

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KABUPATEN PALI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1**

**Ilmu Administrasi Negara**



**Diajukan Oleh :**

**Mutiara Ajeng Safitri**

**07011181520003**

**Konsentrasi Manajemen Sektor Publik**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2020**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepergawainan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten PALI" telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Pada Tanggal 9 Juli 2020.

Indralaya, 9 Juli 2020

Ketua

Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001

Anggota

1. Sofyan Effendi, S.I.P., M.Si  
NIP. 197705122003121005

2. Dra. Retno Sudowati, M.Psi  
NIP. 195905201985032003

3. Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002

Mengajukan  
Dekan FISIP

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si  
NIP. 196311061990031001

Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PALI**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**

**Oleh :**

**MUTIARA AJENG SAFITRI  
07011181520003**

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Januari 2020**

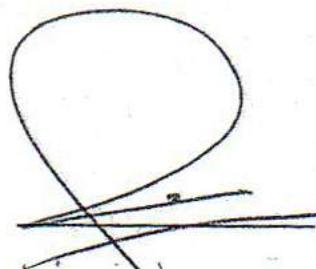
**Pembimbing I**

**Drs. Mardianto, M.Si.  
NIP. 196211251989121001**



**Pembimbing II**

**Sofyan Effendi, S.IP, M.SI  
NIP. 197705122003121003**



## **MOTTO DAN PERSEMPAHAN**

“If you can't stop thinking about it, then work hard to get it”

Michael Jordan

”Jika kamu tidak dapat berhenti memikirkannya, maka bekerja keraslah untuk mendapatkannya”

Skripsi ini Ku persembahkan kepada:

1. Almamaterku
2. Dosen dan Pegawai FISIP  
Universitas Sriwijaya
3. Kedua Orang Tua Ku,  
Ayahanda Mulyono, dan  
Ibunda Yanti Malam
4. Saudara-saudara Ku,  
Dimas Khoiri, dan Anisa  
Nur Khovifa
5. My support system  
Ahmad Hanif Teddy F

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat, karunia dan Ridho-Nya yang telah diberikan kepada Penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten PALI**". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S-1 dalam bidang Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Skripsi ini dapat tersusun dengan baik atas bantuan banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai tanda penghormatan yang sedalam-dalamnya, penulis dengan tulus menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Mulyono dan Yanti Malam yang selalu mendo'akan ku, mendidikku, mendukung moril dan materil, dan memberiku semangat dalam suka maupun duka serta kasih sayang tak terhingga yang Papa dan Mama berikan kepadaku.
2. Saudara dan Saudariku, Muhamad Dimas Khoiri dan Anisa Nur Khovifa yang telah memberikan do'a dan semangat untuk keberhasilan dalam penulisan skripsi ini.
3. Ahmad Hanif Teddy Febrian yang selalu memberikan semangat, dukungan, menemani di saat suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh keluarga besarku yang telah memberikan motivasi dan do'a kepadaku.
5. Bapak Prof. Dr. Kgs. Muhammad Sobri, M.Si selaku Dekan FISIP UNSRI.
6. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara .
7. Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selalu memberi dukungan.
8. Bapak Drs. Mardianto, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Sofyan Effendi.S.IP, M.SI selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, saran dan semangat selama penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Drs. H. Joko Siswanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
10. Seluruh pegawai dan staff administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan banyak bantuan.

11. Bapak dan Ibu Dosen FISIP UNSRI yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan bantuan selama masa perkuliahan dan seluruh karyawan FISIP UNSRI yang telah mendukung penulisan skripsi ini.
12. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pali.
13. Sahabat-sahabatku ku tercinta Nidia Utari, Widya Susanti, Fitri Meylinda, Widya Pratiwi dan Jeni Anggraini, Retno Nungki yang selalu menjadi teman berbagi dan penyemangat setiap saat.
14. Teman-teman seperjuanganku Ilmu Administrasi Negara 2015 yang selalu menemani hari-hariku dalam menjalani kehidupan sebagai Mahasiswa.
15. Almamater kuning kebanggaanku.

Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan Skripsi ini. Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan Skripsi ini. Semoga seluruh bantuan dan partisipasi mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Inderalaya, Juni 2020

MUTIARA AJENG SAFITRI

## ABSTRACT

This research is a quantitative descriptive study on the Effect of Training on Employee Performance in the Human Resources Development and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in PALI Regency which aims to (1) find out whether there is an influence between training on employee performance in the Employment and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in PALI Regency (2) Knowing how the influence of training on employee performance in the Human Resources and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in PALI Regency. Primary data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents and then analyzing the data using simple linear regression with statistical software SPSS Version 22. The results obtained by the equation  $Y = 0.788 + 0.798 X$ , while the regression coefficient of training variables amounted to 0.798 positive value. In testing the correlation coefficient, the value of  $R = 0.737$  is obtained and the coefficient of determination testing shows that the value of  $r^2$  is 0.544. From the results of statistical data processing shows that there is a strong relationship between training on improving employee performance at the Human Resources Development and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of PALI Regency so that management can make training a solution to improve employee performance.

**Keywords:** Training, Performance, BKPSDM

Advisor I



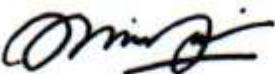
Drs. Mardianto, M.Si  
NIP.196211251989121001

Advisor II



Sofyan Effendi, S.I.P.,M.Si  
NIP.197705122003121003

Indralaya, July 22, 2020  
Head of the Department of Public Administration  
faculty of Social Science and Political Science  
Sriwijaya University



Zailani Surya Marpaung, S.SOS., MSi  
NIP.198108272009121002

## ABSTRAK

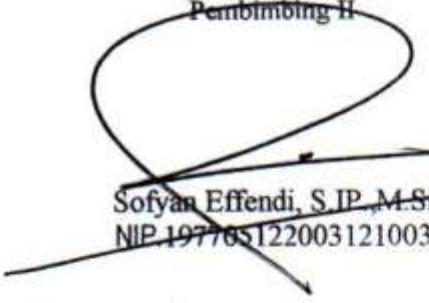
Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten PALI yang bertujuan untuk (1) Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten PALI (2) Mengetahui bagaimana pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten PALI. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuisioner kepada responden kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan software statistik SPSS Versi 22. Hasil penelitian didapatkan persamaan  $Y = 0,788 + 0,798 X$ , sedangkan koefisien regresi variabel pelatihan adalah sebesar 0,798 bernilai positif. Pada pengujian koefisien korelasi diperoleh nilai  $R = 0,737$  dan pada pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $r^2$  sebesar 0,544. Dari hasil pengolahan data statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten PALI sehingga pihak manajemen dapat menjadikan pelatihan sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja pegawainya

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kinerja, BKPSDM

Pembimbing I

  
Drs. Mardianto, M.Si  
NIP.196211251989121001

Pembimbing II

  
Sofyan Effendi, S.I.P., M.Si  
NIP.197705122003121003

Palembang, 22 Juli 2020  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya

  
Zailani Surya Marpaung, S.SOS., MSi  
NIP.198108272009121002

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMPAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN DAN LAMBANG .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II.....</b>	<b>7</b>
A. Kinerja .....	7
1. Pengertian Kinerja .....	7
2. Penilaian Kinerja .....	8
B. Pelatihan .....	12
1. Pengertian Pelatihan .....	12
2. Tujuan Pelatihan .....	13
3. Manfaat Pelatihan .....	13
4. Teknik-Teknik Pelatihan .....	14
5. Jenis dan Jenjang Pelatihan .....	15
6. Tahapan-Tahapan Dalam Pendidikan dan Pelatihan .....	16
7. Proses Pelatihan.....	17
C. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia .....	18
1. Pengertian BKPSDM.....	18
2. BKPSDM Sebagai Organisasi Sektor Publik .....	19
D. Penelitian Terdahulu.....	21
E. Hipotesis Penelitian .....	22

F. Kerangka Pemikiran .....	23
<b>BAB III .....</b>	<b>24</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
A. Jenis Penelitian .....	24
B. Definisi Konsep .....	24
C. Definisi Operasional .....	25
D. Jenis dan Sumber Data .....	27
E. Populasi dan Sampel.....	28
F. Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen Penlitian.....	29
1. Uji Validitas.....	29
2. Uji Realibilitas .....	30
G. Teknik Pengumpulan Data .....	31
1. Penyebaran Kuisioner.....	31
2. Metode Observasi .....	31
H. Teknik Analisis Data .....	31
I. Teknik Pemberian Skor .....	32
J. Hipotesis Statistik .....	34
K. Regresi Linier .....	34
L. Sistematika Penulisan .....	35
<b>BAB IV.....</b>	<b>36</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum BKPSDM Kabupaten PALI .....	36
B. Visi dan Misi BKPSDM PALI .....	36
C. Fungsi BKPSDM PALI .....	37
D. Susunan Organisasi BKPSDM PALI .....	38
E. Bagan Struktur Organisasi PALI .....	39
F. Hasil Penelitian .....	40
G. Deskripsi Responden .....	41
H. Distribusi Jawaban Responden Pada Tiap Dimensi .....	43
1. Variabel Pelatihan (X).....	43
2. Variabel Kinerja (Y) .....	55
I. Pengujian Validitas, Realibilitas, dan Normalitas Data .....	60
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Realibilitas .....	66

3. Uji Normalitas Data.....	68
J. Analisis Data.....	68
<b>BAB V .....</b>	<b>70</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten PALI 2019 .....	3
2. Target Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten PALI 2018.....	3
3. Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten PALI 2018 .....	4
4. Jenis Pelatihan Yang Terdapat Pada Kabupaten PALI .....	4
5. Jenis Pelatihan yang diselenggarakan BKPSDM PALI 2018/2019 .....	5
6. Penelitian Terdahulu.....	21
7. Definisi Operasional .....	26
8. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	41
9. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
10. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
11. Pelatihan Menunjang Kebutuhan Terkait Misi&Kebutuhan Organisasi .....	43
12. Pelatihan Menunjang Kemampuan & Pengetahuan .....	44
13. Pelatihan Menunjang Kebutuhan Keahlian Peserta.....	44
14. Pelatihan Untuk Mengetahui Penyebab Buruk nya Kinerja.....	45
15. Metode Penelitian yang di Pilih Sesuai Kebutuhan Individu .....	46
16. Designe Program Pelatihan Terverifikasi.....	47
17. Terdapat Materi yang Aktual.....	47
18. Tersedianya Perlengkapan Pelatihan .....	48
19. Tersedia nya Materi Pendukung .....	49
20. Pelaksanaan Diklat Fungsional Meningkatkan Keahlian Pegawai.....	50
21. Pelaksanaan Diklat Fungsional Meningkatkan Ketrampilan Pegawai .....	50
22. Pelaksanaan Diklat Teknis Meningkatkan Keahlian Umum & Khusus .....	51
23. Reaksi Peserta Saat di Lakukannya Pelatihan .....	52
24. Peserta Mempelajari Prinsip, Ketrampilan & Fakta .....	53

25. Terdapat Perubahan Prilaku Peserta Setelah Pelatihan .....	54
26. Hasil yang diharapkan Sesuai dengan Tujuan .....	54
27. Melakukan Pekerjaan Sesuai Ketepatan Sasaran .....	55
28. Melakukan Pekerjaan dengan Teliti .....	56
29. Memilikik Ketrampilan Sesuai Tugas yang di Pilih.....	56
30. Memiliki Keberhasilan Sesuai Tujuan Pekerjaab .....	57
31. Jumlah Pekerjaan Sesuai dengan yang di Targetkan.....	58
32. Waktu yang dibutuhkan Tidak Lebih dari 12 Bulan .....	58
33. Hasil Uji Validitas Instrmen Dimensi Analisis .....	60
34. Hasil Uji Validitas Instrumen Dimensi Designe.....	61
35. Hasil Uji Validitas Instrumen Dimensi Develope.....	62
36. Hasil Uji Validitas Instrumen Dimnensi Implement .....	63
37. Hasil Uji Validitas Instrumen Dimensi Evaluate .....	64
38. Hasil Uji Validtias Instrumen Dimensi Kualitas Kerja .....	65
39. Hasil Uji Validitas Instrumen Dimensi Kuantitas Kerja.....	66
40. Hasil Uji Validitas Instrumen Dimensi Waktu .....	66
41. Hasil Uji Reliaibilitas Instrumen Pelatihan .....	67
42. Hasil Uji Reliaibilitas Instrumen Kinerja .....	67
43. Hasil Uji Normalitas Data .....	68
44. Hasil Uji Analisis Data .....	68

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
1. Integrasi Strategis Sistem Penilaian .....	9
2. Bagan Jenis dan Jenjang Diklat .....	15
3. Analisa Kebutuhan Organisasi, Tugas dan Individu .....	16
4. Proses Pendidikan dan Pelatihan .....	17
5. Evaluasi Pelatihan.....	18
6. Kerangka Pemikiran .....	23
7. Tampak Depan Kantor BKPSDM PALI .....	36
8. Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Penukal Abab Lematang Ilir .....	39

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### Lampiran

1. Surat Tugas Dosen Pembimbing Skripsi
2. Kartu Bimbingan dengan Dosen Pembimbing 1
3. Kartu Bimbingan dengan Dosen Pembimbing 2
4. Surat Permohonan Izin Penelitian
5. Kuisioner Penelitian
6. Rekapitulai Jawaban Responden
7. Foto Lokasi Penelitian
8. Hasil Olah Data
9. UU No.5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
10. PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja ASN

## **DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN, DAN LAMBANG**

PALI	: Penukal Abab Lematang Ilir
BKPSDM	: Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia
ASN	: Aparatur Sipil Negara
DP3	: Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
SKP	: Sasaran Kerja Pegawai
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
DIKLAT	: Pendidikan dan Pelatihan
ADDIE	: <i>Analysis, Design, Develop, Implement, Evaluate</i>
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
SS	: Sangat Setuju
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
UU	: Undang-Undang
PP	: Peraturan Preside

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan kunci terlaksananya penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel khususnya pada bidang organisasi publik, sehingga pengelolaan sumberdaya manusia menjadi program prioritas pemerintah. Realisasi yang dilakukan salah satunya dengan menerbitkan UU No.5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengenai penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang dijalankan berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja birokrasi. Menurut *The Worldwide Governance Indicators Reports (update)* kinerja birokrasi Indonesia pada tahun 2014 menunjukkan nilai rata-rata indeks efektivitas sebesar -0,01 dan dikategorikan masih rendah (peringkat 85) dibanding dengan negara berkembang lainnya di kawasan Asia Tenggara.

Rendahnya kinerja birokrasi Indonesia pada tahun 2014 membuat pemerintah melakukan peningkatan kualitas sumberdaya manusia salah satunya adalah dengan cara membentuk Aparat Sipil Negara yang ideal dan kompetitif di era globalisasi, sehingga menimbulkan tuntutan terhadap target yang harus dicapai. Pencapaian target kerja Aparat Sipil Negara diwujudkan melalui program SMART ASN 2019 yang meliputi tiga sasaran utama yaitu, perencanaan ASN, Pengadaan ASN yang transparan dan objektif serta meningkatkan profesionalisme dalam bentuk kompetensi, kualifikasi dan kinerja sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang ASN.

Berdasarkan amanat Undang-Undang ASN perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja Aparat Sipil Negara secara berkala melalui kurun waktu tertentu. Urgensi penilaian kinerja ini sejalan dengan pendapat Stoner (2003:88).

“Penilaian kinerja diselenggarakan setengah tahun atau satu tahun sekali yang memiliki empat tujuan (1) memberi tahu karyawan secara formal bagaimana nilai prestasi kerjanya (2) menentukan karyawan mana yang berhak mendapat kenaikan gaji (3) mengetahui karyawan mana yang memerlukan pelatihan tambahan (4) menentukan calon yang dapat dipromosikan”

Penilaian kinerja terhadap ASN telah dilakukan sejak tahun 1979 melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Seiring dengan derasnya arus reformasi birokrasi, aparatur negara dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam rangka peningkatan pelayanan publik sehingga pada Tahun 2014 Pemerintah Republik Indonesia melakukan penyempurnaan penilaian yang semula menggunakan DP3 menjadi pola dan mekanisme penyusunan serta penilaian dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja ASN dan secara efektif diimplementasikan pada 1 Januari 2014.

Penilaian berbasis Sasaran Kerja Pegawai (SKP) juga berperan mengembangkan lembaga pemerintah dalam bidang birokrasi dari tingkat pusat hingga tingkat daerah, pada tingkat daerah untuk lebih menunjang berjalannya penilaian kinerja berbasis SKP telah dilakukan perubahan struktur organisasi salah satunya melalui transformasi Badan Kepegawaian Daerah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) tersebar pada wilayah kabupaten dan kota di seluruh provinsi. BKPSDM Kabupaten PALI merupakan salah satu OPD (Organasi Perangkat Daerah) yang menyelenggarakan birokrasi jasa bagi para ASN yang berdomisili di Kabupaten PALI, terbentuk lewat Peraturan Daerah Kabupaten PALI Tahun 2016. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pali memiliki 33 orang pegawai yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, yaitu:

**Tabel 1. Daftar Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten PALI 2019**

No	Tingkat Pendidikan	PNS	Honorar
1	S2	1	-
2	S1	11	6
3	D3	1	3
4	SMA	-	11
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>33 Orang</b>	

*Sumber: BKPSDM Kabupaten PALI 2019*

Tabel 1 daftar jumlah PNS dan honorar beserta jenjang pendidikan terakhir di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten PALI yang berjumlah 33 orang, terdiri atas 13 orang staff PNS dan 20 orang staff honorar. Berdasarkan pengamatan, dalam menjalankan aktivitasnya sebagai OPD (Organisasi Perangkat Daerah), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten PALI memiliki permasalahan dalam bidang sumberdaya manusia, berupa pencapaian kinerja yang belum sesuai dengan target. Target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai BKPSDM Kabupaten PALI adalah:

**Tabel 2. Target Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten PALI 2018**

No	Kegiatan dalam Tugas	Kuantitas	Kualitas	Waktu	Nilai
1	Membuat data pegawai	1500 berkas	85	12	
2	Membuat SK pengangkatan	336 berkas	85	12	
3	Menbuat SK kepangkatan	320 berkas	85	12	
4	Mengurus SK mutasi	75 berkas	85	12	
5	Mengurus administrasi pension	65 berkas	85	12	
6	Mengurus administarasi cuti	150 berkas	85	12	
<b>Nilai Capaian SKP</b>					<b>76-90</b>

*Sumber: BKPSDM Kabupaten PALI Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)*

Menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 penilaian kinerja ASN meliputi empat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu kuantitas yang merupakan jumlah hasil kerja, kualitas yang merupakan ukuran mutu hasil kerja, waktu yang merupakan durasi yang dicapai serta biaya yang merupakan besaran jumlah anggaran yang terpakai untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten PALI belum sesuai dengan panduan empat SKP yang telah ditetapkan pemerintah, yaitu:

**Tabel 3. Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten PALI 2018**

No	Kegiatan dalam Tugas	Kuantitas	Kualitas	Waktu	Nilai
1	Membuat data pegawai	929 berkas	60	13	
2	Membuat SK pengangkatan	215 berkas	58	14	
3	Menbuat SK kepangkatan	300 berkas	58	14	
4	Mengurus SK mutasi	47 berkas	57	14	
5	Mengurus administrasi pension	53 berkas	58	13	
6	Mengurus administarasi cuti	126 berkas	58	13	
<b>57,85</b>					

*Sumber: BKPSDM Kabupaten PALI Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)*

Tabel 2 menunjukkan bahwa Sasaran Kerja Pegawai BKPSDM kabupaten PALI masih belum baik, untuk itu pegawai yang bertugas di BKPSDM kabupaten PALI perlu mendapatkan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

**Tabel 4. Jenis Pelatihan yang diselenggarakan BKPSDM PALI 2018/2019**

No	Jenis Pelatihan	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan Distric Food Inspector (Pengawas Pangan Daerah)	Mei 2018	11
2	Pelatihan Anaslis Kepegawaian Keahlian	Juli-Agustus 2018	17
3	Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Pola 150 jam	Oktober 2018	20
4	Pelatihan Manajemen Pengembangan Investasi Daerah	Januari 2019	14
5	Pelatihan Capacity Building	Maret 2019	14
6	Workshop Pengembangan Aparatur Berwawasan Budaya sebanyak 2 angkatan	Mei-Juni 2019	33
7	Pelatihan Standarisasi Bahan Pangan	Agustus-Sept 2019	14

*Sumber: Bagian Kepegawaian BKPSDM PALI*

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai pengaruh pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan, antara lain menurut Stoner dalam (Priansa, 2017) yang mengatakan bahwa:

“Pelatihan adalah pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini”.

Pendapat lain menurut Bernadin dalam Lubis, Hermanto, dkk (2018:139) menyatakan bahwa “Pelatihan didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja

karyawan pada pekerjaan yang saat ini dipegang atau yang terkait dengannya. Ini biasanya perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap atau perilaku tertentu”.

Selain itu menurut Mondy (2018:210) pelatihan sebagai terencana dari instansi yang merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terdapat beberapa jenis pelatihan yang ada di BKPSDM Kabupaten PALI yaitu:

**Tabel 5. Jenis Pelatihan Yang Terdapat Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten PALI**

No	Jenis Pelatihan	Subjek	Materi
1	Prajabatan	Calon ASN	Etika dan Nilai-nilai Kebangsaan
2	Fungsional	ASN	Ditetapkan Instansi Pembina
3	Teknis	ASN & Non ASN	Ditetapkan Oleh Bidang Teknis

*Sumber: BPKSDM Kabupaten Pali 2019*

Pelatihan merupakan tanggung jawab bersama dan terutama pimpinan puncak organisasi serta mendapat dukungan dari berbagai pihak, misalnya penyedia, departemen sumberdaya manusia dan para pegawai sebagai objek dari pelatihan tersebut. Pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pelatihan dan untuk itu komitmen pimpinan puncak organisasi sangat penting agar pelatihan dapat berlangsung secara efektif, baik dari sisi perencanaan, proses serta tujuan-tujuan pelatihan dan pengembangannya di kemudian hari.

Tujuan pelatihan salah satunya adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai, membantu para pegawai dalam memecahkan permasalahan organisasi, mempersiapkan para pegawai untuk promosi, dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi para pegawai.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan dalam latar belakang diatas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Penukal PALI”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten PALI?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Kabupaten PALI

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Ilmu Administrasi Negara khususnya konsentrasi Manajemen Sektor Publik.

### 2. Manfaat Praktis

Sebagai suatu pertimbangan dan juga sumbangan pemikiran bagi Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten PALI agar pengelolaan manajemen di kantor tersebut dapat di laksanakan dengan lebih efektif dan efisien.

### 3. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah manajemen kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupapaten PALI.

## Daftar Pustaka

### A. Buku-buku

- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ilyas, Yaslis. (2012). *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Depok: UIPress.
- James A.F, Stoner. (2003). *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia Jilid II*. Jakarta: Gramedia Grup.
- Lubis, Yusniar., Hermanto, Bambang., & Edison, Emron. (2018). *Manajemen dan Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Manullang, Marihot. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Suryabrata, Sumadi. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, Hamzah B. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

### B. Jurnal

- Sakta, Dahmiri K. (2014). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Mankeu*, 3 (1).
- Triasmoko, D., Mukzam M, D., & Nurtjahjono G, E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12 (1)
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airline Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1 (2).
- Anggereni, NW. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *E-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Fakultan Pendidikan Ekonomi: Universitas Pendidikan Ganesha, 10 (2).

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

UU No.5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengenai penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja ASN.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 penilaian kinerja ASN meliputi empat Sasaran Kerja Pegawai (SKP)