

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN LAHAT**



Skripsi Oleh:

Renaldy Biputra

01011482124028

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KABUPATEN LAHAT

Disusun oleh:

Nama : Renaldy Biputra

NIM : 01011482124028

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

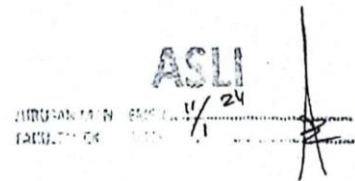
Tanggal :

DOSEN PEMBIMBING



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN LAHAT**

Disusun Oleh

Nama : Renaldy Biputra
NIM : 01011482124028
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
11/24

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 09 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 09 Januari 2024

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Penguji,



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Renaldy Biputra
NIM : 01011482124028
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KABUPATEN LAHAT

Pembimbing :

Ketua : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Tanggal : 09 Januari 2024

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.



MOTO DAN PERSEMBAHAN

“MENGABDIKAN DIRI UNTUK PENDIDIKAN ADALAH SUATU
BENTUK KERJA KERAS
(MAYOU HACHIKUJI)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua

Universitas Sriwijaya

Dosen Fakultas Ekonomi Unsri

Teman seperjuangan, dan

Adik-adik seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Lahat”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh Pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan objek pada kantor BPKD Kabupaten Lahat. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari Orang tua, Dosen Pembimbing dan Rekan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Palembang, 09 Januari 2024

Renaldy Biputra
(01011482124028)

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan batuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua yang telah memberikan usaha terbaik untuk penyelesaian pendidikan joko selama di Universitas Sriwijaya
2. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
5. Teman-teman yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan memberikan support dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 09 Januari 2024

Renaldy Biputra
01011482124028

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Renaldy Biputra

NIM : 01011482124028

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Lahat.

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



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

Pembimbing Skripsi



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

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
1/04



ASLI

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN LAHAT

Oleh

Renaldy Biputra;

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Pendahuluan: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan adalah cara untuk meningkatkan kinerja pekerja. Organisasi pemerintahan dapat memberikan pelatihan kepada pegawai untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai terkhususnya pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Lahat. Metode: Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif yang dibantu oleh program SPSS. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai BPKD Kabupaten Lahat yang aktif bekerja sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan membagikan kuesioner. Instrumen penelitian di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan uji analisis regresi sederhana, korelasi determinasi, dan hipotesis. Hasil: Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 12,290 dan nilai koefisien regresi pelatihan (b) sebesar 0,655. Hal tersebut mempunyai arti jika variabel pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Uji koefisien korelasi menyatakan nilai r sebesar 0,705 yang berarti menggambarkan tingkat hubungan yang kuat antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Selain itu uji hipotesis (t) menunjukkan nilai thitung sebesar (6,523) > ttabel (2,016), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari angka alfa yang digunakan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,050$), hal ini berarti hipotesis diterima sehingga terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

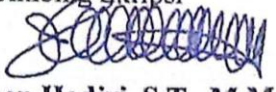
Kesimpulan : Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat.

Kata Kunci: BPKD Lahat, Kinerja, Pelatihan, Pegawai

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


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

Pembimbing Skripsi


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

ABSTRACT

**THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
THE LAHAT REGENCY REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT
AGENCY (BPKD) OFFICE**

By :

Renaldy Biputra;

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

ASLI

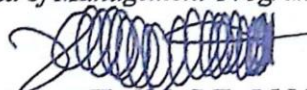
PROSES MANAJEMEN 1/1/24
PARALEL 02

Introduction: Performance is the result or level of a person's success during a specific period in carrying out their duties. Training is a way to improve worker performance. Government organizations can provide training to employees to ensure the effective and efficient implementation of government tasks. This study aims to see the effect of training on employee performance, especially at the Office of the Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) of Lahat Regency. **Method:** This research uses descriptive analysis with quantitative methods assisted by the SPSS program. The sample in this study were all BPKD employees of Lahat Regency who were actively working with as many as 45 people. Data collection techniques were used by distributing questionnaires. The research instrument was tested with validity and reliability tests. The data were then analyzed using a simple regression analysis test, correlation of determination, and hypothesis. **Results:** The simple linear regression analysis results showed a constant value (a) of 12.290 and a training regression coefficient (b) of 0.655. This means that employee performance will increase if the training variable is expanded. The correlation coefficient test states an r-value of 0.705, illustrating the intense relationship between training and employee performance. In addition, the hypothesis test (t) shows the t-count value of (6.523) > t-table (2.016), with a significance level of 0.000 less than the alpha number used, which is 0.05 (0.000 < 0.050) this means that the hypothesis is accepted so that there is a positive and significant influence between training on employee performance. **Conclusion:** Training has a significant and positive influence on the performance of employees of BPKD Lahat Regency

Keywords: BPKD Lahat, Performance, Training, Employees

Acknowledge,

The Head of Management Program



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Head of Consultant



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama : Renaldy Biputra
	NIM : 01011482124028
	Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 03 Mei 2000
	Alamat : Jln. Wirajaya 2 RT.03 RW.02 Pakjo, Palembang
Agama	Islam
Jenis Kelamin	Laki-laki
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
E-mail	Renalrenal300@gmail.com
PENDIDIKAN FORMAL	
2015-2018	SMA Methodist 1 Palembang
2018-2021	Universitas Sriwijaya D3
2021-2024	Universitas Sriwijaya S1

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitianmanf.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Praktis	8
1.4.2 Manfaat Teoritis	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pelatihan Kerja.....	9
2.1.2 Dimensi dan Indikator Pelatihan	10
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	16
2.1.4 Faktor Kinerja Pegawai.....	17
2.1.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.6 Hubungan Variabel Indevenden dan Variabel Devenden	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Konseptual	23
2.4 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.2 Rancangan Penelitian.....	24
3.3 Jenis Data Penelitian.....	24
3.4 Sumber Data Penelitian	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Populasi dan Sample.....	26
3.6.1 Populasi.....	26
3.6.2 Sampel.....	27
3.7 Teknik Analisis Data	27
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	27

3.7.2 Uji Validitas Penelitian	27
3.7.3 Uji Reliabilitas	28
3.7.4 Method Of Successive Interval	28
3.7.5 Analisis Regresi Sederhana	28
3.7.6 Uji Korelasi Determinasi.....	29
3.7.7 Uji Hipotesis.....	30
3.7.8 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.1.1 Sejarah BPKD Kabupaten Lahat.....	33
4.1.2 Visi dan Misi BPKD Kabupaten Lahat	33
4.1.3 Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Lahat.....	33
4.2 Profil Responden	34
4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	39
4.4 Hasil Uji Instrumen	53
4.5 Hasil Analisis Data.....	57
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Pegawai	3
Tabel 2 Pelaksanaan Program kerja Pegawai Pada BPKD Lahat.....	3
Tabel 3 Capaian SKP tahun 2018 - 2022	4
Tabel 4 Pelaksanaan Program Pelatihan Pegawai.....	6
Tabel 5 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 6 Pengukuran Skala Likert	26
Tabel 7 Definisi Variabel dan Operasional	31
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Usia Responden	35
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	36
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian.....	37
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja.....	38
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan.....	39
Tabel 14 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	47
Tabel 15 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan dan Kinerja Pegawai	54
Tabel 16 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	56
Tabel 17 Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana	57
Tabel 18 Interval Koefisien Korelasi (r).....	58
Tabel 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi	59
Tabel 20 Hasil Uji Signifikansi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Lahat	34
---	----

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Kerangka Konseptual	23
-----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya Rivai, (2018). Kinerja atau performance dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja Mulyasa, (2017). Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

“Pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training Henry Simamora (2017) Pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya Siregar (2017). Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pelatihan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pelatihan sesuai potensinya. Pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk

pendidikan formal, dan kegiatan lainnya Siregar (2017). Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Penelitian ini mengambil obyek di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat yang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas kantor. Dengan demikian langkah-langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat begitu penting, salah satunya dengan memberikan pelatihan yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

melalui Peraturan Daerah Kabupaten Lahat Nomor 09 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Kabupaten Lahat, dibentuk Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Lahat.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat (BPKD) sebagai sebuah organisasi pemerintah daerah mempunyai visi sebagai penentu arah jalannya organisasi yaitu: *“Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah yang efisien, efektif, akuntabel dan transparan”*. Untuk

merealisasikan visi tersebut, maka pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat perlu diberikan pelatihan agar memiliki pegawai yang berkualitas baik karena pegawai yang bekerja di sana adalah orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat

Keterangan	Jumlah
PNS	23 Orang
Non PNS	22 Orang
Total Pegawai	45 Orang

Sumber : Kantor Badan pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat 2023

Berdasarkan Tabel 1, diketahui jumlah pegawai kantor badan pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Lahat memiliki 45 pegawai yang terdiri dari 23 PNS dan 22 Non PNS.

Tabel 2. Pelaksanaan Program kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Lahat

Tahun	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
2018	Program Kegiatan Penyusunan Rencana Anggaran Daerah	100	80	80
	Program Pengelolaan Perbendaharaan daerah	100	90	90
	Program Pelaksanaan dan Pelaporan Keuangan Daerah	100	80	80
2019	Program Kegiatan Penyusunan Rencana Anggaran Daerah	100	77	77
	Program Pengelolaan Perbendaharaan daerah	100	75	75
	Program Pelaksanaan dan Pelaporan Keuangan Daerah	100	80	80

Tahun	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
2020	Program Kegiatan Penyusunan Rencana Anggaran Daerah	100	77	77
	Program Pengelolaan Perbendaharaan daerah	100	77	77
	Program Pelaksanaan dan Pelaporan Keuangan Daerah	100	82	82
2021	Program Kegiatan Penyusunan Rencana Anggaran Daerah	100	78	78
	Program Pengelolaan Perbendaharaan daerah	100	78	78
	Program Pelaksanaan dan Pelaporan Keuangan Daerah	100	81	81
2022	Program Kegiatan Penyusunan Rencana Anggaran Daerah	100	79	79
	Program Pengelolaan Perbendaharaan daerah	100	78	78
	Program Pelaksanaan dan Pelaporan Keuangan Daerah	100	82	82

Sumber : Kantor Badan pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat 2023

Dari Tabel 2 diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Belum mencapai target kinerja.

Tabel 3. Capaian SKP tahun 2018 - 2022

Tahun	Kriteria	Capaian (%)
2018	Baik Sekali	40%
	Baik	38%
	Cukup	22%
	Kurang	0%

Tahun	Kriteria	Capaian (%)
2019	Baik sekali	31%
	Baik	40%
	Cukup	29%
	Kurang	0%
2020	Baik Sekali	40%
	Baik	40%
	Cukup	20%
	Kurang	0%
2021	Baik Sekali	39%
	Baik	40%
	Cukup	21%
	Kurang	0%
2022	Baik Sekali	40%
	Baik	21%
	Cukup	39%
	Kurang	0%
Total (2018 – 2022)		45 Pegawai

Sumber : Kantor Badan pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat 2023

Dari Tabel 3 diketahui tahun 2018 - 2019 Capaian Penilaian SKP Pegawai mengalami penurunan sebanyak 7% tahun 2019 – 2020 capaian penilaian SKP pegawai mengalami kenaikan sebanyak 9% capaian penilaian SKP pegawai tahun 2020 – 2021 mengalami penurunan sebanyak 1% tahun 2021 – 2022 capaian penilaian SKP pegawai mengalami penurunan sebanyak 18%, Dari data yang dilampirkan setiap tahun Capaian SKP pegawai tidak stabil sehingga mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi total pegawai yang didata dari tahun 2018 – 2022 berjumlah 45 pegawai.

Tabel 4. Pelaksanaan Program Pelatihan Pegawai

No	Pelatihan	Tahun	Tempat	Peserta (Orang)
1.	Pelatihan IT	2018	BPKD Kabupaten Lahat	10
2.	Pelatihan Administrasi keuangan	2019	BPKD Kabupaten Lahat	7
3.	Pelatihan Bagian Perencanaan	2019	BPKD Kabupaten Lahat	7
4.	Pelatihan Penyusunan Data Informasi	2020	BPKD Kabupaten Lahat	10
5.	Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pegawai	2021	BPKD Kabupaten Lahat	6
6.	Pelatihan Service Excellence	2022	BPKD Kabupaten Lahat	5
Total				45

Sumber : Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui data pelatihan Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Lahat berjumlah 45 pegawai

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat *research gap* terkait dengan hasil penelitian terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Lahat, untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mondy (2017), Gomes (2015), Siagian (2021), menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Hal ini tidak sejalan dengan Robbins (2015), Siregar (2016), Nurchayati (2016) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*. Oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Lahat.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah (BPKD) Kabupaten Lahat?”

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kab. Lahat.

4. Manfaat Penelitian

4.1 Manfaat Praktis

Bagi Instansi, yaitu Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kab. Lahat untuk memberi gambaran tentang pengaruh pelatihan terhadap peningkatan Kinerja sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan Pegawai.

4.2 Manfaat teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong pengaruh pelatihan dan kinerja pegawai yang dilakukan di kantor badan pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Lahat khususnya yang terkait dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional Humanis*, 499-509.
- Anam, S., & Prasetyo, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 2(1).
- Arianto, D. A., & Istikomah. (2018). Pengaruh Kontribusi Pendidikan, Pelatihan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru (Studi di SMP Negeri 1 Tahunan Jepara) . *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 33(2), 149-163.
- Arisom, G. J., & Sumbogo, I. A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SD, SMP, SMA Saint John Harapan Indah di Kota Bekasi. *Jurnal Kalbis Institute*, 1-25.
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159-175.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi, M. A. (2011). *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Batubara, A. A. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Alia Negeri di Kota Meda. *Tesis Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gala, I. N., & Rede, A. R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso. *Jurnal Mitra Sains*, 5(2), 58-66.
- Ginancar, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Gomez, B. C. (2014). *Managing Human Resources. International Edition*. New Jersey: Printice Hall.

- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru . *Jurnal Indikator*, 5(2), 73-81.
- Hamalik, O. (2015). *Manajemen Pendidikan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanggreini, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harsono, C., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Ambal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 648-662.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helniha, H. T. (2019). Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Ambon . *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 13(2), 25-35.
- Imroatun, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi kerja, dan Motovasi kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 5 No. 1, 181-194.
- Kalkoy, R. M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pendidikan Seksi Kurikulum di Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon*, 15(2), 150-164.
- Kampa, R. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, daya Tahan Stres Kerja dengan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Ombak (Anggota IKAPI).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan Edisi 14*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marselur. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*. Jakarta: Indeks.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA: Prentice Hall.

- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, J. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar*. Jakarta: Kencana.
- Mustika, M., Sihotang, D., Siregar, D., Manurung, M., & Siregar, I. D. (2022). Pnegaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipispis. *Jurnal Magister Manajemen*, 4(1), 90-98.
- Nawai, H. (2007). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. *Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*, 1(2).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Putra, B. A., & Kumalaputra, I. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 55-72.
- Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru . *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 328-343.
- Risaldin. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. *Wakapendik Vol. 2 No. 6*, 1-13.
- Rivai, V. (2018). *Performance Appraisal :Cara Tepat dan Mudah Mengukur dan Menilai Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen. Edisi ke-10*. Jakarta: Erlangga.
- Rosyadi, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(1).
- Sahertian, P. A. (2010). *Konsep dasar & Teknik Supersive Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Imiah Saintek*, 5(1), 70-82.
- Sudarso, A. P., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 960-964.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulu, A. H., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomoho. *EMBA*, 10(2), 560-568.
- Sumiaty, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Mengajar Terhadap Kualitas Pengelolaan Pembelajaran Guru PAI SMA - SMK Negeri Kota Metro. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 102-109.
- Sumiaty, R. Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan. *Jurnal Madani*, 3(1), 42-55.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Syukur, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga Cetakan VI*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan Edisi 4*. Jakarta: Kencana.
- Zeke, K., Katuuk, D. A., Lengkong, J. S., & Rotty, V. N. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba

Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 15-21.

Zulfahmi, Marantika, A., & Zulher. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Guru dan Dampaknya pada Kinerja Guru pada SMA Negeri di Bangkinang Kota. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 854-