

pencapaian kinerja kerja yang maksimal mensyaratkan perencanaan komprehensif. Perencanaan tersebut harus mencakup pembagian tugas yang jelas dan terstruktur di setiap bagian dan sub-bagian, sehingga tercipta mekanisme kerja yang sistematis, efektif, dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan topik fundamental yang selalu menarik untuk dikaji dalam dunia ketenagakerjaan. Esensi kinerja terbangun melalui perpaduan tiga komponen kritis: kemampuan personal dan motivasi internal karyawan, kapasitas memahami serta menjalankan tugas yang didelegasikan, dan tingkat peran serta motivasi profesional. Sinergi ketiga faktor tersebut memiliki korelasi langsung dengan produktivitas individu. Semakin optimal kemampuan, pemahaman, dan motivasi seorang karyawan, maka akan semakin signifikan kualitas kinerja yang dihasilkannya dalam konteks organisasional. Dengan demikian, kinerja bukan sekadar ukuran kuantitatif produktivitas, melainkan refleksi komprehensif dari potensi, kompetensi, dan dedikasi seorang pekerja dalam mencapai tujuan organisasi (**Ummah, 2019**). Profesional sumber daya manusia memiliki kontribusi krusial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Mereka tidak sekadar berperan sebagai pengelola administratif, melainkan sebagai penggerak strategis yang mampu mengoptimalkan potensi setiap individu dalam organisasi.

Kemampuan handal yang dimiliki oleh para profesional SDM menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Kehandalan ini memungkinkan mereka untuk dengan efektif mengelola, membina, dan mengembangkan sumber daya manusia dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Melalui kompetensi yang komprehensif, para profesional SDM dapat

dengan mudah merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi berbagai strategi pengembangan karyawan. Hal ini mencakup kemampuan untuk menangani beragam tugas mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, hingga manajemen kinerja dengan pendekatan yang sistematis dan professional (**Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M, 2023**).

Biro Administrasi Pimpinan (ADPIM) Sumatera Barat merupakan unit organisasi strategis dalam struktur pemerintahan provinsi yang memiliki tanggung jawab utama mendukung aktivitas administratif dan operasional para pemimpin daerah, khususnya Gubernur dan Wakil Gubernur. Biro Administrasi Pimpinan memiliki peranan strategis dalam struktur pemerintahan Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2020. Biro ini bertanggung jawab membantu Asisten Administrasi Umum dalam menyiapkan dan mengimplementasikan berbagai kebijakan krusial, terutama di bidang perencanaan, kepegawaian, materi komunikasi pimpinan, dan protokoler. Tugas pokok Biro meliputi penyusunan kebijakan, pemantauan, dan evaluasi di berbagai aspek administrasi pemerintahan. Mereka tidak sekadar menjalankan fungsi administratif, melainkan menjadi ujung tombak dalam mendukung kelancaran operasional kepemimpinan daerah. Selain tugas utama, Biro juga menerima mandat untuk melaksanakan fungsi tambahan sesuai arahan Asisten Administrasi Umum.

Dalam konteks pengembangan organisasi, Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat menyadari pentingnya faktor sumber daya manusia. Mereka memahami bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan kepuasan pegawai memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun, berdasarkan

evaluasi cascading, terdapat indikasi bahwa capaian kinerja belum sepenuhnya memenuhi target yang direncanakan, yang menandakan perlunya upaya perbaikan berkelanjutan.

Tabel 1.1

**Target Indikator Pencapaian Kinerja Biro Administrasi Pimpinan Setda
Provinsi Sumatera Barat th 2020-2022**

NO	Indikator Kinerja	Target			Realisasi		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan keprotolan	73,28	78,50	80,57	70,15	76,65	78,85
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kpegawaian Setda	72,5	77,12	80,9	71,2	76.65	78,58
3.	Optimalisasi Materi dan Dokumentasi Kegiatan Pimpinan	80	81,79	82,5	78,33	80	80

Sumber: Lakip Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sumatera Barat, (2024)

Pada Tabel 1.1 dijelaskan bahwa kinerja Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam tiga tahun berturut-turut belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2020, indikator kinerja pertama, yaitu peningkatan kualitas pelayanan keprotokolan, memiliki target sebesar 73,28, namun hanya tercapai 70,15. Pada tahun 2021, realisasinya meningkat menjadi 76,65, meskipun targetnya adalah 78,50, dan pada tahun 2022

tercatat 78,85 dengan target 80,57. Untuk indikator kinerja kedua, yaitu peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian Setda, pada tahun 2020 targetnya adalah 72,50, namun tercapai 71,26. Pada tahun 2021, realisasi meningkat menjadi 76,65, meskipun targetnya adalah 77,12, dan pada tahun 2022, targetnya adalah 80,97, namun realisasi yang tercapai hanya 78,58. Sedangkan pada indikator kinerja terakhir, yaitu optimalisasi materi dan dokumentasi pimpinan, target tahun 2020 adalah 80%, tetapi realisasinya hanya 78,33%. Di tahun 2021, realisasinya tercatat 80%, namun masih sedikit di bawah target 81,79%. Pada tahun 2022, meskipun targetnya adalah 82,5%, realisasi tetap tidak berubah dan berada di angka 80%. Secara keseluruhan, meskipun ada peningkatan kinerja dari tahun 2020 hingga 2022, namun target yang ditetapkan belum tercapai.

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat masih banyak yang belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal, yang kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pelatihan kerja, rendahnya motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang belum tercapai sesuai harapan organisasi. Berdasarkan pendapat dan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan, salah satu langkah yang perlu dilakukan adalah dengan memperhatikan aspek pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja dalam organisasi. Ketiga faktor ini memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif dan efektif, serta mencapai target yang telah ditetapkan.

Pelatihan sangat penting untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan meningkatkan efektivitas organisasi. Tujuan pelatihan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan karyawan tidak pernah membosankan atau rutin. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari staf mereka, agensi harus berinvestasi dalam program pelatihan yang membantu pekerja mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program pelatihan dan inspirasi tempat kerja bagi pegawai pemerintah perlu disesuaikan dengan kebutuhan khusus, yang hanya dapat ditentukan dengan mengidentifikasi kebutuhan tersebut (**Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M, 2023**)

Telah diamati bahwa Program pelatihan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan tampaknya mengalami kendala terkait kualitas pelatihan yang diadakan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah bahwa beberapa pegawai tidak dapat bekerja dengan baik karena kurang memahami profesi mereka, yang dapat berdampak pada kinerja dinas secara keseluruhan. Oleh karena itu, dinas ini memilih untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas lain. Selain itu, industri terkait seperti pemasaran pariwisata, pelestarian arsip, dan pelatihan staf juga dilibatkan dalam pelatihan ini, dengan tujuan memberikan kesempatan bagi peserta untuk mempelajari keterampilan baru. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di dinas dan memastikan bahwa mereka lebih siap menghadapi tantangan di sektor kebudayaan dan pariwisata. Agar pelatihan menjadi lebih efektif, dinas bisa mempertimbangkan untuk mengevaluasi program yang sudah ada dan memperbaiki metode pelatihannya, dengan fokus pada keterampilan praktis dan pemahaman yang lebih

mendalam tentang tugas-tugas mereka (**Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M, 2023**).

Karyawan membutuhkan pelatihan dan Motivasi untuk mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja. Ketika karyawan dan manajer dapat mengungkapkan keprihatinan dan ide mereka secara terbuka, tempat kerja dapat menjadi lebih kolegal. Lingkungan kerja yang menyenangkan adalah hasil dari upaya yang disengaja untuk mendorong dialog antar rekan kerja. Prestasi kerja dapat diakui dan dihargai bagi karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sukses. Menunjukkan pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras (**Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M 2023**).

Pelatihan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas mereka. Selain itu, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa lebih percaya diri dan dihargai ketika diberi kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mereka. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih semangat dan antusias, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan (**Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M, 2023**).

Selanjutnya factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja, digunakan untuk menciptakan gairah bekerja seorang karyawan agar

melakukan pekerjaan secara baik dan terpadu dengan caranya untuk mendapat kepuasan kerja. Makin tinggi motivasi karyawan melakukan pekerjaan, maka makin tinggi kinerjanya. Dan juga sebaliknya, bila karyawan memiliki motivasi rendah dalam melakukan pekerjaan maka kinerjanya juga rendah. Didukung oleh penelitian membuktikan hasil pengaruh yang diberikan motivasi kepada kinerja karyawan adalah positif dan bermakna (**Bunga, 2023**).

1.2 Identifikasi Masalah

Dari fenomena dan faktor yg penulis ajukan ,ada beberapa identifikasi masalah yaitu:

1. Realisasi capaian Program Kerja yang tidak sesuai dengan target.
2. Keterlambatan dalam menyelesaikan program-program prioritas.
3. Inkonsistensi antara Perencanaan dan Implementasi.
4. Evaluasi berkala yang menunjukkan trend pencapaian dibawah target.
5. Kurangnya Pelatihan yang Efektif.
6. Tidak Optimalnya Program Pelatihan Kinerja yang ada.
7. Kepuasan Kerja yang tidak meningkat meskipun adanya Program Pelatihan.Kerja.
8. Motivasi yang rendah dikalangan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dilakukan pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Sumatera Barat, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi pemerintah lainnya atau sektor industri yang berbeda. Fokus penelitian yang terbatas pada satu biro spesifik membuat temuan

dan rekomendasinya mungkin hanya relevan dalam konteks biro tersebut, dan mungkin tidak berlaku di luar lingkup ini. Oleh karena itu, kehati-hatian perlu diambil jika mencoba menerapkan hasil penelitian ini pada institusi atau sektor yang berbeda, karena dinamika, kebutuhan, dan tantangan yang dihadapi mungkin berbeda.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
7. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?

8. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilakukan penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan:

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
4. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
6. Pengaruh kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Sumatera Barat.
7. Pengaruh kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari peneliti ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan dibahas dalam penelitian ini.

4. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatra Barat.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang mengatur dan mengoordinasikan segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, manajemen melibatkan pengelolaan berbagai sumber daya, termasuk manusia, waktu, dan materi, secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan secara kooperatif, dengan mengedepankan kerja sama antar anggota untuk memastikan pencapaian hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Jhuji, 2020).

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memiliki konsep yang jelas dan sesuai dengan objek serta lingkungan tempat organisasi beroperasi. Proses manajemen terdiri dari serangkaian aktivitas yang saling berkesinambungan dan melingkar, dimulai dari perencanaan, di mana tujuan ditetapkan dan strategi disusun; dilanjutkan dengan pengorganisasian, yaitu mengatur sumber daya dan tugas untuk mencapai tujuan tersebut; kemudian pengarahan, yaitu memberikan bimbingan, motivasi, dan instruksi kepada individu atau kelompok agar mereka bekerja sesuai rencana; hingga akhirnya pengawasan, yaitu memantau dan mengevaluasi kinerja untuk memastikan bahwa semua berjalan sesuai rencana dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan.