

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN OGAN ILIR**



Skripsi Oleh:

CHARUNI SEPTAULI SIDABUTAR

01011281924080

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

TAHUN 2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh:


Nama : Charuni Septauli Sidabutar
NIM : 01011281924080
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang/Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 15 - 06 - 2023


Dr. Wita Farha WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh:

Nama : Charuni Septauli Sidabutar
NIM : 01011281924080
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 12 Juli 2023

Ketua

Dr. Wita Farla, WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Charuni Septauli Sidabutar
NIM : 01011281924080
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir”

Pembimbing

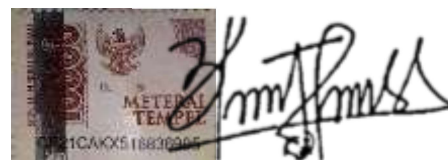
Ketua : Dr. Wita Farla Wk, S.E., M.M
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom
Tanggal Ujian : 12 Juli 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 12 Juli 2023

Pembuat Pernyataan



Charuni Septauli Sidabutar
NIM. 01011281924080

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir”. Adapun maksud dan tujuan dibuatnya skripsi ini yaitu sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis sangat berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi dan juga bagi penelitian selanjutnya yang dapat dijadikan sebagai referensi.

Skripsi ini adalah benar hasil karya penulis sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya sehingga bebas dari plagiarisme. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penelitian ini. oleh karena itu penulis sangat terbuka pada kritik dan saran yang bersifat membangun dalam perbaikan maupun penyempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Inderalaya 17 Juli 2023

Penulis,



Charuni Septauli Sidabutar

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Tak ada yang menetap, Belajarlah untuk move on”

“Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan-pencobaan biasa yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatanmu. Pada waktu kamu dicobai Ia akan memberikan kepadamu jalan keluar, sehingga kamu dapat menanggungnya.”

(1 Korintus 10 : 13)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- **Kedua orang tua saya**
- **Saudari dan saudara kandung saya**
- **Keluarga dan orang terdekat yang selalu memberi semangat**
- **Sahabat dan teman-teman seperjuangan**
- **Para Bapak/Ibu dosen yang telah mendidik saya selama ini**
- **Almamater**

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat waktu. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa doa, dukungan, bantuan, bimbingan dan arahan serta motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan nikmat usia, kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian hingga menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kedua orang tua dan juga saudara kandung saya yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan penuh baik materi dan waktu selama penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E.,M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ichsan Hadjri, ST.,MM selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas bantuannya selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Wita Farla WK. S.E., MM selaku dosen pembimbing penulis atas bimbingan, arahan dan dukungannya selama penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji penulis atas masukan dan bimbingannya selama penyusunan skripsi ini.

7. Maruba Silaen dan Feri Krisyanti yang banyak membantu penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Joshua Sinaga yang menjemput dan mengantar saya selama tiga bulan pelaksanaan magang dan membantu penulis selama penyusunan skripsi.
9. Group Magangers, Ammelia Meiliza, Tanti Dealisti dan Destiana yang membantu dan mendukung penulis selama penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2019.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat yang sangat bermanfaat.

Inderalaya, 17 Juli 2023

Penulis,



Charuni Septauli Sidabutar

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Charuni Septauli Sidabutar
NIM : 01011281924080
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja
Pegawai Di Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Ogan Ilir

Telah diperiksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing

Dr. Wita Fada WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN OGAN ILIR

Oleh:
Charuni Septauli Sidabutar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu 32 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Data di proses menggunakan program Statistical Program and Service Solutions (SPSS) versi 29. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis koefisien korelasi (r), dan koefisien determinan (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Pegawai

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

ABSTRACT

Analysis of The Influence of Training On Employee Performance in The Personnel And Human Resources Development Agency of Ogan Ilir Regency

By:

Charuni Septauli Sidabutar, Wita Farla WK

The study aims to determine the impact of the training on employees performance at Personnel and Human Resources Development Agency of Ogan Ilir Regency. The population of this study was all of the employees with the Civil Servant status. This sampling technique used saturation sampling, so the entire of the population is used as sample of this research that is 32 employees. This study used primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The data were processed using SPSS version 29. The data obtained is tested with validity test, simple linear regression analysis, T-test, analysis of coefficient of correlation (r) and coefficient of determination (R^2). The result of this study indicated that there was a positive and significant influence between training on employees performance.

Keywords: Training, Employee Performance

Approved by
Chairman of The Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Charuni Septauli Sidabutar
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Manik Saribu, 15 September 2000
Agama : Kristen Protestan
Status : Belum Menikah
Alamat : Gunung Mulia, Desa Sait Buttu Saribu, Kecamatan Pamatang Sidamanik, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara
Email Address : sidabutarcharuni@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 091435 Manik Saribu (2012)
Sekolah Menengah Pertama : SMPN 1 Dolok Pardamean (2015)
Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 Sidamanik (2018)
Strata-1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2023)
Pengalaman Organisasi : Komunitas Batak Timbangan (2019 – 2023)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II STUDI PUSTAKA	7
2.1 Pelatihan Karyawan.....	7
2.1.1 Tujuan Pelatihan	8
2.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan	10
2.1.3 Teknik Pelatihan	11
2.1.4 Langkah-langkah Proses Pelatihan	14
2.1.5 Indikator Pelatihan	17
2.2 Kinerja	18
2.2.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	19
2.2.2 Indikator Kinerja.....	21
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran Penelitian	27
2.6 Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1. Jenis Data	28
3.3.2. Sumber Data.....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.5.1. Populasi.....	30
3.5.2. Sampel.....	30
3.6 Uji Instrumen	31
3.6.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	31
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	32
3.6.3 Metode Suksesif Interval	32
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.7.1. Analisis Regresi Linear Sederhana	33
3.7.2. Koefisien Korelasi (r)	33
3.7.3. Koefisien Determinan (R^2)	34
3.7.4. Uji Hipotesis	34
3.8 Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Profil Umum Tempat Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir	37
4.1.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir	39
4.2 Hasil Penelitian.....	40
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	40
4.3 Hasil Analisis Frekuensi.....	42
4.3.1 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan	42
4.3.2 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	47
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	52
4.4.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	52
4.4.2 Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian.....	54
4.5 Hasil Uji Statistik.....	55
4.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	56
4.5.3 Analisis Koefisien Determinan (R^2)	56
4.5.4 Uji Hipotesis	57
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.7 Keterbatasan Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62

5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Capaian Kinerja Pegawai BKPSDM Kab. Ogan Ilir Tahun 2022	3
Tabel 1.2 Tabel Pelatihan Pegawai BKPSDM Kab. Ogan Ilir Tahun 2022	4
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Tabel Skala Pengukuran Skala Likert	30
Tabel 3. 2 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	33
Tabel 3. 3 Tabel Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4. 1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan	42
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	47
Tabel 4. 6 Tabel Uji Validitas Instrumen Penelitian	52
Tabel 4. 7 Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	54
Tabel 4. 8 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	55
Tabel 4. 9 Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Detreminan	56
Tabel 4. 10 Tabel Hasil Analisis Uji t	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4 1. Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Ogan Ilir	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Pelatihan Pegawai.....	67
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian Kinerja Pegawai	70
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner Pelatihan Pegawai	72
Lampiran 4. Tabulasi Data Kuesioner Kinerja pegawai	73
Lampiran 5. Frekuensi Profil Responden.....	74
Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden Pada Kuesioner Pelatihan	75
Lampiran 7. Frekuensi Jawaban Responden Pada Kuesioner Pelatihan	78
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	81
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	82
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan Variabel Kinerja	83
Lampiran 11. Hasil Metode Suksesif Interval.....	84
Lampiran 12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jumlah penduduk di Indonesia terus menerus mengalami kenaikan. Pada pertengahan tahun 2022 jumlah penduduk Indonesia menggapai 275, 77 juta jiwa. Informasi ini didasarkan pada laporan pendataan penduduk yang dilangsungkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Diperkirakan jumlah penduduk akan terus meningkat. Peningkatan jumlah penduduk ini juga berpengaruh pada jumlah penduduk usia produktif (usia 15 tahun hingga usia 64 tahun) (BPS 2022). Oleh karenanya diperlukan upaya peningkatan kualitas penduduk usia produktif di Indonesia karena akan berdampak pada tingkat daya saing tenaga kerja terhadap persaingan global dalam menghadapi zaman yang semakin maju (Hendriyaldi, 2017). Penduduk usia produktif ini akan berperan besar dalam kemajuan setiap organisasi yang akan menaunginya.

Setiap organisasi memiliki sasaran atau target yang hendak dicapai. Demi mencapai target yang menjadi tujuan organisasi memerlukan berbagai sumber daya. Banyak sumber daya yang dapat dipergunakan untuk mencapai target, contohnya sumber daya keuangan, tenaga kerja, teknologi, ilmu pengetahuan dan sumber daya alam yang ada Fatimah Maulyan (2019). Sumber daya manusia atau *human resource* menjadi aset paling berharga bagi organisasi karena merupakan roda penggerak kegiatan operasional organisasi dan menjadi penentu keberhasilan sebuah institusi Hartono et al., (2020). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia

memiliki latar belakang pendidikan, daya pikir, ambisi, harapan, kedudukan, jenis kelamin, dan usia yang heterogen.

Sumber daya manusia yang bermutu dan berbobot tentunya berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Tingkat kinerja yang baik dapat menunjang kesejahteraan hidup dari setiap sumber daya manusia itu sendiri. Tidak hanya itu, instansi yang mewadahi tenaga kerja juga menginginkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Sebuah instansi wajib memperhatikan kualitas manusianya agar stabilitas operasi instansi tetap terjaga. Kualitas tenaga kerja di sebuah instansi umumnya ditunjukkan melalui capaian prestasi sumber daya manusia tersebut (Saing et al., 2021).

Sumber daya manusia tidak cukup hanya direkrut namun perlu diberikan pengelolaan secara optimal dan berkelanjutan serta dipenuhi segala haknya karena merupakan partner instansi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu instansi bergantung pada peran dan fungsi para sumber daya manusianya. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai (Ratnasari et al., 2021). Pemberian pelatihan juga merupakan kesinambungan dari proses rekrutmen tenaga kerja yang tujuannya menegaskan bahwa tenaga kerja yang tersedia memenuhi kualifikasi yang diinginkan pasar tenaga kerja. Di samping itu pelatihan juga bertujuan untuk terus mengembangkan potensi yang ada dalam diri tenaga kerja suatu instansi (Fatimah Maulyan, 2019).

Sumber daya manusia direkrut tidak untuk diberikan setumpuk pekerjaan dan target namun juga perlu diberikan pelatihan dan pengembangan demi memperlancar aktivitas organisasi. Dalam proses pelatihan tersebut instansi

memberikan berbagai keterampilan kepada karyawan yang kemudian diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai demi kebaikan instansi (Samad et al., 2021).

Pemberian pelatihan juga berdampak baik bagi instansi, contohnya menambah kapasitas dan mutu kinerja, memangkas durasi berlatih tenaga kerja, membangun komitmen, melengkapi kebutuhan agenda sumber daya manusia, memangkas anggaran dan total kecelakaan kerja, dan mendukung karyawan dalam mengembangkan potensi diri masing-masing (Safitri, 2019). Adanya kompetensi yang memadai akan menimbulkan kesesuaian antara pekerjaan dan pegawai yang didapatkan melalui pelatihan yang tepat. Keberhasilan ini juga akan berpengaruh besar dalam perkembangan instansi ke depannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir merupakan penunjang urusan pemerintah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Ogan Ilir. Instansi ini memiliki tugas pokok yaitu membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian. Pada instansi ini terdapat dua jenis pegawai yaitu pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Kerja Sukarela atau Non ASN. Jumlah pegawai yang ada pada instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir yaitu 45 orang. 32 orang pegawai berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara dan 13 orang lainnya berstatus sebagai Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Adapun capaian kinerja pegawai yang berstatus

sebagai Aparatur Sipil Negara selama tahun 2022 dalam melaksanakan tugasnya sebagai berikut:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai ASN BKPSDM Kab. Ogan Ilir Tahun 2022

Predikat Kinerja	Jumlah Pegawai
Sangat Baik	3
Baik	25
Butuh Perbaikan	4
Kurang	-
Sangat Kurang	-

Sumber: BKPSDM Kab. Ogan Ilir, 2022

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat capaian kinerja pegawai yang didasarkan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2022. Dari data di atas diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang membutuhkan perbaikan akan kinerjanya sejumlah 4 orang pegawai.

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai akan diberikan pelatihan mengenai bagaimana cara melakukan suatu pekerjaan. Adapun data pelatihan pegawai yang diikuti oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir selama tahun 2022 yakni:

Tabel 1.2 Tabel Pelatihan Pegawai BKPSDM Kab. Ogan Ilir Tahun 2022

No	Nama/Jenis Pelatihan	Peserta (Orang)
1	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	1
2	Diklat Fungsional Pranata Komputer	2
3	Diseminasi Kebijakan Katalog Elektronik dan Penggunaan Aplikasi <i>E-Purchasing</i> Katalog Elektronik	6

Sumber: BKPSDM Kab. Ogan Ilir, 2022

Tabel 1.2 menampilkan jumlah pegawai di BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir yang mengikuti pelatihan selama tahun 2022 berjumlah 9 orang dari 32 orang. Jumlah ini setara dengan 28% dari jumlah pegawai yang ada. Jumlah pegawai yang

mengikuti pelatihan sangat sedikit dan hal ini mengakibatkan tidak tercapainya target kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan melaksanakan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebab melalui pelatihan peserta akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik.

Berdasarkan data capaian kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir masih terdapat pegawai yang membutuhkan perbaikan akan kinerjanya. Kebutuhan perbaikan ini dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan yang diterima pegawai belum cukup.

Riset terdahulu yang dilaksanakan oleh Tommy Hartono beserta Mauli Siagian pada tahun 2020 tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT BPR Sejahtera Batam menunjukkan bahwa pelatihan memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hartono et al., 2020). Berdasarkan riset dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Takaful Batam diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan dimana riset ini dilaksanakan oleh Noviyanti Rianti Putri dan Sri Langgeng Ratnasari pada tahun 2019 (Putri & Ratnasari, 2019).

Berlandaskan pada latar belakang yang dijabarkan sebelumnya beserta penelitian terdahulu maka peneliti terdorong untuk mengadakan pengkajian guna mengetahui apakah tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan yang diterima oleh pegawai tersebut dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir”.

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang yang sudah dijabarkan, peneliti membuat rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi peneliti, instansi dan penelitian selanjutnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menjadi salah satu alat menambah pengetahuan bagi peneliti dan diharapkan dapat menjadi penambah perbendaharaan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi sumbangan data penilaian untuk instansi dalam melakukan tindakan pemberian pelatihan kerja demi meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *Internasional Jurnal of Innoveative Science and research Technology*, 4(5), 947-955.
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2019). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Farla, W., Diah, y. M., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 17.
- Fatimah, M. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir. *Jurnal Sain Manajemen Indonesia*, 1(1), 40-50.
- Gozhali, I. (2020). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung : CV Alfabeta.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT bpr sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT (Jurna Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), 2020-2237.
- Hendriyadi, H. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT Sucofindo (Persero) Pusat. *Jurnal Benefita*, 2(3), 255-266.
- Hidayat, R. (2018). Edication and Job Training on Employee Performance. *Internationa Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*.
- Jeni, f. A., & Al-Amin, M. (2021). The Impact of Training and Development on Employee Performance and Productivity: An Empirical Study on Private Bank of Noakhali Region in Bangladesh. *South Asian Journal of Social Studies of Economics*, 9(2), 1-18.
- Kuruppu, C., Kavirathna, C., & Karunarathna, N. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in Private Insurance Sector. *Global Journal of Management and Business Resource: Administration and Management*, 2(1), 1-9.
- Mondy, R. w., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Person.

- Muardi, J., Rohmawan, K., & Nurminingsih, N. (2022). The Effect of Discipline and Training on Performance of Employees at The Fire and Rescue Service in City Administration of Central Jakarta. *Marginal: Journal of Management, Accounting General Finance and International Economic Issues*, 1(2), 83-92.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pasific Journal of Management*, 6(3), 177-188.
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiar Manajemen*, 4(1), 323.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Priyono, & Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zivatama.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128-140.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Manajemen*. Person.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Person.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Saing, B., Praseyo, E. T., & Solihin, M. A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance. *JEMMA: Journal of Economics, Management, and Accounting*.
- Samad, A., Firman, A., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh diklat, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai bkpsdm kabupaten majene. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), 78-91.
- Sendawula, K., Nakyejwe, K. S., Bananuka, J., & Najjemba, M. G. (2018). Training, Employee Engagement, and Employee Performance: Evidence from Uganda's Health Sector. *Cogen Business and Management*, 5(1), 1-12.
- Setiawan, I. (2020). The Influence of Training and Discipline on Employee Performance in PT. Y-Tech Autoparts Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), 101-108.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijangkara, G. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani , N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 74.
- Susila, G. P., Suarmanayasa, I. N., & Parma3, P. G. (2019). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance. *International Conference on Education, Social Sciences and Humanities* (pp. 83-85). RedWhite Press.
- Thevanes, N., & Dirojan , T. (2018). Impact of Training and Job Involvement on Job Performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1), 1-10.
- Yimam , M. H. (2022). Impact of Training of Employees Performance: A case Study of Bahir Dar University, Ethiopia. *Cogant Education*, 9(1).
- Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi, S. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 97-107.