

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 29/24
FAKULTAS EKONOMI SRIWIJAYA

Skripsi Oleh :
M. ROMANDA AKBAR
01011182025001
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Disusun oleh:

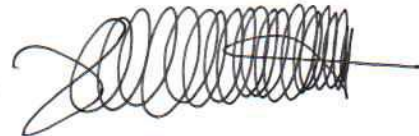
Nama : M. Romanda Akbar
NIM : 01011182025001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 18 Desember 2023



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.

NIP. 19890711201803100

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Disusun Oleh:

Nama : M. Romanda Akbar
NIM : 01011182025001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
29/24
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Kamis, 11 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

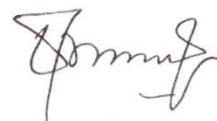
Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 11 Januari 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 19890711201803100

Dosen Penguji,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP 196610221992032002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 19890711201803100

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Romanda Akbar
NIM : 01011182025001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
Anggota : -
Tanggal Ujian : 11 Januari 2024

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

Indralaya, 11 Januari 2024

Pembuat Pernyataan,



M. Romanda Akbar

NIM. 01011182025001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

قَالَ النَّبِيُّ عَلَيْهِ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ: { مَا نَحَلَ وَالِدٌ وَوَلَدَهُ أَفْضَلُ مِنْ أَدَبٍ حَسَنٍ }

“Tiada suatu pemberian yang lebih utama dari orang tua kepada anaknya selain pendidikan yang baik”

(HR. Al Hakim)

“Masalah terbesar terletak pada keinginan, jika keinginan tumbuh dengan besar pada jiwa, maka tidak ada kata kesulitan untuk menghadapi rintangan”

"Keberhasilan besar terletak pada keuletan, ketekunan dan kerja keras"

(Benjamin Franklin, 1790)

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Ayuk dan Kakak
- ❖ Keluarga Besar
- ❖ Sahabat dan Teman-Teman
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin”. 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 variabel pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap variabel kinerja dengan objek di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala, namun hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing dan penguji, orang tua dan teman-teman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis terbuka atas kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa mendatang.

Indralaya, 11 Januari 2024

Penulis,



M. Romanda Akbar

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan Allah Swt. kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis banyak menyampaikan rasa terima kasih atas bimbingan, petunjuk, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang bersifat moral maupun material ditujukan kepada :

1. Allah Swt. atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya, ayah Zarluis, S.E dan Ibu Yurnita, S.Pd yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungan tiada henti. Terima kasih untuk semua pengorbanan yang tak akan pernah terbalas seumur hidup saya.
3. Para ayuk dan kakak saya tersayang, Ayuk Ririn Anggraini, S.Pd & Kakak Hendra, Kakak M. Robbi Kurnia, S.Kom & Ayuk Mislinda, S.Pd, Ayuk Ruli Tri Wahyuni (Almh) dan seluruh keluarga besar.
4. Bapak. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Prof. Hj Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan.
8. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
9. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap manajemen sebagai ilmu dalam praktiknya kelak.
11. Seluruh Tenaga Administrasi Fakultas Ekonomi yang selalu memberikan bantuan dalam mengurus administrasi selama masa perkuliahan.
12. Pimpinan serta pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teruntuk M. Romanda Akbar, terima kasih atas komitmen dan usaha yang kamu korbankan untuk mencapai pada fase yang kamu berada sekarang. Semoga apa pun yang telah dilewati dapat menjadi pembelajaran dan diambil hikmahnya sehingga menjadi seorang yang lebih kuat. *“Your role is not finished”*
14. Teruntuk Nur Suci Hikmah, *Partner* terbaik di Indralaya maupun Palembang. Agustus 2020 menjadi awal perkenalan di sebuah grup angkatan manajemen “kuning” hingga kini menjadi *partner* cerita. Terima kasih sudah mau menjadi

partner diskusi, memberikan saran, masukan, motivasi dan *The Best Support System*.

15. Teruntuk variabel bebas, bestie-bestie Eza Lestari dan Mawaddah Warohma tetap semangat melanjutkan perjuangan dan cerita ini. Terima kasih sudah menjadikan cerita tidak berjarak, menghasilkan sesuatu kenangan yang sulit dikembalikan karena mengharuskan berjuang di jalan masing-masing. Tetaplah “negara, alam, provinsi dan kampus kita sama tetapi ada satu hal yang berbeda yaitu perasaan, bestie tetaplah bestie”. Sampai jumpa di zaman dan suasana yang berbeda.
16. Teruntuk teman-teman Grup Skripshit, terima kasih sudah banyak membantu dan berbagi informasi terkait perkuliahan khususnya selama masa penyusunan skripsi ini.
17. Teman – teman kuliah Online tersayang manajemen 2020 yang telah memberikan informasi dan semangat dalam menjalankan dunia perkuliahan.
18. Semua pihak terlibat yang telah membantu saya hingga mampu menyelesaikan perkuliahan ini.

Penulis,



M. Romanda Akbar

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 09/24
FACULTAS EKONOMI UIN



ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Oleh :

M. Romanda Akbar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 71 responden dan menggunakan sampel jenuh sehingga sampelnya adalah seluruh populasi penelitian yang merupakan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Pelatihan, Pengembangan Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai*

Pembimbing



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, M.M.
NIP 19890711201803100

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, M.M.
NIP 19890711201803100

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT OF EMPLOYEE
COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LABOR AND
TRANSMIGRATION OFFICE OF MUSI BANYUASIN DISTRICT****By:****M. Romanda Akbar**

This study aims to determine the effect of training and development of employee competence on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of Musi Banyuasin Regency. The method used in this research is descriptive quantitative. The population in this study were 71 respondents and used saturated samples so that the sample was the entire study population who were employees at the Manpower and Transmigration Office of Musi Banyuasin Regency. The data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that training has a significant effect on employee performance, employee competency development has a positive and insignificant effect on employee performance, training and employee competency development together have a significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Employee Competency Development, Employee Performance

Advisor

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 19890711201803100

*Acknowledge**The Head of Management Departement*

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 19890711201803100

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 29/1/24
FAKULTAS EKONOMI MUH

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi telah menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : M. Romanda Akbar
NIM : 01011182025001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin

Telah saya periksa penulisan *Grammar* maupun susunan tensesnya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.

NIP 19890711201803100

RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : M. Romanda Akbar
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Bailangu/08 November 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Palembang-Sekayu Dusun 4 Desa Bailangu, Kec.
Sekayu, Kab. Musi Banyuasin, Prov. Sumatera Selatan.
Alamat Email : mromandaakbar@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2008 – 2014 : SD Negeri 3 Bailangu
Tahun 2014 – 2017 : SMP Negeri 7 Sekayu
Tahun 2017 – 2020 : SMA Negeri 3 Sekayu

PENGALAMAN ORGANISASI

Tahun 2019 – 2020 : Dewan Ambalan SMA Negeri 3 Sekayu
Tahun 2019 – 2020 : Dewan Kerja Ranting Gerakan Pramuka Sekayu
Tahun 2020 – 2022 : KM MUBA Unsri
Tahun 2020 – 2022 : KEIMI FE Unsri
Tahun 2020 – 2022 : LDF BO Ukhuwah FE Unsri
Tahun 2020 – 2022 : Unsri Riset dan Edukasi (Uread)

PENGALAMAN KERJA

1. Petugas Pengolahan Long Form Capi SP20 Badan Pusat Statistik Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Petugas Pengolahan REGSOSEK 2022 Badan Pusat Statistik Kabupaten Musi Banyuasin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis	13
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Pembelajaran Organisasi (<i>Organizational Learning Theory</i>)....	14
2.1.2 Teori Kompetensi Spencer (<i>Spencer's Competency Theory</i>).....	15
2.2 Pelatihan	16
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	16

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	18
2.2.3 Keuntungan Pelatihan	19
2.2.4 Teknik-Teknik Pelatihan.....	22
2.2.5 Dimensi – Dimensi Pelatihan.....	25
2.3 Pengembangan Kompetensi	26
2.3.1 Pengertian Pengembangan Kompetensi	26
2.3.2 Tujuan Pengembangan Kompetensi.....	27
2.3.3 Metode Pengembangan Pegawai.....	30
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kompetensi Pegawai.....	32
2.3.5 Dimensi Pengembangan Kompetensi Pegawai.....	34
2.4 Kinerja.....	35
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	35
2.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai	36
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	39
2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	40
2.4.5 Dimensi – Dimensi Kinerja.....	41
2.5 Pengaruh Antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis.....	43
2.5.1 Pengaruh Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai.....	43
2.5.2 Hubungan Pengembangan Kompetensi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai.....	44
2.6 Penelitian Terdahulu	45
2.7 Kerangka Konseptual	53
2.8 Hipotesis.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	55
3.2 Rancangan Penelitian	55
3.3 Jenis dan Sumber Data	56
3.3.1 Jenis Data	56
3.3.2 Sumber Data.....	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data	57
3.5. Populasi dan Sampel	58

3.5.1. Populasi	58
3.5.2 Sampel.....	59
3.6. Teknik Analisis Data	59
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	59
3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI).....	60
3.6.3 Analisis Statistik.....	61
3.6.4 Uji Hipotesis.....	66
3.7 Definisi Operasional Variabel	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1. Profil Umum Objek Penelitian	72
4.1.1. Profil Perusahaan.....	72
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	72
4.1.3. Struktur Organisasi.....	73
4.2 Profil Umum Responden	74
4.2.1 Profil Responden.....	74
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	75
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	76
4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	77
4.2.6 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	80
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan (X ₁).....	80
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Pengembangan Kompetensi (X ₂).....	90
4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	98
4.4 Analisis Data	105
4.4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian	105
4.4.2 Hasil Uji Statistik	109
4.4.3 Hasil Uji Hipotesis	115
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	117
4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	117
4.5.2 Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja.....	120

4.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja	123
BAB V KESIMPULAN	127
5.1 Kesimpulan	127
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	136

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022.....	4
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022 (Orang).....	6
Tabel 1.3	Jenis Pelatihan Pegawai Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022	7
Tabel 1.4	Kesesuaian Kompetensi Pegawai Tahun 2023.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1	Instrumen Skala Likert	58
Tabel 3.2	Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022.....	58
Tabel 3.3	Klasifikasi Koefisien Reliabilitas.....	60
Tabel 3.4	Kriteria Koefisien Korelasi	65
Tabel 3.5	Definisi Operasional Variabel.....	68
Tabel 4.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Status	78
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	80
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Kompetensi	90
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	98
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)	106
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Kompetensi (X_2)	107
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	107

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	108
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Normalitas	110
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	111
Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji Heterokedastisitas	112
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	113
Tabel 4.17 Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	115
Tabel 4.18 Hasil Analisis Uji t.....	116
Tabel 4.19 Hasil Analisis Uji F.....	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin	73
Gambar 4.2 Hasil Analisis Uji Normalitas	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	136
Lampiran 2 Distribusi Data Identitas Responden	144
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden.....	145
Lampiran 4 Data Tabulasi Kuesioner	154
Lampiran 5 Hasil Transformasi Data Menggunakan Metode Suksesif Interval .	159
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	164
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	167
Lampiran 8 Tabel r.....	168
Lampiran 9 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik.....	169
Lampiran 10 Tabel Uji t.....	171
Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t	172
Lampiran 12 Hasil Analisis r dan R ²	172
Lampiran 13 Tabel Uji F.....	173
Lampiran 14 Hasil Analisis Uji F	174

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu seni yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan dan pengembangan potensi manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan berkompoten, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal (Syarief *et al.*, 2022).

Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek, mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, hingga pengelolaan kinerja pegawai (Hasibuan, 2019). Salah satu tujuannya adalah memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis pegawai yang tepat, dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2020), kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang biasanya dievaluasi untuk menilai kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, produktivitas, inisiatif, kerja sama, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, serta kemampuan untuk beradaptasi dan belajar.

Menurut Asbullah (2022), Ketika pegawai secara efektif dan efisien melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk meraih keberhasilan. Namun dalam kenyataannya, tidak semua

pegawai dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal. Beberapa pegawai mungkin mengalami kinerja yang kurang baik.

Kinerja pegawai yang kurang baik bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang kompleks dan beragam. Salah satu faktor utama yang sering kali menjadi penyebabnya adalah kurang optimalnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai (Syahputra dan Tanjung, 2020). Pegawai mungkin tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, atau pengalaman yang cukup untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Dalam hal ini, organisasi perlu mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan memberikan pelatihan atau pengembangan kompetensi tambahan kepada pegawai. Pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan strategi penting dalam membentuk kinerja pegawai yang baik (Rachmania dan Khoiri, 2022). Menurut Idrus *et al.* (2023) dalam lingkungan pekerjaan yang terus berkembang, organisasi harus terus beradaptasi dan meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat menghadapi tantangan yang muncul.

Pelatihan merupakan proses yang direncanakan dan terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam suatu bidang tertentu (Kasmir, 2019). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai serta membantu mereka menghadapi tuntutan dan perubahan dalam lingkungan kerja.

Selain pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan melalui pengembangan kompetensi (Istiantara, 2019). Pengembangan kompetensi adalah upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas dan

tanggung jawab pegawai (Kasmir, 2019). Sedangkan menurut Mondy (2016), Pengembangan kompetensi pegawai adalah proses perencanaan dan implementasi program untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku pegawai agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan organisasi. Dengan memperkuat kompetensi, pegawai dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik, berkinerja tinggi, dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan sarana yang efektif untuk membentuk kinerja pegawai yang baik, dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi (Darmadi, 2022). Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 296 Tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengatur kebijakan terkait tenaga kerja dan transmigrasi di wilayah Kabupaten Musi Banyuasin. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berperan penting untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kesempatan kerja, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia di daerah tersebut. Salah satu fungsi utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah melakukan perencanaan dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertugas untuk memantau kondisi tenaga kerja, melaksanakan program – program pelatihan dan pengembangan, serta mengkoordinasikan kegiatan penempatan tenaga kerja lokal.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dituntut memiliki kinerja yang baik untuk menunjang pelaksanaan tujuan pembangunan daerah. Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat terkait dengan keberhasilan pencapaian tujuan dan pelaksanaan program-program organisasi. Berikut adalah data kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022 :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022

No.	Organisasi Pemerintah Daerah	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Ket.
1.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Stabilitas keamanan ketertiban	125	Sangat baik
		Partisipasi masyarakat Pemilu	109	Sangat baik
		Partisipasi organisasi pembangunan	133	Sangat baik
		Layanan administrasi perkantoran	100	Baik
Rata-Rata Pencapaian Organisasi			117	Sangat baik
2.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Indeks SPBE	71	Cukup
		Layanan Publik	53	Kurang
		Area bebas blank spot	97	Baik
		Persandian perangkat	58	Cukup
		Data Kabupaten	100	Baik
		Data sektoral	97	Baik
		Data statistik	50	Kurang
		Kerja sama media	193	Sangat baik
		Informasi terpublikasi	100	Baik
		Berita positif	94	Baik
		Pengaduan tertindak	100	Baik
Kelompok informasi	108	Sangat baik		
Rata-Rata Pencapaian Organisasi			93	Baik
3.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Kecamatan jalan mantap	92	Baik
		Jembatan kondisi baik	122	Sangat baik
		Jaringan lampu baik	103	Sangat baik
		Luas sawah teraliri air	40	Kurang
		Penampungan air baku	108	Sangat baik
		Pembangunan sesuai aturan	100	Baik
		Tenaga bersertifikat	0	Kurang
Rata-rata pencapaian Organisasi			81	Baik

No.	Organisasi Pemerintah Daerah	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Ket.
4.	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	Kontribusi industri	126	Sangat baik
		Kontribusi perdagangan	100	Baik
		Pertumbuhan industri	50	Kurang
		Nilai ekspor	94	Baik
		Nilai tambah IKM	30	Kurang
		Volume produk unggul	73	Cukup
		Tenaga kerja IKM	30	Kurang
		Temuan ditindaklanjuti	100	Baik
		Penurunan temuan	77	Baik
		Keluhan konsumen	133	Sangat baik
Rata-Rata Pencapaian Organisasi			81	Baik
5.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Indeks ketenagakerjaan	93	Baik
		Rasio penduduk bekerja	78	Baik
		Partisipasi angkatan kerja	101	Sangat baik
		Pekerja ditempatkan	70	Cukup
		Pengangguran terbuka	105	Sangat baik
		Sengketa pekerja	27	Kurang
Rata-rata pencapaian Organisasi			79	Baik

Sumber : e-SAKIP Musi Banyuasin, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022, dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki nilai capaian rata-rata sebesar 79% atau masuk dalam kategori baik. Namun, nilai capaian ini lebih rendah dibandingkan OPD lain seperti Badan Kesbangpol (117%), Dinas Kominfo (93%), dan Dinas PU (81%).

Rendahnya kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat diindikasikan berhubungan dengan kinerja pegawainya yang juga belum optimal. Beberapa indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seperti pekerja yang ditempatkan (70%), rasio penduduk bekerja (78%), dan sengketa pekerja yang diselesaikan (27%) masih berada pada kategori cukup atau kurang. Hal ini menunjukkan pegawai belum maksimal dalam pelaksanaan program dan kegiatan

terkait ketenagakerjaan. Adapun penilaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022 (Orang)

No.	Bulan	Interval Penilaian				Total
		Baik	Cukup	Kurang Baik	Buruk	
		81 – 100	61 - 80	41 - 60	1 - 40	
1.	Januari	30	41	-	-	71
2.	Februari	32	39	-	-	71
3.	Maret	32	39	-	-	71
4.	April	30	41	-	-	71
5.	Mei	30	41	-	-	71
6.	Juni	29	42	-	-	71
7.	Juli	29	42	-	-	71
8.	Agustus	28	43	-	-	71
9.	September	32	39	-	-	71
10.	Oktober	35	36	-	-	71
11.	November	29	42	-	-	71
12.	Desember	29	42	-	-	71

Sumber : Laporan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan data penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2022, rata- rata interval penilaian “Baik” berkisar 27 sampai dengan 35 pegawai, rata – rata interval penilaian “Cukup” berkisar 36 sampai dengan 43 pegawai, sedangkan tidak ada pegawai yang memiliki kinerja kurang baik dan buruk.

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2022, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai menerima penilaian kinerja dalam kategori "Cukup", yang berkisar antara 36 hingga 43 pegawai pada setiap bulan, sedangkan harapan organisasi terhadap kinerja pegawai berada di kategori “Baik”. Sehingga menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum memenuhi harapan yang diinginkan oleh organisasi.

Pegawai dengan kinerja yang kurang baik cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini dapat menghambat efisiensi operasional dan kinerja organisasi, mengganggu aliran kerja, dan mengurangi tingkat output yang dihasilkan. Sehingga berdampak negatif pada pencapaian target dan hasil akhir yang diinginkan oleh organisasi.

Kurangnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kurang optimalnya pelatihan yang diadakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Dessler (2020) menjelaskan bahwa Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan menguasai keterampilan dan pengetahuan baru, pegawai dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Berikut adalah jenis pelatihan yang diikuti oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022 :

Tabel 1.3 Jenis Pelatihan Pegawai Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022

No.	Jenis Pelatihan	Bulan	Jumlah Peserta	Persentase
1.	Bimtek Pengelolaan Ketenagakerjaan Program	Januari	9	13%
2.	Bimtek Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	Maret	6	8%
3.	Pelatihan Hukum Ketenagakerjaan	Juni	12	17%
4.	Bimbingan Teknis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	Agustus	7	10%
5.	Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia	September	8	11%
Jumlah			42	59%

Sumber : Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, 2022

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kurang meratanya pelatihan yang diikuti oleh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Hal tersebut terlihat pada persentase jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan berkisar

antara 8% sampai dengan 17% dari total 71 pegawai. Persentase terkecil berada di bulan Maret dengan pegawai yang berpartisipasi sebanyak 6 orang. Hal ini disebabkan karena pegawai sering kali dihadapkan pada tugas-tugas pekerjaan yang memakan banyak waktu dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Sehingga pegawai kurang maksimal mengikuti pelatihan, mereka lebih memprioritaskan penyelesaian tugas-tugas pekerjaan. Padahal salah satu manfaat utama pelatihan kerja adalah peningkatan keterampilan sehingga membantu menjadi lebih ahli dalam tugas-tugas pekerjaan dan mampu menghadapi perubahan teknologi serta tuntutan pekerjaan yang berkembang (Gustiana, Hidayat dan Fauzi, 2022).

Pengembangan kompetensi pegawai juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Pengembangan kompetensi pegawai memberikan pendekatan terstruktur dan sistematis untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dalam menjalankan tugas mereka secara efektif (Rijal, 2023). Berikut adalah kesesuaian kompetensi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2023.

Tabel 1.4 Kesesuaian Kompetensi Pegawai Tahun 2023

No.	Bidang	Kompetensi yang Harus Dimiliki	Jumlah Pegawai		Keterangan
			Sesuai	Tidak Sesuai	
1.	Bidang Sekretariat	1. Mampu Mengelola dan membina administrasi umum, keuangan dan kepegawaian. 2. Mampu menyusun laporan administrasi. 3. Menguasai aplikasi perkantoran (misalnya, Microsoft Office).	13	3	3 Pegawai memiliki tingkat pendidikan SMA, sehingga tidak sesuai dengan

No.	Bidang	Kompetensi yang Harus Dimiliki	Jumlah Pegawai		Keterangan
			Sesuai	Tidak Sesuai	
		Minimal Tingkat Pendidikan: D3 atau Sarjana (S1) di bidang manajemen, administrasi bisnis, atau bidang terkait.			minimal tingkat pendidikan.
2.	Bidang HI & Kesejahteraan Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan. 2. Kemampuan memberikan layanan konsultasi kepada pekerja dan pengusaha. 3. Pemahaman mengenai hak dan perlindungan tenaga kerja. Minimal Tingkat Pendidikan: D3 atau Sarjana (S1) Ilmu Hukum, Manajemen atau bidang terkait.	8	1	1 Pegawai memiliki tingkat pendidikan SMA, sehingga tidak sesuai dengan minimal tingkat pendidikan.
3.	Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan merencanakan dan melaksanakan program pelatihan. 2. Penguasaan teknik pelatihan dan pengembangan kurikulum. 3. Kemampuan analisis kebutuhan pelatihan. 4. Keterampilan mengelola fasilitas pelatihan (menyusun data Base pelatihan, dll.). Minimal Tingkat Pendidikan: D3 atau Sarjana (S1) Pendidikan, ekonomi atau bidang terkait.	7	1	1 Pegawai memiliki tingkat pendidikan SMA, sehingga tidak sesuai dengan minimal tingkat pendidikan.
4.	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyusun program informasi pasar kerja. 2. Kemampuan menganalisis pasar kerja dan pemahaman hukum ketenagakerjaan. Minimal Tingkat Pendidikan: D3 atau Sarjana (S1) Psikologi, ekonomi atau bidang terkait.	8	1	1 Pegawai memiliki tingkat pendidikan SMA, sehingga tidak sesuai dengan minimal tingkat pendidikan.
5.	Bidang Penyiapan Pembangunan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman tentang perencanaan pembangunan permukiman. 	6	1	1 Pegawai memiliki tingkat pendidikan

No.	Bidang	Kompetensi yang Harus Dimiliki	Jumlah Pegawai		Keterangan
			Sesuai	Tidak Sesuai	
	Permukiman & Pengembangan Kawasan Transmigrasi	2. Keterampilan analisis kebutuhan permukiman. 3. Pengetahuan tentang kebijakan pengembangan kawasan transmigrasi. Minimal Tingkat Pendidikan: D3 atau Sarjana (S1) Perencanaan Kota, teknik atau bidang terkait.			SMA, sehingga tidak sesuai dengan minimal tingkat pendidikan.
6.	UPTD Balai Latihan Kerja	1. Kemampuan manajemen pelatihan. 2. Keterampilan penyusunan materi pelatihan. Minimal Tingkat Pendidikan: SMA/SMK/MA Se-derajat	9	0	Semua pegawai sesuai dengan kompetensi
7.	UPTD Nganti	1. Keterampilan pengelolaan administrasi. 2. Penguasaan mengenai pelayanan ketenagakerjaan. Minimal tingkat pendidikan : SMA/SMK/MA Se-derajat	1	0	Semua pegawai sesuai dengan kompetensi
8.	Tenaga Kebersihan & Keamanan	1. Pengetahuan tentang teknik kebersihan dan sanitasi. 2. Kemampuan pengawasan dan pengamanan lingkungan kerja. Minimal tingkat pendidikan : SMA/SMK/MA Se-derajat	12	0	Semua pegawai sesuai dengan kompetensi
Total			64	7	

Sumber : Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 kesesuaian kompetensi pegawai tahun 2023 bahwa terdapat 64 pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria. Selain itu, masih terdapat 7 pegawai yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria setiap bidangnya. Hal ini menunjukkan adanya potensi pengembangan yang dapat ditingkatkan agar semua pegawai dapat mencapai standar kompetensi yang diharapkan, Sehingga perlu adanya pengembangan kompetensi pegawai yang

melibatkan pemberian pendidikan, pelatihan, pengalaman dan sumber daya yang diperlukan untuk menjadi lebih efektif dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hadjri *et al.*, 2019), (Setiawan, Ekhsan dan Parashakti, 2021) dan Cik (2021) menunjukkan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2020), Andayani (2021) dan (Lubis, Bachri dan Makkasau, 2023) memiliki hasil yang berbanding terbalik yaitu pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Radinal, 2021), Kafiar (2022) dan (Aldi dan Ananda, 2023) menunjukkan hasil bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga menjadi upaya untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rusdi, 2020), (Kelana, 2022) dan (Dunir, Fatkhurahman dan Supeno, 2023) menunjukkan hasil yang berbanding terbalik yaitu pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian. Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangsih bagi perkembangan

ilmu pengetahuan terkhusus bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai referensi apabila diadakan penelitian lebih lanjut terutama kajian tentang pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan berupa kebijakan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W. dan Tarigan, E. S. D. (2021) “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), hal. 41–50. doi: 10.31289/jimbi.v2i1.463.
- Aidah, S. dan Ratnasari, S. L. (2020) “Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. telekomindo primakarya,” *Jurnal Trias Politika*, 4(2), hal. 122–135.
- Aldi, M. dan Ananda, D. (2023) “Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada PT. X,” *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(1). doi: <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.642>.
- Andayani, T. B. N. dan Hirawati, H. (2021) “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, hal. 11. doi: 10.31599/jmu.v3i2.982.
- Anggraini, D. A., Sudapet, I. N. dan Subagyo, H. D. (2019) “*The Effect Of Training And Human Resources Development On Employee Performance In The Syahbandar Office Of Tanjung Perak Surabaya Through Competency*” *Journal of World Conference*, 1(2), hal. 300–305. doi: <https://doi.org/10.29138/prd.v1i2.155>.
- Ardina, H. et al. (2022) “*The Impact of Training and Work Motivation on the Employee Performance: Evidence on Kampar Regency Inspectorate Hayu*” *ECo-Buss*, 4(12), hal. 594–605. doi: <https://doi.org/10.32877/eb.v4i3.348>.
- Arnika, M., Adys, A. K. dan Tahir, N. (2022) “Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja Kota Makassar,” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(3), hal. 5.
- Asbullah dan Suharno (2022) “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung,” *Jurnal IDEAS*, 8(1), hal. 27–36. doi: 10.32884/ideas.v8i1.589.
- Aziz, I. N. W., Setyo, D. S. dan Kurniawan, I. (2021) “*Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama*,” *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 06(02), hal. 169–181. doi: 10.30574/gieta.
- Basri, W. S. dan Johannes, A. W. (2022) “Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi

- Industri 4.0 Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan,” *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(1), hal. 36–52. doi: <https://doi.org/10.33701/jiapd.v14i1.2704>.
- Cik, A. *et al.* (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*, 58(1), hal. 140–156. doi: <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.753>.
- Damayanti, A., Andriani, D. dan Hariasih, M. (2023) “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja Karyawan di Era Revolusi Industri 4. 0 Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan: Peran Mediasi Brainstorming,” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol*, 9(1), hal. 105–123. doi: <http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1532>.
- Darmadi (2022) “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif,” *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 10(02), hal. 85–92. doi: <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>.
- Dessler, G. (2020) *Human Resource Management*. Sixteenth. New York: Pearson Education Inc.
- Dunir, M., Fatkhurahman dan Supeno, B. (2023) “Analisis Pengaruh Strategi Pengembangan Manajemen SDM dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Green Global Sarana Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan)*, 5(1), hal. 41–49. doi: <https://doi.org/10.31849/jmbt.v5i1>.
- Effendi, L. M. (2023) “*Analysis on Civil Servants’ Competence Development Program to Enhance The Performance of The Department of Tourism, Culture, Youth and Sports in Sumedang Regency*,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 11(1), hal. 53–69. doi: <https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i1.3247>.
- Effendi, M. (2021) “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam,” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol.*, 2(1), hal. 39–51. doi: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>.
- Elisa, Z. P., Nabella, S. D. dan Sari, D. P. (2022) “*The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina*,” *Journal of Management*, 12(3), hal. 1606–1612. doi: <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.626>.
- Fermayani, R. *et al.* (2023) *Manajemen Kinerja*. Diedit oleh Fachrurazi.

Purbalingga: Eureka Media Aksara.

- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gifari, D. dan Pancasasti, R. (2022) “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel Tbk,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JUMANIS)*, 4(2), hal. 210–227. doi: <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2177>.
- Gustiana, R., Hidayat, T. dan Fauzi, A. (2022) “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), hal. 657–666. doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>.
- Hadjri, M. I. *et al.* (2019) “Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera,” *International Review of Management and Marketing*, 9(1), hal. 123–128. doi: <https://doi.org/10.32479/irmm.7529>.
- Hasibuan, M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hirzi, A. F., Karimudin, Y. dan Hadjri, M. I. (2024) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Human Capital dan General Service di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim,” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), hal. 1279–1290. doi: [10.47467/alkharaj.v6i3.3744](https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3744).
- Hsu, S. dan Lamb, P. (2020) “Still in search of learning organization ? Towards a radical account of The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization,” *The learning organization*, 27(1), hal. 31–41. doi: [10.1108/TLO-09-2019-0142](https://doi.org/10.1108/TLO-09-2019-0142).
- Idrus, S. *et al.* (2023) “Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global,” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(1), hal. 72–89. doi: <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>.
- Ilhamdi (2022) *Penerapan Metode 360 Degree Feedback Middle Management Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Grand Royal Denai Bukittinggi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, tidak dipublikasikan.
- Ilma, E. *et al.* (2022) “Analisis Faktor Organisasi dalam mengatasi Technostress pada Karyawan,” *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 6(2), hal. 787–792. doi: <https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/10601>.

- Istiantara, D. T. (2019) “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia,” *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, 3(2), hal. 93–101.
- Kafiar, T. *et al.* (2022) “Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), hal. 1933–1941. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.44397>.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kelana, I. N. (2022) “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe,” *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan*, 1(4), hal. 463–472. doi: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.55>.
- Kristiana, A. dan Syaifulloh, M. (2021) “Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda,” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Tersedia pada: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2121793>.
- Kuncoro, G. P. H., Situngkir, S. dan Yacob, S. (2021) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Di Petrochina Internasional Jabung Ltd,” *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*. Universitas Batanghari Jambi, hal. 15. doi: [10.33087/jmas.v6i1.225](https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.225).
- Larasati, S. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, N., Andri, S. dan Adianto (2021) “Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai,” *JIAP / Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), hal. 95–112. doi: <https://doi.org/10.31764/jiap.v9i2.5218>.
- Lestari, S. dan Afifah, D. (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Kinerja*. Universitas Islam As-Syafiiyah, hal. 93–110. doi: [10.34005/kinerja.v3i1.1279](https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279).
- Lubis, Bachri, S. dan Makkasau, S. (2023) “Peranan Teknologi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 6(2), hal. 1275–1281. doi: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1081>.
- Lukvinda, R. dan Macella, A. D. R. (2022) “Pengembangan Kompetensi Karyawan

- Pada Bagian Keuangan Dan Umum PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya,” *Jurnal Administrasi Negara*, 10(2), hal. 207–223. doi: 10.30656/sawala.v10i2.5254.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mannayong, J. dan Haerul (2019) “*Analysis of Employee Competency Development at the Corporate Headquarters of Makassar Raya Makassar City Market*,” *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(2), hal. 137–144. doi: <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.12428>.
- Mardhiyah, R. H. *et al.* (2021) “Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia,” *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), hal. 29–40. doi: <https://doi.org/10.31849/lectura.v12i1.5813>.
- Marlina *et al.* (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diedit oleh M. T. Rambe. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Mondy, R. W. dan Martocchio, J. J. (2016) *Human Resource Management*. 14th ed. United States of America: Pearson Education.
- Ningsih, S. dan Dukulang, H. (2019) “Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi,” *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), hal. 43–53. doi: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjom>.
- Novianda, C. dan Azizah, S. (2023) “Pengaruh Karakteristik Peserta, Desain, dan Lingkungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Peserta Pelatihan Budidaya,” *Jurnal Riset Multidisiplin dan Inovasi Teknologi*, 2(1), hal. 12–25. doi: <https://doi.org/10.59653/jimat.v2i01.305>.
- Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin (2021) *Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 296 Tahun 2021*. Musi Banyuasin, Indonesia. Tersedia pada: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/217468/perbup-kab-musi-banyuasin-no-296-tahun-2021>.
- Rachmania, M. dan Khoiri, M. (2022) “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Batam,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1). doi: <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.801>.
- Radinal, W. (2021) “Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Di Era Disrupsi,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (AL FATIH)*, 1(1), hal. 9–22.
- Reese, S. (2020) “*Taking the learning organization mainstream and beyond the organizational level: an interview with Peter Senge*,” *The Learning*

Organization, 27(1), hal. 6–16.

- Rijal, M. S. (2023) “Kajian Studi Literatur: Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan UMKM,” *Jurnal Ilmu Manajemen terapan IJIMT*, 4(5), hal. 645–656. doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i5>.
- Riyadi, R. P. dan Auliya, Z. F. (2021) “*The role of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment*,” *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1), hal. 48–63. Tersedia pada: <http://ejournal.iainsurakarta.ac.id/index.php/jmif/indexIS>.
- Robbins, S. P. dan Timothy, A. J. (2019) *Organizational Behaviour*. New York: Pearson Education Inc.
- Rusdi (2020) “Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 1(1), hal. 31–40. doi: <https://doi.org/10.31293/pd.v1i1.6073>.
- Sabrina, R. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diedit oleh E. Sulasmi. Medan: UMSUPRESS.
- Saefullah, U. A. (2022) “Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan,” *Technomedia Journal (TMJ)*, 6(2).
- Sari, M., Riswandi dan Nurwahidin, M. (2022) “Urgensi Analisis Kebutuhan Pada Penyelenggaraan Program Pendidikan Dan Pelatihan,” *Teknologi Pendidikan*, 1(2), hal. 44–49. doi: 10.56854/tp.v1i2.22.
- Senge, M. P. (1990) *The Fifth Discipline. The Art And Practice Of The Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Setiawan, I., Ekhsan, M. dan Parashakti, R. dhyana (2021) “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja,” *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), hal. 186–195. doi: <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>.
- Sitompul, S. S. dan Sentosa, W. (2021) “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru,” *Jurnal BANSI - Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 2(1), hal. 10–20. doi: <http://dx.doi.org/10.58794/bns.v2i1.62>.
- Spencer, L. dan Spencer, S. M. (1993) *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto (2020) *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutiawan, S. dan Fauzan, A. (2021) “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), hal. 40–49. doi: <https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.8806>.
- Syahputra, M. D. dan Tanjung, H. (2020) “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), hal. 283–295. doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>.
- Syarief, F. *et al.* (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Diedit oleh K. P. Utomo. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. Tersedia pada: www.penerbitwidina.com.
- UmpuSinga, H. A., Riasari, A. dan Qoyum, D. H. R. (2022) “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia,” *Al Buhuts*, 18(2), hal. 268–281. doi: <https://doi.org/10.30603/ab.v18i2.2537>.
- Wibowo, A. S. (2022) “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto,” *Journal of Management Review*, 5(3), hal. 655–663. doi: <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i3.6079>.
- Widyaningrum, M. E. (2020) *Evaluasi Kinerja : Untuk meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. Diedit oleh M. M. Rachman. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Wirata, G., Widiyanti, N. L. dan Sulandari, S. (2021) “Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bali,” *Journal of Contemporary Public Administration (JCPA)*, 1(1), hal. 2017–2022. Tersedia pada: <http://repo.unr.ac.id/id/eprint/668>.