozalina dan Sri Komala Dewi. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Arifin, M. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera BITEP*.
- Azi Khoirurrahman, T. R. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Cahyono et al. (2022). The Role of Training in Mediating The Effect of Competence, Compensation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomia*, 141.
- Citra Neza, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. X. *Journal Of Management and Business Review*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*(16th ed.). Pearson.
- Eka Septiani Laoli, T. P. (2022). Pengaruh pada Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 15-20.
- Elvi, M. (2020). Pelatihan OSN Matematika Melalui Soal Berbasis Critical Thinking Skill. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- hair et al. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*.

- Hanafi, M. d. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hery Winoto Tj, S. W. (2023). Peranan Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Penjual. *Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Ifany Nursaumi, F. M. (2022). Journal Of Economic, Business and Accounting. *Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 1332.
- Imam Ruhayat, L. M. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Jurnal*.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sempls) Dengan SmartPLS*. Medan: Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Kadang, P. F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Godrej Indonesia Di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III*.
- Kanfer, M. E. (2009). Motivation In Training and Development : A Phase Perspective. *Learning, Training and Development in Organizations*, 90.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meri Sandora, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*.

- Nadya Kariza, A. M. (2022). Kompetensi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi. *Jurnal Manajemen Edisi Elektronik*.
- NI Wayan Eka Sari Anggereni. (2018). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Undhiksa*.
- Okni Livia Ningsih, H. Z. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis*.
- Reza Nurul Ichsan, L. N. (2021). *Sosialisasi Pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan*, 48.
- Rianto, A. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 297–308.
- Rivai, A. (2020). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 214.
- Suhartono. (2017). Pengaruh pelatihan dan karakteristik terhadap kinerja dimediasi oleh kompetensi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen* .
- Sunardi, L. K. (2021). Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang* , 143.
- Verto Septiandika, N. J. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kreatifitas Usaha Terhadap Pengembangan UMKM (Riset UMKM Sektor Ekonomi Biru di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. 66.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Yasin, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep. *Journal Of Management Science (JMS)*, 277.
- Yusro Hakimah dan Yun Suprani. (2019). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Ekonomi Volume 21 Nomor 1*.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.