

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI
SUMATERA SELATAN**



Tesis Oleh :

MUHAMMAD RIDHO KURNIAWAN

01012682226045

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2025

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Ridho Kurniawan

NIM : 01012682226045

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Pembimbing I



Tanggal: 24-4-2025

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 19661022199203 2 002

Pembimbing II



Tanggal: 24-4-2025

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

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

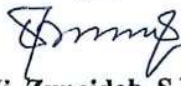
PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Ridho Kurniawan
NIM : 01012682226045
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji pada ujian komprehensif pada tanggal 4 Juni 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 4 Juni 2025
Pembimbing I,


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 19661022 199203 2 002

Pembimbing II


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

Penguji


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST., SM., MM
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.
NIP. 196805181993031003

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Ridho Kurniawan
NIM : 01012682226045
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
Penguji : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST., SM., MM
Tanggal Ujian : 4 Juni 2025

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar Magister Manajemen.

Palembang, 5 Juni 2025
Pembuat Pernyataan



Muhammad Ridho Kurniawan
NIM 01012682226045

MOTTO DAN PERSEMBAHAN MOTTO:

“Makin besar rintangan, makin besar kemuliaan dalam mengatasinya.”
Moliere

Tesis ini kupersembahkan untuk:

- 1. Tuhan Yang Maha Esa**
- 2. Ayah dan Ibu Tercinta Bapak H.Khalidi dan Ibu Hj. Dewi Kartika**
- 3. Teman-temanku Angkatan 53 MM Unsri**
- 4. Almamater**

KATA PENGANTAR

Dengan penuh syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, tesis berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan" ini telah berhasil diselesaikan. Karya ilmiah ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Tesis ini menemukan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi menunjang efektivitas, dan motivasi berfungsi sebagai katalisator yang mengoptimalkan potensi (*human capital*) menjadi kinerja nyata. Perlu ditekankan bahwa investasi pada *human capital* tidak akan maksimal tanpa adanya motivasi.

Penulis menyadari sepenuhnya keterbatasan dalam penyusunan tesis ini dan memohon maaf atas segala kekurangan. Besar harapan penulis agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Palembang, 5 Juni 2025

Pembuat Pernyataan



Muhammad Ridho Kurniawan

NIM 01012682226045

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segenap kerendahan hati dan rasa syukur yang tak terhingga, saya persembahkan ucapan terima kasih ini kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si., pembimbing I saya. Terima kasih atas kesabaran, waktu, dan bimbingan yang tak ternilai harganya.
2. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M., pembimbing II saya, yang senantiasa membimbing dan memotivasi saya untuk selalu bersemangat dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M., sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan sekaligus sebagai penguji tesis yang telah memberikan masukan konstruktif.
4. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., yang telah memberikan dukungan dan arahan sebagai Plt.Koordinator Program Studi Magister Manajemen sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., yang telah memberikan dukungan dan arahan sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Prof. Dr. Sulastri, M.E., M.Kom., dosen pembimbing akademik saya, terima kasih banyak atas segala arahan, masukan, dan kesabaran Ibu selama ini.
7. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A., pembimbing II proposal saya yang membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
8. Ayahanda tercinta H. Khalidi, S.E., M.Si., dan Ibunda tercinta Hj.Dewi Kartika, S.E.,M.Si., sumber kekuatan dan cinta yang tak pernah padam. Doa dan

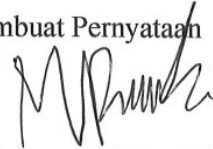
dukungan kalian adalah tiang penyangga yang menguatkan saya dalam setiap tantangan.

9. Saya juga menyampaikan terima kasih yang tulus kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas ilmu dan bimbingan berharga yang telah mereka berikan, menjadi bekal penting dalam perjalanan akademik saya.
10. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang dengan sigap membantu kelancaran administrasi selama masa studi.
11. Kakak dan adik saya yang tercinta, Andika Maulana Siddiq, S.E., S.Ars., M.T., dan Annisa Putri Rahayu, S.Kom., yang selalu hadir dengan semangat dan dukungan, mengusir lelah dan memberi kekuatan.
12. Seseorang yang selalu setia dan sabar menunggu saya .

Semoga setiap kebaikan yang telah diberikan dilimpahkan pahala berlipat ganda oleh Allah SWT. Saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, dengan tangan terbuka, saya menerima kritik dan saran membangun demi perbaikan di masa depan.

Palembang, 5 Juni 2025

Pembuat Pernyataan



Muhammad Ridho Kurniawan

01012682226045

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh: Muhammad Ridho Kurniawan

Untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan, diperlukan pendekatan yang komprehensif yang mencakup pelatihan, pengembangan kompetensi, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai menggunakan metode survei dan analisis regresi linier berganda terhadap 40 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana peningkatan program pelatihan dan pengembangan kompetensi serta motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi pada sumber daya manusia melalui pelatihan, kompetensi dan motivasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis agar instansi pemerintah lebih fokus pada pengembangan pelatihan, kompetensi dan motivasi pegawai demi mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 19661022 199203 2 002

Pembimbing II



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

Mengetahui,
Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.
NIP. 196805181993031003

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE DEPARTMENT OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILD PROTECTION OF SOUTH SUMATERA PROVINCE

By:
Muhammad Ridho Kurniawan

To improve the performance of Civil Servants at the Women Empowerment and Child Protection Agency of South Sumatra Province, a comprehensive approach encompassing training, competence development, and work motivation is necessary. This study aims to analyze the influence of these three variables on employee performance using survey methods and multiple linear regression analysis on 40 employees. The results indicate that training, competence, and motivation have a positive and significant effect on employee performance, where enhancing training programs, competence development, and work motivation can increase the effectiveness and efficiency of service delivery. These findings underscore the importance of investing in human resources through training, competence and motivation as strategic measures to improve staff performance within government organizations. This research provides practical implications for government agencies to focus more on developing training, employee competence and motivation to achieve optimal performance.

Keywords: *Training, Competence, Motivation, Civil Servant Performance,*

First Advisor,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 19661022 199203 2 002

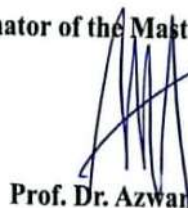
Second Advisor,



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

Known by,

Plt. Coordinator of the Master of Management Study Program



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.
NIP. 196805181993031003

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris mahasiswa:

Nama : Muhammad Ridho Kurniawan
NIM : 01012682226045
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk di tempatkan di lembar Abstrak.

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 19661022 199203 2 002

Pembimbing II



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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap : Muhammad Ridho Kurniawan, S.Kom
Tempat/ Tanggal Lahir : 07 Desember 1997
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Komplek Griya Bahagia Blok C20, Alang-Alang Lebar
Palembang.
No. HP/ WA : 081273005299
Nama Orang Tua
1. Ayah : H. Khalidi, S.E., M.Si
2. Ibu : Hj. Dewi Kartika, S.E., M.Si

Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri 8 Sekayu
2. SMP : SMP Negeri 5 Sekayu
3. SLTA : SMA Negeri 10 Palembang
4. Strata 1 : Universitas Bina Darma Palembang

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Human Capital Theory	14
2.1.2 Pelatihan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	16
2.1.2.2 Jenis Pelatihan.....	17
2.1.2.3 Tujuan Pelatihan.....	20
2.1.2.4 Metode Pelatihan.....	20
2.1.2.5 Dimensi Pelatihan.....	21

2.1.3 Kompetensi	23
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	24
2.1.3.2 Manfaat Kompetensi	25
2.1.3.3 Dimensi Kompetensi	27
2.1.4 Motivasi Kerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	29
2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja	30
2.1.4.3 Teori-Teori Motivasi	31
2.1.4.4 Indikator dan Dimensi Motivasi Kerja	34
2.1.5 Kinerja Pegawai	35
2.1.5.1 Pengertian Kinerja.....	35
2.1.5.2 Dimensi Kinerja	37
2.2 Penelitian Terdahulu.....	38
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	48
2.3.1 Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Pegawai	48
2.3.2 Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Pegawai	50
2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai	51
2.4 Kerangka Konseptual.....	52
2.5 Hipotesis Penelitian.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Rancangan Penelitian.....	56
3.2 Ruang Lingkup penelitian.....	56
3.3 Jenis dan Sumber Data	57
3.3.1 Jenis Data	57
3.3.2 Sumber Data.....	58
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian	59
3.4.1 Populasi.....	59
3.4.2 Sampel.....	59
3.5 Teknik Pengumpulan Data	60
3.6 Metode Transformasi Data.....	61

3.7 Uji instrumen	62
3.7.1 Uji validitas	62
3.7.2 Uji Reliabilitas	63
3.8 Teknik Anaisis Data	63
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	63
3.8.1.1 Uji Normalitas	64
3.8.1.2 Uji Multikolineritas	65
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	65
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	65
3.9 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	66
3.10 Uji Hipotesis	67
3.10.1 Uji Kelayakan Model	67
3.10.2 Uji Parsial	68
3.11 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	68
3.11.1 Variabel Penelitian	68
3.11.2 Definisi Operasional	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Gambaran Umum Objek	73
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan	73
4.1.2 Visi Dan Misi	73
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan	75
4.2 Profil Responden	75
4.3 Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	79
4.3.1 Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_1)	79
4.3.2 Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi (X_2)	82
4.3.3 Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Motivasi (X_3)	86
4.3.4 Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja PNS (Y)	90
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	93
4.4.1 Hasil Uji Validitas	94
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	95

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	97
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	97
4.5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	98
4.5.3 Hasil Uji Multikolinieritas	100
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
4.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi(R^2).....	102
4.8 Uji hipotesis	104
4.8.1 Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F)	104
4.8.2 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	105
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	106
4.9.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja PNS pada Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan.....	106
4.9.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja PNS pada Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan.....	108
4.9.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PNS pada Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan.....	111
4.10 Implikasi Hasil Penelitian.....	114
4.10.1 Implikasi Teoritis.....	115
4.10.2 Implikasi Praktis.....	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	117
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	117
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	119
DAFTAR PUSTAKA.....	120
LAMPIRAN.....	128

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah Kasus yang ditangani Dinas PPPA dalam tahun 2022, 2023 dan 2024.....	2
Tabel 1.2	Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024.....	4
Tabel 1.3	Jumlah pegawai Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan yang telah mengikuti Pelatihan Teknis spesifik Perlindungan Perempuan dan anak Tahun 2021-2023.....	6
Tabel 1.4	Realisasi Program Pelatihan Dinas PPPA Periode Tahun 2022-2024.....	7
Tabel 1.5	Data Hasil Layanan Penanganan Kasus Pegawai Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022-2024.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	70
Tabel 4.1	Profil Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2	Profil Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.3	Profil Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
Tabel 4.4	Profil Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
Tabel 4.5	Profil Responden Penelitian Berdasarkan Status Perkawinan.....	78
Tabel 4.6	Persepsi Responden Pada Variabel Pelatihan (X_1).....	79
Tabel 4.7	Persepsi Responden Pada Variabel Kompetensi (X_2)	83
Tabel 4.8	Persepsi Responden Pada Variabel Motivasi (X_3)	87
Tabel 4.9	Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y).....	91
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas	94
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	96
Tabel 4.12	Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Sminov Test	98
Tabel 4.13	Uji Heteroskedastisitas dengan glejser	99
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas	100
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	101
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	103
Tabel 4.17	Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F) ANOVA	104
Tabel 4.18	Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	105

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	128
Lampiran 2 Hasil Kuesioner.....	136
Lampiran 3 Tabel Msi	140
Lampiran 4 Uji Statistik.....	150
Lampiran 5 Dokumentasi.....	160
Lampiran 6 Surat Izin penelitian.....	162
Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian.....	163

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia telah berkomitmen kuat dalam melindungi perempuan dan anak melalui berbagai regulasi dan perjanjian internasional seperti konvensi hak anak dan *convention elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW)*. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 juga telah mengatur pembagian tanggung jawab perlindungan anak dan perempuan di berbagai tingkatan pemerintahan.

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, melalui Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016, membentuk Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinas PPPA). Dinas ini berfungsi mengimplementasikan kebijakan terkait pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Penelitian ini akan berfokus pada salah satu tugas utamanya penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024 menunjukkan peningkatan drastis kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. Jumlah kasus melonjak sekitar 35% di tahun 2023 menjadi 550 kasus dengan 620 korban, dibanding 408 kasus dengan 446 korban di tahun 2022. Ironisnya, meskipun ada peningkatan signifikan dari data BPS, jumlah laporan kasus yang masuk ke Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan justru sangat rendah.

Berikut ini, tabel 1.1 menyajikan data lengkap mengenai semua laporan kasus yang masuk ke Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.1 Jumlah Kasus yang ditangani Dinas PPPA dalam tahun 2022, 2023 dan 2024

Tahun	Jenis kasus	Jumlah Kasus		Jumlah Korban			Progres Kasus				
		P	A	P	Anak		Sesuai jenis Kasus	Masih dalam proses	%	Sele sai	%
					L	P1					
2022	KTP/KTA	5	5	5	4	1	10	0	0	10	100
	Sengketa Hak Asuh	0	3		1	2	3	0	0	3	100
	KDRT	9	0	9	0	0	9	0	0	9	100
	Pelecehan seksual	1	14	1	0	14	15	0	0	15	100
	ABH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TPPO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		15	22								
2023	KTP/KTA	8	11	8	10	2	20	13	68,4	6	31,6
	Sengketa Hak Asuh	0	17	0	18	9	27	7	41,2	10	58,8
	KDRT	7	0	7	2	1	10	1	14,3	6	85,7
	Pelecehan seksual	5	9	5	1	11	17	9	64,3	5	35,7
	ABH	0	2	0	2	0	2	1	50,0	1	50,0
	TPPO	2	-	6	-	-	6	0	0	2	100
		22	39		33	23					
2024	KTP/KTA	1	27	1	17	18	36	20	71,4	8	28,6
	Sengketa Hak Asuh	0	3	0	2	2	4	2	66,7	1	33,3
	KDRT	9	0	9	0	0	9	7	77,8	2	22,2
	Pelecehan seksual	2	12	2	0	12	14	13	92,9	1	7,1
	ABH	0		0		0		0	0		0
	TPPO	1	2	1	0	10	11	1	33,3	2	66,7
		13	44		19	42					
Total		57		13	61		74	43	75	14	25

Sumber Data Dinas PPPA Provinsi Sumsel 2024

Keterangan:

- P : Perempuan dewasa
- P1 : Anak perempuan
- L : Anak laki laki
- KTP/KTA : Kekerasan terhadap perempuan/anak
- KDRT : Kasus kekerasan dalam rumah tangga
- Sengketa Hak Asuh : Kasus sengketa hak asuh anak yang berdampak pada kesejahteraan anak
- ABH : Kasus anak berhadapan dengan hukum
- TPPO : Kasus tindak pidana perdagangan orang

Data Tabel 1.1 menunjukkan tren peningkatan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak yang ditangani Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2022 hingga 2024, dengan kekerasan seksual dan KDRT mendominasi. Jumlah korban anak yang signifikan menegaskan kerentanan kelompok ini. Namun, progres penanganan kasus menunjukkan disparitas. Pada 2022, semua kasus diselesaikan, tetapi di 2023, 51% kasus masih dalam proses, dan pada 2024, angka tersebut meningkat menjadi 75% kasus dalam penanganan. Fenomena ini diperparah dengan rendahnya angka pelaporan kasus ke Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan, mengindikasikan banyak kasus kekerasan yang belum tertangani oleh lembaga ini.

SDM memiliki keunggulan tak tergantikan dan tak dapat ditiru, menjadikannya sangat berharga bagi organisasi (Noe, 2020). Mengelola SDM secara efektif sangat krusial agar organisasi dapat mencapai tujuan bisnis dan menciptakan nilai bagi semua pemangku kepentingan.

Dari hasil wawancara dengan pegawai Dinas PPPA pada Mei 2024, menunjukkan beberapa kendala utama yang menjadi tantangan penanganan kasus kekerasan oleh Dinas PPPA. Salah satu isu krusial adalah keterbatasan SDM. Pegawai memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam, namun menghadapi kasus kekerasan yang sangat kompleks dan melibatkan berbagai aspek. Selain itu, tidak semua pegawai memiliki keahlian khusus di bidang yang relevan seperti psikologi, hukum, atau sosial, yang esensial untuk penanganan kasus yang efektif. Kurangnya pelatihan teknis spesifik di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak juga membuat pegawai merasa kurang kompeten

dalam menghadapi kasus yang rumit. Kurangnya motivasi dari pimpinan, terutama dalam bentuk apresiasi atau penghargaan kepada bawahan yang mencapai target, turut menghambat kinerja optimal. Hal ini berdampak pada progres penanganan kasus yang lambat, dan tingkat penyelesaian kasus yang rendah.

Kualitas SDM merupakan penentu utama keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif dan tepat sasaran menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan menjaga daya saing organisasi (Aribowo & Wijonarko, 2024).

Berikut ini disampaikan data pegawai Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Dinas PP PA Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024

No.	Tingkat Pendidikan	Laki Laki	Perempuan	Jumlah
1	S2	6	13	19
2	S1	7	11	18
4	SLTA	2	0	2
5	SLTP	1	0	1
	Total	16	24	40

Sumber: Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan memiliki kualifikasi akademik yang kuat, dengan lebih dari 90% (37 dari 40) pegawai bergelar S1 atau S2. Proporsi perempuan (24 dari 40) juga signifikan, sangat relevan mengingat fokus layanan pada perempuan dan anak . Namun, karena penanganan korban kekerasan tugasnya berisiko tinggi yang menuntut kompetensi, empati, dan pengetahuan spesifik, maka untuk mengoptimalkan layanan, Dinas PPPA perlu bergeser dari sekadar kualifikasi formal ke pengembangan kompetensi

multidisiplin melalui pelatihan intensif agar pegawai mampu memberikan bantuan holistik yang berpusat pada korban.

Menangani perempuan dan anak korban kekerasan, pegawai Dinas PPPA menghadapi beragam risiko. Oleh karena itu, pelatihan teknis spesifik sangat krusial untuk meningkatkan kualitas layanan. Sesuai Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (Permen PPPA RI) Nomor 3 Tahun 2023, pelatihan ini membekali pegawai dengan kompetensi, empati, dan pengetahuan esensial untuk bantuan holistik berpusat korban, mendukung pemulihan dan kehidupan yang lebih baik. Bagi pegawai Dinas PPPA yang menjadi garis depan penanganan kekerasan perempuan dan anak, kompetensi adalah keharusan karena, kualitas layanan mereka secara langsung menentukan proses pemulihan dan masa depan korban.

Menurut Hafizurrachman (dalam Marthalia & Anisah, 2020), kompetensi adalah paduan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan seseorang dalam karier tertentu, memungkinkan individu menjalankan tugas sesuai keahlian spesifik yang ditetapkan.

Berikut disampaikan data mengenai jumlah pegawai Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan yang telah mengikuti pelatihan teknis spesifik perlindungan perempuan dan anak pada periode tahun 2022 hingga 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah pegawai Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan yang mengikuti Pelatihan Teknis spesifik Perlindungan Perempuan dan anak Tahun 2021-2023

Tahun	Jenis pelatihan	Jumlah	Pegawai			
			Sudah Mengikuti Pelatihan		Belum mengikuti pelatihan	
			Jumlah	%	jumlah	%
2022	Pelatihan eksternal					
	Sistem Perlindungan Anak (SPA	40	7	17,5	33	82,5
	Manajemen kasus	40	12	30,0	28	70,0
	Care for caregiver	40	8	20,0	32	80,0
2023	Pelathan internal program DPPA Propinsi sumsel					
	Advokasi kebijakan dan pendampingan pelaksanaan kebijakan program dan kegiatan pencegahan kekerasan terhadap anak	40	40	100	0	0
	Peningkatan kapasitas dan sumber daya lembaga penyedia layanan anak yang memerlukan perlindungan khusus,	40	40	100	0	0
	Peningkatan kapasitas sumber daya lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas keluarga,	40	40	100	0	0
2024	Pelatihan eksternal					
	Pelatihan Mediator Kasus	40	1	2,6	39	97,4
	Pelatihan layanan perlindungan Hak Perempuan dan sertikasi	40	0	0	0	0
	Pelatihan layanan perlindungan anak memerlukan perlindungan Khusus dan Sertifikasi	40	0	0	0	0

Sumber : Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan

Tabel 1.3 menunjukkan kesenjangan signifikan dalam pelatihan teknis spesifik pegawai Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan dari 2022-2024. Meskipun pelatihan internal di 2023 mencapai 100% partisipasi, pelatihan eksternal di 2022 memiliki rata-rata partisipasi di bawah 30%, dan di 2024 bahkan nyaris nol untuk pelatihan krusial seperti mediasi dan sertifikasi. Ini mengindikasikan banyak

pegawai masih kurang kompeten dalam menghadapi kasus kekerasan kompleks, berpotensi menghambat kinerja optimal dan mempengaruhi motivasi mereka.

Berikut Tabel 1.4 realisasi program pelatihan Dinas PPPA Provinsi Sumsel periode 2022-2024.

Tabel 1.4. Realisasi Program Pelatihan Dinas PPPA Periode Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Jenis Pelatihan	Target Pelatihan (%)	Realisasi Jenis Pelatihan	Realisasi Jenis Pelatihan %
2022	6	100	3	50.0
2023	6	100	3	50.0
2024	9	100	1	11,1

Sumber data Dinas PPPA Provinsi Sumsel tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, realisasi program pelatihan Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan penurunan drastis dari tahun 2022 hingga tahun 2024. Meskipun target selalu 100%, realisasi jenis dan persentase pelatihan jauh di bawah target. Pada 2022-2023, hanya 3 dari 6 jenis pelatihan (50%) yang terealisasi. Puncaknya di 2024, hanya 1 dari 9 jenis pelatihan (11,1%) yang berhasil dilaksanakan.

Program pelatihan seringkali menjadi ajang untuk berinteraksi, membangun jejaring, dan merasa menjadi bagian dari tim atau organisasi. Minimnya pelatihan dapat mengurangi kesempatan pegawai untuk memenuhi kebutuhan sosial ini, yang pada gilirannya dapat menurunkan rasa memiliki dan motivasi mereka untuk berkontribusi. Pelatihan merupakan salah satu cara bagi organisasi untuk menunjukkan bahwa mereka menghargai pengembangan pegawai. Melalui pelatihan, pegawai dapat memperoleh keterampilan baru, meningkatkan kompetensi, dan merasa lebih dihargai. Penurunan realisasi pelatihan dapat

mengindikasikan bahwa kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan terhadap potensi pegawai berkurang. Ini berpotensi menurunkan harga diri dan kepercayaan diri pegawai. Program pelatihan adalah sarana penting untuk membantu pegawai mencapai aktualisasi diri melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan peluang untuk pertumbuhan karir. Dengan minimnya pelatihan, pegawai mungkin merasa terhambat dalam mengembangkan potensi mereka dan mencapai tujuan profesional, yang pada akhirnya dapat memadamkan motivasi untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi.

Tabel 1.5 berikut ini menyoroti tren penurunan kinerja penanganan kasus di Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.5 Data Hasil Layanan Penanganan Kasus Pegawai Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022-2024

Tahun	Target Penanganan (kasus)	Progres penanganan (Kasus)	Jumlah Kasus yang belum Terselesaikan
2022	37	37	0
2023	61	30	31
2024	57	14	43

Sumber data : Dinas PPPA Provinsi Sumsel tahun 2025

Pada Tabel 1.5 tahun 2022, Dinas PPPA berhasil memenuhi target penanganan kasus, namun di tahun 2023, terjadi penurunan signifikan dengan menyisakan 31 kasus yang tidak tertangani dari target 61 kasus. Situasi memburuk di tahun 2024, di mana kasus yang tidak tertangani mencapai 43 kasus, dari target 57 kasus, menunjukkan penurunan hasil yang lebih drastis. Ini mengindikasikan adanya masalah yang mendasari, yang kemungkinan besar terkait dengan motivasi kerja pegawai. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa konsistensi dalam mencapai

target masih menjadi tantangan utama. Dengan adanya data konkret ini, penulis memiliki dasar yang kuat untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk bagaimana motivasi kerja berperan dalam pencapaian target layanan penanganan kasus perempuan dan anak.

Pekerjaan penanganan perempuan dan anak korban kekerasan sarat dengan tantangan emosional dan psikologis sehingga memberikan motivasi yang tepat bisa membantu mereka tetap kuat dan efektif. Kurangnya motivasi dari pimpinan, terutama dalam bentuk apresiasi atau penghargaan bagi yang mencapai target akan menurunkan semangat kerja, yang akan berdampak pada kinerja.

Robbins serta Judge (2019) menegaskan bahwa motivasi tinggi meningkatkan usaha dan kinerja. Pegawai merasa bahwa apresiasi yang rendah ini berdampak langsung pada motivasi dan semangat kerja mereka. Akibatnya, mereka tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian target layanan penanganan kasus. Temuan ini semakin memperkuat indikasi bahwa motivasi kerja adalah faktor krusial yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja di Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi hubungan positif antara pelatihan, kompetensi, dan motivasi dengan peningkatan kinerja pegawai, masih ada celah penelitian (*research gap*) yang signifikan. Literatur yang ada belum secara spesifik mengidentifikasi jenis pelatihan teknis dan kompetensi yang paling efektif, serta kebutuhan motivasi seperti apa yang diperlukan agar

pegawai terdorong dan dapat meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan mengevaluasi pengaruh pelatihan teknis spesifik, pengembangan kompetensi relevan, dan mengidentifikasi kebutuhan motivasi spesifik agar pegawai terdorong dan mampu meningkatkan kinerja mereka dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Berikut pendapat beberapa ahli tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

Menurut Gomes (dalam Yusuf, Nuryadin, & Adi, 2023), pelatihan merupakan upaya peningkatan kinerja pekerja pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kompetensi, didefinisikan oleh Boyatzis (Suryani et al., 2021), sebagai kualitas fundamental dari suatu kemampuan individu yang dapat berupa niat, keterampilan, kemampuan, bagian dari pandangan diri seseorang, pekerjaan sosial, atau kumpulan informasi yang mereka gunakan.

Motivasi adalah energi internal yang mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi. Sikap mental proaktif dan positif memperkuat motivasi ini, memungkinkan karyawan mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara dalam Anytawati et al., 2024). Meskipun bukan satu-satunya faktor, motivasi sangat mempengaruhi kinerja. Karyawan akan semakin termotivasi saat yakin hasil kerja mereka diakui dan dihargai.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan,

kompetensi, motivasi, dan kepentingan (wibowo dalam Nurjaya, 2021). Menurut Robbins (2019) kinerja pegawai adalah kontribusi individu atau kelompok terhadap pencapaian tujuan organisasi. Beliau juga berpendapat bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik, efektif, relevan, terstruktur, interaktif, dan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, perubahan perilaku dan produktivitas karyawan serta menjadi investasi yang strategis bagi perusahaan yang akan berdampak langsung pada kinerja perusahaan.

Kinerja adalah implementasi rencana yang dijalankan oleh SDM dengan kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo dalam Nurjaya, 2021). Robbins (2019) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kontribusi individu atau kelompok terhadap tujuan organisasi. Ia juga menekankan bahwa pelatihan yang efektif yang dirancang dengan baik, relevan, terstruktur, interaktif, dan berkelanjutan adalah investasi strategis yang mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, mengubah perilaku, dan pada akhirnya, meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan beragam antara pelatihan, kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Sitio (2022) dan Razak (2021) sepakat bahwa pelatihan secara langsung meningkatkan kinerja. Namun, Yulianty et al. (2021) menemukan kompetensi tidak selalu berpengaruh signifikan, menyarankan indikator yang lebih spesifik. Novrizal et al. (2024) menambahkan, pelatihan adalah investasi krusial untuk pengembangan kemampuan, di mana kualitas dan relevansinya menjadi kunci motivasi dan kinerja, meskipun dampaknya mungkin tidak selalu langsung signifikan.

Dalam hal motivasi, Razak (2021) serta Novrizal et al. (2024) konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan dengan faktor lain maupun secara parsial. Ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah di Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan dan tinjauan studi terdahulu, penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja PNS Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan. Dalam rumusan yang lebih sederhana, judul penelitian ini adalah:

“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis, dan fenomena yang telah penulis uraikan, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PPPA Provinsi Sumsel?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PPPA Provinsi Sumsel?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PPPA Provinsi Sumsel?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah untuk mendapatkan bukti empiris:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PPPA Provinsi Sumsel.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PPPA Provinsi Sumsel.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PPPA Provinsi Sumsel.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi dua manfaat yang berguna baik secara teoritis, praktis maupun kegunaan bagi penulis.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan mengkaji Teori *Human Capital*, memperkaya pemahaman tentang hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja PNS. Pada akhirnya, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

Temuan dari penelitian ini akan menghasilkan rekomendasi konkret bagi Dinas PPPA Provinsi Sumatera Selatan. Fokusnya adalah meningkatkan kinerja PNS dalam penanganan kasus kekerasan perempuan dan anak, melalui pelatihan yang lebih efektif, peningkatan kompetensi, dan pendorong motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press
- Achmad, C., Asdar, M., & Efendi, S. (2021). *Impact of Training and Learning Organization on Employee Competence and Its Implication on Job Satisfaction and Employee Performance of Bank in Indonesia. Psychology and Education Journal*, 58(1), 140–156. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.753>
- Anuar, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(1), 86–95.
- Anytawati, Sudiyanto, H., & Fardiansyah, A. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi (Ppi) Di Rsud Ra Basoeni Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit*, 1–14.
- Amin, A. R. A., Adam, M., Zunaidah, Andriana, I., & Farla, W. (2024). *The Effect of Competence and Leadership Style on the Performance of Village Officials in Rambang District, Muara Enim Regency with Motivation as a Mediating Variable. Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 07(07), 4345–4352. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i7-52>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. Jurnal Pilar. *JURNAL PILAR*, 14(1), 15–31.
- Aribowo, H., Wijonarko, G., & Sugito, F. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Praktek Mengelola Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Karyawan. KYTA JAYA MANDIRI.
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. 18th edn. Rineka Cipta.
- Ayu, S., Putri, N., Hidayat, W., Pinem, R. J., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. 11(3), 483–491.

- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. (2024). Kasus kekerasan perempuan dan anak di Provinsi Sumatera Selatan. Diambil dari <https://sumsel.bps.go.id/id>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Bukhari, S., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, 89-103. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Dagnew Gebrehiwot, G., & Elantheraiyan, P. (2023). *A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. Social Sciences and Humanities Open*, 8(1).
- Dessler, G. (2020). Manajemen Sumber daya manusia (14th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*
- Esthi, R. B. (2022). *The Effect of Competence and Job Training on the Employees ' Performance in the West Java Crab Meat Agro-Industry. Jurnal Ilmiah Agrineca*, 22(2), 1–9.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Garaika. (2020). *Impact of Training and Competence on Performance moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03), 10–20. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1158>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, C., Ahmadi, R., & Supendi, D. (2022). *The Impact Of Training And Competence On Employee Performance of employees from the Bandung City*

- BAPPEDA. *Advances in Human Resource Management Research*, 11(2), 1515–1520. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.88>
- Harwina, Y. (2022). *The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companies. International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i1.97>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Ilham. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *MARS Journal*, 4(2), 14–23.
- Irfan, A., Jumaidah, & Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. 4(1), 763–771.
- Istianah. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Unit Pelaksanapelayanan Pelanggan (Up3) Pekalongan. *Jurnal Global Competence and Entrepreneurial Mindset for the Future*, 46–55.
- Karyono, K., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). *The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. Journal of Multidisciplinary Academic*, 04(03), 152–158.
- Kasmir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Depok:PT Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2021). Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 4 Tahun 2021 tentang Kamus Kompetensi Teknis di Lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak*.
- Khasanah, R. U., & Basukianto. (2022). Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *YUME : Journal of Management*, 5(1), 465–479.

- Kristin, M. L. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 6* No.1 Maret 2022 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 DOI, 6(1).
- Kusumastuti, A., & Khoiron, ahmad mustamil. (2019). Metode Penelitian Kualitatif (F. Anisya (ed.)).
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*.
- Maizar, Indra Nara Persada, & Septa Diana Nabella. (2023). *the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance* Pt. Luas Retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291–303.
- Malaka, S. S., HP, A., & Widagdo, S. (2023). *The Effect Of Employee Training, Competence And Commitment On Employee Performance In OCB On Non-Medical Staff Of RSUD Dr. H Koesnadi Bondowoso. Proceeding International Conference on Economics, Business and Information Technology (Icebit*.
- Marthalia, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Jaya. *Manajerial Universitas Jayabaya*, 14, 1–6.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). *Human Resources Management Sixteenth Edition. In Fortune*.
- Masyhur, Fendri, Haprianti, E., & Putri, M. (2021). Peran Kompetensi Guru dalam Mengevaluasi Tugas yang Diberikan melalui Pembelajaran Online di SMP Negeri 1 Kuantan Hilir Seberang. *Riau Education Journal*, 1(1), 1–6.
- Metriadi, & Ony Panjaitan, O. W. (2024). *the Effect of Competency on Employee Performance Using Training As a Moderating Variable. Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*.
- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi. *NMaR Nobel Management Review Volume 2 Nomor 2 Juni 2021*.

- Nafsiyah, W., Cahyono, D., & Sanosra, A. (2024). *The Influence Of Training, Competence , And Commitment On Employee Performance Mediated By Work Discipline At The Regional Personnel Agency Of Lumajang Regency. Jurnal Ekonomi*, 13(03), 613–625. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Nendi, I. (2022). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Syntax Group Cirebon*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia.
- Nurhasanah, N., Ar, F., & Amalia, R. (2022). Analisis Data Ordinal untuk Mengetahui Tingkat Persetujuan Pengetahuan dan Pelaksanaan Visi dan Misi Jurusan Statistika FMIPA Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Peluang*.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *MENARA Ilmu*, XV(01), 95–106.
- Norkhalisah, A., Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Novrizal, D., Hendriani, S., & Syapsan. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Pada Pt. Telkom Witel Ridar. *Jurnal Bahtera Inovasi*
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian sosial. *Media Sahabat Cendikia*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2021). *The Effect of Competence on Employee Performance Mediated on Job Satisfaction (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee)*. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 3 Tahun 2020 tentang Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian

- Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2020). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020*.
- Pradiningrum, E. R., Lestari, H., & Santoso, S. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang*. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2022). *Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening*. *APTISI Transactions on Management (ATM)*.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). 4(3), 561–570.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Provinsi Sumatera Selatan. (2016). *Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016 Nomor 14. Palembang: Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- Purnomo, M. V., Perizade, B., & Syapril, Y. (2023). *The Effect of Training and Work Experience on Performance with Competence as an Intervening Variable at the Head of the Technical Implementation Unit of PT. Indonesian Railways*. *International Journal of Social Service and Research*.
- Razak, N. (2021). *The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance*. *Jurnal Economic Resources*, 8, 83–85.
- Ramadhan, R. R., Widarko, A., & Primanto, A. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pada PK IPNU IPPNU UNISMA). *Jurnal Riset Manajemen*,
- Restu, H., Saputra, M. I., Triyono, A., & Suwaji. (2021). *Metode Penelitian*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi) (8 (ed.)). Penerbit Salemba Empat.

- Salim, N. A., Sutrisno, Maango, H., Yusuf, M., & Haryono, A. (2022). *Employee Performance Of Btn Bandung And The Impact Of Training And Workplace. Jurnal Darma Agung*, 30(2), 549–558.
- Salvano, D. P., Naadu, L. O. L., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2), 185–198.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Metode Penelitian Bisnis Buku 1&2* (6th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Siregar, A. S., Nasution, A. P., & Ihsan, M. A. Al. (2022). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Educational and Language Research*, 8721(11), 1609–1624.
- Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*.
- sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. ALFABETA*.
- Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali). *Jurnal Imagine*, 1(1), 1–11.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2023). *The Effect Of Competence , Work Experience , Work Environment , And Work Discipline On Employee Performance. Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator, Volume 13*, 110–117.
- Syarifuddin, A., Ma'ruf, A., & Yusuf, M. (2022). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. *Jurnal Unismuh*, 3(5), 1573–1585.

- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *DIA BISNIS*, 12(2), 127-132.
- Triyanti, W., & Saroyo. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart (LPK Prima Smart) Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 6(2), 1292–1303.
- Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 76–88.
- Yatimah, D., Sari, E., & Irvansyah, A. (2021). Pelatihan Keterampilan Limpad Menjadi Hantaran Pengantin Untuk Meningkatkan Ekonomi Ibu-Ibu Pkk Di Sukabumi. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Elfaatih Global Indonesia. *E-BISMA*
- Yusuf, Y., Nuryadin, A., & Adi, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*.
- Zemburuka, I., & Dangarembizi, F. (2020). *An Assessment on the Impact of Training and Development on Employees' Performance in the Namibian Defence Force at Okahandja. International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 153. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17496>
- Zunaidah, Soebyakto, B. B., Hanafi, A., & Rakasiwih, E. (2019). *Effect Of Training, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Techwin Bkt. International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(12). www.ijstr.org