

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam sebuah instansi. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas. Fungsi sumber daya manusia pada umumnya untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja atau prestasi kerja dalam menunjang instansi agar lebih kompetitif, sehingga keberadaan SDM yang bagus tentu memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kesuksesan suatu instansi.

Manusia sendiri merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya suatu instansi. Hal ini dikarenakan setiap manusia memiliki potensi-potensi yang ada di dalam dirinya untuk membantu suatu instansi mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) yang dimana terdapat program penguatan akuntabilitas kinerja dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) ditetapkan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sakip dan evaluasi implementasi SAKIP yang berfungsi untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah secara konsisten serta mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai dengan yang diamanahkan dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) atau RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah).

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	90-100	Sangat Memuaskan
2	A	80-90	Memuaskan
3	BB	70-80	Sangat Baik
4	B	60-70	Baik
5	CC	50-60	Cukup/Memadai
6	C	30-50	Kurang
7	D	0-30	Sangat Kurang

Sumber : PERPEMPAN RB Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan di posisi mana instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai tingkat kinerja akuntabilitas yang sangat kurang. Berikut merupakan Nilai Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Perangkat Daerah di Jawa Barat:

**Tabel 1. 2**  
**Nilai Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Perangkat Daerah di Jawa Barat Tahun 2022**

No	Nama Instansi	Kategori	Nilai
1	INSPEKTORAT	A	88,64
2	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIJINAN	A	86,66
3	DINAS PERHUBUNGAN	A	86,15
4	DINAS KESEHATAN	A	85,60
5	DINAS PERKEBUNAN	A	85,55
6	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	A	85,47
7	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	BB	80,00
8	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	BB	78,18
9	DINAS SUMBER DAYA AIR	BB	76,17
10	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	BB	75,10

Sumber: BPSDM Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa BPSDM Provinsi Jawa Barat berada memiliki nilai SAKIP sebesar 75,10 dengan kategori BB. Walaupun BPSDM Provinsi Jawa Barat berada pada kategori nilai BB, BPSDM tetap perlu meningkatkan kompetensi para pegawainya agar BPSDM Provinsi Jawa Barat dapat semakin baik dan dapat bersaing dengan instansi lainnya. Melihat data tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Instansi dan pegawai merupakan dua hal yang berkaitan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada sebuah instansi, maka keuntungan akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri, sedangkan bagi instansi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat adalah instansi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pembentukan BPSDM berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah; Peraturan Pemerintah Daerah No. 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah, dan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan susunan organisasi perangkat daerah. Peningkatan kualitas SDM di BPSDM telah ditetapkan rencana strategis instansi yaitu dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas SDM dengan menuntut adanya peningkatan kemampuan, keandalan, dan profesionalisme SDM.

Permasalahan mengenai kinerja sering kali di hadapi oleh pihak instansi dan selalu menjadi hal yang perlu diperhatikan, karena itu manajemen sebuah instansi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan dari hal tersebut yaitu dapat membuat manajemen suatu instansi dapat mengambil kebijakan dan tindakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut.

Setiap instansi pemerintah harus dapat mengoptimalkan SDM dan bagaimana SDM dikelola. Pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat kompetensi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi, sehingga keberadaan pegawai yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentu menjadi hal yang penting untuk diperhatikan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. PNS dapat melaksanakan tugas dengan baik ketika sudah dilakukannya pembinaan pegawai. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Berikut ini indikator yang dijadikan aspek penilaian kinerja PNS:

**Tabel 1. 3**  
**Key Performance Indikator BPSDM Provinsi Jawa Barat**

No	Aspek Penilaian SKP	Aspek penilaian Perilaku Kerja
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Komitmen
3	Waktu	Kerja sama
4	Biaya	Inisiatif Kerja
5	-	Kepemimpinan
Bobot Penilaian	60%	40%

Sumber: Peraturan Gubernur (PERGUB) Jawa Barat No. 182 Tahun 2021

Berdasarkan aspek-aspek yang dijadikan indikator kunci kinerja, setiap instansi menyusun dan menetapkan standar teknis kegiatan sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan, dan kebutuhan tugas masing-masing jabatan.

Instansi dalam menyusun standar teknis kegiatan dilakukan berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara. Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan harus dilakukan oleh setiap instansi. Penilaian kinerja membutuhkan suatu standar penilaian kinerja dengan tujuan untuk dijadikan acuan setiap pegawai. Standar penilaian kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, di mana dinyatakan dengan Nilai yang berupa angka dan predikat. Berikut ini merupakan penilaian kinerja pada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah PP Nomor 30 Tahun 2019.

**Tabel 1. 4**  
**Standar Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan**  
**Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019**

Nilai	Predikat
110-120	Sangat Baik
90-120	Baik
70-90	Cukup
50-70	Kurang
<50	Sangat Kurang

Sumber: Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK RI

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa nilai 110-120 memiliki predikat sangat baik, nilai 90-120 memiliki predikat baik, nilai 70-90 memiliki predikat cukup, nilai 50-70 memiliki predikat kurang, dan nilai <50 memiliki predikat sangat kurang. Adanya penilaian kinerja pegawai diharapkan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Selain itu pegawai dituntut untuk bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan beserta pembuatan laporan dalam setiap

kegiatan yang dilakukan. Berikut ini adalah data SKP pada BPSDM Provinsi Jawa Barat yang peneliti peroleh dari Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan.

**Tabel 1. 5**  
**Penilaian SKP Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat**

No	Unsur yang dinilai	2020	Keterangan	2021	Keterangan	2022	Ket.
		Angka		Angka		Angka	
1	Kuantitas	78,47	Cukup	75,40	Cukup	76,40	Cukup
2	Kualitas	76,50	Cukup	74,45	Cukup	73,00	Cukup
3	Waktu	78,33	Cukup	77,00	Cukup	75,00	Cukup
4	Biaya	79,50	Cukup	77,35	Cukup	74,00	Cukup
Jumlah		312,8		304,2		298,4	
Nilai rata-rata		78,20	Cukup	76,05	Cukup	74,60	Cukup

Sumber: BPSDM Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.5 penilaian SKP pegawai BPSDM mengalami penurunan setiap tahunnya. Penilaian SKP pada tahun 2020 adalah 78,20, sedangkan pada tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 76,05, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 74,60, hal ini tentu bertolak belakang dari harapan instansi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang konsisten dan sangat baik sehingga instansi dapat mencapai tujuan dan sasarnya.

**Tabel 1. 6**  
**Penilaian Perilaku Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat**

No	Unsur yang dinilai	2020	Ket.	2021	Ket.	2022	Ket.
		Angka		Angka		Angka	
1	Orientasi Pelayanan	81,47	Cukup	78,40	Cukup	75,40	Cukup
2	Komitmen	78,50	Cukup	76,45	Cukup	73,20	Cukup
3	Kerja sama	76,33	Cukup	77,00	Cukup	75,40	Cukup

Tabel 1.6 Lanjutan

No	Unsur yang dinilai	2020	Ket.	2021	Ket.	2022	Ket.
		Angka		Angka		Angka	
4	Inisiatif Kerja	80,50	Cukup	74,35	Cukup	74,10	Cukup
5	Kepemimpinan	78,30	Cukup	78,00	Cukup	75,20	Cukup
Jumlah		395,10		384,2		373,3	
Nilai rata-rata		79,02	Cukup	76,84	Cukup	74,66	Cukup

Sumber: BPSDM Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.6 penilaian perilaku pegawai pada tahun 2020 adalah 79,02, sedangkan pada tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 76,84, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 74,66, hal ini tentu bertolak belakang dari harapan instansi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang konsisten dan sangat baik sehingga instansi dapat mencapai tujuan dan sasarnya.

**Tabel 1. 7**  
**Kinerja Pegawai Pada BPSDM Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai	Kualitas	2	10	16	2	0	101	3.4
	Kuantitas	4	4	11	7	4	87	2.9
	Tanggung Jawab	4	4	19	3	0	95	3.3
	Kerjasama	5	10	11	4	0	106	3.53
	Inisiatif	0	6	18	6	0	90	3.0
Skor Rata-rata Kinerja Pegawai								3.23

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra-survei tersebut dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai memiliki skor rata-rata sebesar 3,23, adapun dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu dimensi kuantitas dan dimensi inisiatif. Hal



ini perlu di tangani dengan serius, karena ini dapat menjadi dampak buruk bagi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dan dapat berdampak pada instansi itu sendiri.

**Tabel 1. 8**  
**Faktor-faktor Yang Diduga Bermasalah Pada BPSDM**

No	Variabel	Skor Rata-rata
1	Budaya Organisasi	3,51
2	Kompetensi	3,21
3	Kompensasi	3,60
4	Kepemimpinan	3,65
5	Pelatihan	3,17

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 faktor-faktor yang di duga bermasalah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat dapat dilihat bahwa variabel kompetensi dan variabel pelatihan memiliki skor rata-rata terendah. Variabel kompetensi memiliki skor rata-rata sebesar 3,21 dan pelatihan memiliki skor rata-rata sebesar 3,17 dimana kedua variabel ini dapat dikatakan kurang baik. Oleh karena itu, fokus pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terhadap variabel kompetensi dan variabel pelatihan.

Peningkatan kompetensi pegawai dan adanya pelatihan pada pegawai dapat menjadi sebuah strategi instansi sebagai solusi untuk mengatasi masalah kinerja, selain itu kompetensi dan pelatihan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, sehingga adanya kompetensi dan pelatihan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah instansi khususnya BPSDM Provinsi Jawa Barat. Untuk melihat lebih lanjut bagaimana penerapan kompetensi di BPSDM Provinsi Jawa Barat, peneliti melakukan pra-survei penelitian dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.9 sebagai berikut:

**Tabel 1. 9**  
**Kompetensi Pada BPSDM Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi	Pengetahuan	4	4	11	7	4	87	2,9
	Keterampilan	2	9	17	2	0	101	3,37
	Motif	3	5	19	3	0	96	3,27
	Sifat	5	10	11	4	0	106	3,53
	Citra diri	3	10	4	10	3	90	3,0
Skor Rata-rata Kompetensi								3,21

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 menunjukkan bahwa skor rata-rata pada kompetensi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,21, yang artinya kompetensi belum sesuai dengan yang diharapkan. Kompetensi dinilai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan, dkk (2021) dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Hasrudy (2019) dimana Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan sendiri menjadi suatu hal yang mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan bahwa adanya diklat (pendidikan dan pelatihan) bertujuan antara lain untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Untuk melihat lebih lanjut bagaimana penerapan kompetensi di BPSDM Provinsi Jawa Barat, peneliti melakukan pra-survei penelitian dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.10 sebagai berikut:

**Tabel 1. 10**  
**Pelatihan Pada BPSDM Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Pelatihan	Instruktur	3	9	15	3	0	102	3,40
	Peserta Pelatihan	4	11	5	6	4	85	2,80
	Metode Pelatihan	3	5	11	8	3	93	3,10
	Materi Pelatihan	3	10	12	5	0	101	3,37
Skor Rata-rata Pelatihan								3,17

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Pada Tabel 1.10 menunjukkan bahwa skor rata-rata pada pelatihan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,17, yang artinya kompetensi belum sesuai dengan yang diharapkan. Adanya pelatihan dinilai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti & Nur (2020) dimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firman, dkk (2022) dimana pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. selain hasil pra survey yang terdapat pada Tabel 1.10, berikut adalah Data Pelatihan Teknis Pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat Tahun 2022:

**Tabel 1. 11**  
**Data Pelatihan Teknis Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat Tahun 2022**

No	Pelaksanaan Diklat	Peserta Diklat		
		2020	2021	2022
1	Pendidikan dan pelatihan assesor kompetensi	3 orang	4 orang	5 orang

Tabel 1.11 Lanjutan

No	Pelaksanaan Diklat	Peserta Diklat		
		2020	2021	2022
2	Pendidikan dan pelatihan fungsional analisis kepegawaian keterampilan	3 orang	4 orang	2 orang
3	Pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi kewidyaiswara	6 orang	4 orang	12 orang
4	Pendidikan dan pelatihan training officer course	17 orang	19 orang	25 orang
5	Pendidikan dan pelatihan pengembangan kapasitas pengelola dekonsentrasi/tugas pembantuan	4 orang	2 orang	5 orang
6	Pendidikan dan pelatihan teknis substantif koperasi dan usaha kecil menengah	2 orang	2 orang	2 orang
7	Pendidikan dan pelatihan perencanaan monitoring	6 orang	8 orang	10 orang
8	Pendidikan dan pelatihan standar operasional prosedur	-	2 orang	3 orang
9	Pendidikan dan pelatihan bagi pengelola diklat (Managemet of Training/MOT)	3 orang	5 orang	4 orang
10	Pendidikan dan pelatihan teknis pengadaan barang/jasa	9 orang	10 orang	8 orang
11	Pendidikan dan pelatihan teknis keprotokolan	7 orang	9 orang	8 orang
12	Pendidikan dan pelatihan administrasi Komputer	3 orang	4 orang	5 orang
13	Pendidikan dan pelatihan teknis soft Skill	5 orang	6 orang	7 orang

Sumber: BPSDM Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.11 pegawai BPSDM telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Instansi dengan jenis pelaksanaan yang diikuti setiap pegawai berbeda sesuai dengan jabatan dan bidang yang didudukinya, namun masih banyak pegawai yang kurang antusias dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh BPSDM.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Kompetensi
  - a. Pegawai kurang memahami job desk
  - b. Rendahnya kemampuan pegawai dalam memahami informasi
- 2 Pelatihan
  - a. Kurangnya antusias pegawai dalam mengikuti pelatihan
  - b. Kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan
- 3 Kinerja Pegawai
  - a. Kinerja pegawai belum optimal
  - b. Pegawai kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan

### **1.2.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.
2. Pelatihan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini akan membahas yang berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian baik bagi peneliti, bagi instansi yang menjadi objek penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian. Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Mengetahui dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulisan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, pelatihan, dan kinerja pegawai.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi peneliti. Kegunaan penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan mengenai variabel kompetensi dan pelatihan yang didapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- b. Bagi tempat yang diteliti. Penelitian ini dapat menghasilkan sebuah kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah kinerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya kompetensi dan pelatihan agar dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi.
- c. Bagi pihak lain. Sebagai tambahan informasi untuk meningkatkan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi penelitian selanjutnya.