



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang penuh dengan persaingan ketat, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Perubahan dan dinamika dalam lingkungan organisasi yang semakin kompleks menuntut untuk terus berinovasi dalam meningkatkan kinerja dan daya saingnya. Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan adalah kinerja karyawan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan efisien, tepat sasaran, dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Karimah & Misra, 2020)

Pelatihan kerja merupakan salah satu investasi strategis yang sering dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dan instansi pemerintah mengalokasikan anggaran yang signifikan untuk program pelatihan guna memastikan bahwa SDM mereka mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Namun, efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak selalu linear, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompetensi individu. (Ubaidillah, 2024)

Permasalahan utama yang sering dihadapi oleh instansi pemerintah, termasuk Badan Pusat Statistik (BPS), adalah kinerja pegawai yang belum optimal. Padahal, BPS sebagai lembaga penyedia data nasional membutuhkan SDM yang kompeten untuk menghasilkan statistik yang akurat dan andal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Rendahnya kinerja ini sering dikaitkan dengan kurangnya kompetensi teknis maupun non teknis, meskipun program pelatihan telah dilaksanakan secara rutin. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak serta-merta meningkatkan kinerja jika tidak diikuti dengan pengembangan kompetensi yang tepat. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan kerja benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan, pada akhirnya, kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Jenis Pelatihan Yang Diikuti Oleh Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025

No.	Jenis Pelatihan Pegawai	Jumlah
1.	Pelatihan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2025	3 pegawai
2.	Pelatihan Instruktur Daerah Pengolahan Pemutakhiran Kerangka Geospasial dan Muatan Wilkerstat SE2026	6 pegawai
3.	Pelatihan Petugas Survei Penduduk Antar Sensus (Supas)	3 pegawai
4.	Pelatihan Inda SKSPPI 2025	1 pegawai
5.	Pelatihan Survei Perdagangan Barang Domestik 2025 (PAW)	3 pegawai
6.	Pelatihan Survei Pola Usaha Non Pertanian 2025	1 pegawai
7.	Pelatihan Instruktur Daerah Pemutakhiran Data Perkembangan Desa 2025 (PODES 2025)	6 pegawai
8.	Pelatihan Komstrat	1 pegawai
9.	Pelatihan SKNP 2025	1 pegawai
10.	Pelatihan Instruktur Daerah Survei Industri Pengolahan, Pertambangan, Energi dan Konstruksi Tahun 2025	2 pegawai
11.	Pelatihan Wilayah Kerja Statistik (Wilkerstat)	4 pegawai
Jumlah		31 pegawai

Dari tabel 1.1, tercatat sebanyak 31 pegawai mengikuti 11 jenis pelatihan berbeda. Pada tahun 2025, pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Indragiri Hilir telah mengikuti berbagai jenis pelatihan guna meningkatkan kompetensi dan kapasitas kerja dalam mendukung kegiatan statistik nasional



maupun daerah. Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 1.1, tercatat sebanyak 31 pegawai mengikuti 11 jenis pelatihan berbeda. Data ini menunjukkan komitmen BPS Kabupaten Indragiri Hilir dalam pengembangan kapasitas SDM secara menyeluruh, khususnya dalam menyongsong agenda statistik nasional dan pembaruan data strategis di tahun-tahun mendatang.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh pegawai dalam satu periode waktu tertentu. SKP merupakan komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi. Untuk melihat Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Povinsi Riau dari tahun 2022-2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir dari Tahun 2022-2024

No.	Tahun	Unsur yang dinilai		Nilai Prestasi Kerja (%)	Kategori
		Sasaran Kerja Pegawai (SKP)(%)	Perilaku Kerja (%)		
1.	2022	98,41	90,33	95,8	Sangat Baik
2.	2023	98,66	96,73	97,7	Sangat Baik
3.	2024	98,30	86,61	92,4	Baik

Sumber : Kasubbag Umum BPS Kabupaten Indragiri Hilir

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai 95,18%, pada tahun 2023 memperoleh nilai 97,7% dan tahun 2024 memperoleh nilai kinerja 92,4%. Seperti yang terlihat dari tabel 1.2 data penilaian kinerja, bahwa kinerja pegawai pada tahun 2023 mengalami peningkatan akan tetapi pada tahun 2024 kinerja pegawai kembali menurun.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri**

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena BPS membutuhkan pegawai yang tidak hanya terampil secara teknis tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan metode statistik dan teknologi informasi. Jika pelatihan yang diberikan tidak efektif, maka investasi sumber daya yang besar menjadi tidak optimal. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi kebijakan manajemen SDM di BPS dalam merancang program pelatihan yang berbasis kompetensi. Secara akademis, penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur mengenai mekanisme mediasi kompetensi antara pelatihan dan kinerja, khususnya di sektor publik.

Berdasarkan data internal Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2025, tingkat pendidikan pegawai tersebar sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai dan Jenjang Pendidikan Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir dari Tahun 2024

No.	Jabatan	Jenjang Pendidikan				Jumlah Pegawai Perbidang
		S2	S1	DIII	SLTA	
1	Kepala Badan	1				1
2	Kasubbag Umum		1			1
3	Pengolah Data				2	2
4	Statistisi Ahli Pertama		11			11
5	Statistisi Ahli Muda		5			5
6	Prakom Muda		1			1
7	Prakom Pertama		2			2
8	APK APBN Ahli Muda		1			1
9	Asisten Statistisi Terampil			2		2
10	Cleaning Services		1		1	2
11	Security		1		2	3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan		1	22	2	6	31



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

No.	Jabatan	Jenjang Pendidikan				Jumlah Pegawai Perbidang
		S2	S1	DIII	SLTA	
	Persentase	3,2%	71%	6,4%	19,4%	100%

Sumber : Kasubbag Umum BPS Kabupaten Indragiri Hilir

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui tingkat pendidikan dari jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi yang terdiri dari 31 orang, pegawai tersebut dari SLTA hingga S2. Dimana lulus SLTA terdiri 6 orang dengan 19,4%, lulusan D3 terdiri 2 orang dengan 6,4%, lulusan S1/D4 terdiri 22 orang dengan 71% persen, dan lulusan S2 terdiri 1 orang dengan 3,2%. Dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai mayoritas berpendidikan Sarjana (S1). Artinya pegawai di Badan Pusat Statistik ini cukup mumpuni untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kinerja. Namun, sebagian besar penelitian tersebut belum banyak mengkaji peran mediasi kompetensi secara mendalam. Padahal, pemahaman terhadap peran kompetensi sebagai mediator dapat memberikan kontribusi penting dalam perencanaan strategi pengembangan sumber daya manusia. Dengan mengetahui bagaimana pelatihan memengaruhi kompetensi, dan bagaimana kompetensi pada gilirannya memengaruhi kinerja, organisasi dapat merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan efisien.

Fenomena ini juga relevan dalam konteks organisasi di Indonesia, di mana pelatihan sering kali dilakukan secara formalitas tanpa evaluasi mendalam



terhadap peningkatan kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja. Banyak organisasi yang belum melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara menyeluruh, sehingga pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Hal ini mengakibatkan rendahnya efektivitas pelatihan dan tidak tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel mediasi menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang lebih efektif. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kompetensi karyawan, serta sejauh mana peningkatan kompetensi tersebut berdampak terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR” .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir?



2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kompetensi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kompetensi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Untuk memberikan wawasan pengetahuan tentang Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja melalui Kompetensi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.



2. Secara akademis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen S1 Universitas Islam Indragiri Tembilahan.
3. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi Badan Pusat Statistik dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawainya.

Dengan memahami bagaimana pelatihan mempengaruhi kompetensi dan kinerja, BPS dapat lebih tepat dalam menentukan jenis pelatihan yang perlu diberikan kepada pegawai, serta merancang evaluasi pelatihan yang lebih sistematis untuk memastikan kinerja pegawai meningkat.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui bagian-bagian yang akan dibahas dan mempermudah pemahaman dalam penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan. Penulis akan menyajikan pembahasan dalam tiga bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variable penelitian.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat dan gambaran umum perusahaan serta visi dan misi kantor

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Banda Pusat Statistik.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran- saran yang dapat diberikan berkaitan dengan masalah yang diteliti

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka sebagai lembar untuk menuliskan identitas sumber referensi yang sudah digunakan dalam menjalankan penelitian.

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS