

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN
PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKALIS**

*(The Effect of Competence, Training, and Human Resource
Development on Employee Performance at The Regional
Secretariat of Bengkalis Regency)*

SKRIPSI

Oleh

**Nama : ROBBY ARDI
NIM : 2461201537
Jurusan : MANAJEMEN**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2026**

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN
PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKALIS**

*(The Effect of Competence, Training, and Human Resource
Development on Employee Performance at The Regional
Secretariat of Bengkalis Regency)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian *Oral Comprehensive*
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

Nama : ROBBY ARDI
NIM : 2461201537
Jurusan : MANAJEMEN



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2026

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ROBBY ARDI
NIM : 2461201537
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BENGKALIS

DISETUJUI

PEMBIMBING I

SOUVIA FITHRIE, SE., M.M
NIDN: 1011107901

PEMBIMBING II

Dr. AFVAN AQUINO, SE., MM
NIDN: 1021087802

DEKAN



Assoc. Prof. Dr. DEY LONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H.,
CA., ACPA
PEKANBARU NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

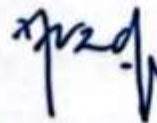
NAMA : ROBBY ARDI
NIM : 2461201537
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BENGKALIS

PEMBIMBING I



SOUVYA FITHRIE, S.E., M.M
NIDN: 1011107901

PEMBIMBING II



Dr. AFVAN AQUINO, S.E., M.M
NIDN: 1021087802

DISETUJUI



PRIMIARTI, ANDI, SE., M. Si

NIDN: 1021088602

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BENGKALIS**

OLEH:

ROBBY ARDI

NIM: 2461201537

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis sebanyak 57 Pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus dimana dalam hal ini seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan persentase pengaruh 0,556 atau 55,6%. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,044 dan persentase pengaruh -0,201 atau -20,1%. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,008 dan persentase pengaruh 381 atau 38,1%. Selanjutnya uji secara simultan diperoleh hasil kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,683 atau 68,3%, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan SDM, Sekretariat Daerah, Kabupaten Bengkalis

**THE EFFECT OF COMPETENCE, TRAINING, AND HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL
SECRETARIAT OF BENGKALIS REGENCY**

BY:

ROBBY ARDI

NIM: 2461201537

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of competence, training, and human resource development on employee performance. The research method used in this study is a quantitative descriptive method with multiple linear regression analysis. The population of this study consists of 57 employees of the Regional Secretariat of Bengkalis Regency. The sampling technique used is the census method, in which all employees working at the Regional Secretariat of Bengkalis Regency are included as research respondents. Data were collected by distributing questionnaires to the respondents. Data processing in this study was conducted using SPSS software. Based on the partial test results, it was found that competence has an effect on employee performance with a significance value of 0,000 and an effect percentage of 0,556 or 55.6%. Training has an effect on employee performance with a significance value of 0,044 and an effect percentage of -0,201 or -20.1%. Human resource development also has an effect on employee performance with a significance value of 0,008 and an effect percentage of 0,381 or 38.1%. Furthermore, the simultaneous test results show that competence, training, and human resource development collectively have an effect on employee performance with a significance value of 0,000. The coefficient of determination obtained in this study is 0,683 or 68,3%, indicating that there is an strong relationship between competence, training, and human resource development variables and employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Competence, Training, Human Resource Development, Regional Secretariat, Bengkalis Regency.*

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 19 februari 2026

Penulis



ROBBY ARDI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKALIS”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Pada kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan dan mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Dr. Junaidi., S.S., M.Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Aznuriyandi, SE., M.Si, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Ibu Souvya Fithrie, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Afvan Aquino, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu memberikan masukan serta kritiknya terhadap penulisan skripsi ini..
6. Kedua orangtua saya, saudara kandung yang sudah memberikan dukungannya kepada penulis baik materil maupun non-materil sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

7. Keluarga besar saya khususnya pimpinan kami Bapak Riki Rihardi, S.STP, M.Si selaku Camat Mandau yang terus mensupport kami.
8. Teman-teman satu angkatan dan juga sahabat yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, terima kasih telah memberikan dukungannya kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga seluruh doa, bantuan dan juga bimbingan yang diberikan bagi penulis selama ini mendapatkan balasan oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 17 Januari 2026

Penulis

ROBBY ARDI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	8
2.1 Telaah Pustaka.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran	18
2.4 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Obyek Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel.....	23
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	24
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.4.1 Jenis Data	24
3.4.2 Sumber Data	24

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	25
3.7 Analisis Deskriptif.....	27
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	32
4.1 Sejarah Singkat Kabupaten Bengkalis	32
4.2 Gambaran Umum Kabupaten Bengkalis	34
4.3 Arti Lambang Kabupaten Bengkalis	36
4.4 Visi dan Misi Kabupaten Bengkalis	37
4.5 Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis	38
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
5.1 Hasil Penelitian.....	40
5.2 Pembahasan	66
BAB VI PENUTUP	72
6.1 Kesimpulan.....	72
6.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Absensi Pegawai Setda Kabupaten Bengkalis Tahun 2022	2
2.1 Penelitian Terdahulu	16
3.1 Definisi Operasional Variabel	25
3.2 Kriteria Intepretasi Deskriptif.....	27
5.1 Karakterisik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5.2 Karakterisik Responden Berdasarkan Usia.....	41
5.3 Karakterisik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
5.4 Tanggapan Responden Kualitas Kerja	42
5.5 Tanggapan Responden Kuantitas Kerja	43
5.6 Tanggapan Responden Ketepatan Waktu	44
5.7 Tanggapan Responden Disiplin Kerja	45
5.8 Tanggapan Responden Kerjasama	46
5.9 Tanggapan Responden Pengetahuan.....	47
5.10 Tanggapan Responden Keterampilan	48
5.11 Tanggapan Responden Sikap	49
5.12 Tanggapan Responden Kualitas Instruktur	50
5.13 Tanggapan Responden Kesiapan Peserta.....	51
5.14 Tanggapan Responden Relevansi Materi.....	52
5.15 Tanggapan Responden Metode Penyampaian	52
5.16 Tanggapan Responden Kejelasan Tujuan	53
5.17 Tanggapan Responden Perencanaan Karir.....	54
5.18 Tanggapan Responden Pengembangan Organisasi.....	55
5.19 Tanggapan Responden Manajemen Kinerja	56
5.20 Analisis Deskriptif	58
5.21 Hasil Uji Validitas.....	59
5.22 Hasil Uji Reliabilitas	60
5.23 Hasil Uji Normalitas	61
5.24 Hasil Uji Multikolinearitas	62
5.25 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
5.26 Analisis Regresi Berganda	63
5.27 Hasil Uji Parsial	64
5.28 Hasil Uji Simultan.....	65
5.29 Hasil Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	21
4.1 Lambang Kabupaten Bengkalis	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Lampiran
1 Kuesioner Penelitian	79
2 Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai.....	85
3 Tabulasi Data Variabel Kompetensi.....	87
4 Tabulasi Data Variabel Pelatihan.....	89
5 Tabulasi Data Variabel Pengembangan SDM	91
6 Hasil Olahan Data	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi pemerintah karena kualitas pegawai secara langsung menentukan keberhasilan pelayanan publik. Pegawai yang kompeten, terlatih, dan berkembang dengan baik akan mampu menjalankan tugas secara profesional sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis, peran SDM menjadi semakin penting mengingat unit ini berfungsi mendukung kegiatan pimpinan daerah, memastikan kelancaran kepegawaian, serta mengelola komunikasi dan informasi publik. Tugas tersebut menuntut ketelitian, kedisiplinan, kecepatan respons, serta kemampuan berkomunikasi yang efektif.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas serta kualitas layanan yang dihasilkan organisasi.

Selanjutnya, Mathis dan Jackson (2016) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, seperti pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, serta perbaikan sistem kerja. Dengan demikian,

peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan strategis yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi demi terciptanya tata kelola yang efektif dan berorientasi pada hasil. Terdapat rekapitulasi absensi pegawai selama tahun 2022 pada sekretariat daerah kabupaten bengkalis yang disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Setda Kabupaten Bengkalis Tahun 2022

BULAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE KEHADIRAN	KATEGORI KINERJA
JANUARI	21	38	97%	SANGAT BAIK
FEBRUARI	19	38	91%	BAIK
MARET	22	38	88%	CUKUP
APRIL	19	38	93%	BAIK
MEI	15	38	90%	BAIK
JUNI	21	38	92%	BAIK
JULI	21	38	92%	BAIK
AGUSTUS	22	38	95%	BAIK
SEPTEMBER	22	38	95%	BAIK
OKTOBER	21	38	91%	BAIK
NOVEMBER	22	38	90%	BAIK
DESEMBER	22	37	96%	SANGAT BAIK

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis (2025)

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Tabel 1 menunjukkan kedisiplinan seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis pada tahun 2022. Hanya bulan Januari dan Desember memperoleh kategori sangat baik dengan persentase kehadiran diatas 95%. Selain itu pada bulan Februari, April sampai dengan November memperoleh kategori baik dengan persentase di antara 90% - 95%. Disisi lain, bulan Maret memperoleh kategori cukup dengan persentase 88%. Hal ini dikarenakan Banyaknya ketidakhadiran yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai tidak berjalan optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya penurunan tingkat kedisiplinan pegawai pada periode tersebut. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan evaluasi lebih lanjut dari pimpinan guna meningkatkan

kedisiplinan pegawai, melalui penguatan pengawasan, pembinaan, serta penerapan ketentuan kepegawaian secara konsisten, agar kinerja pegawai pada periode selanjutnya dapat meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara, Sekretaris Daerah menyampaikan bahwa tingkat kehadiran pegawai secara umum sudah tergolong baik, namun masih terdapat fluktuasi pada beberapa bulan tertentu. Beliau menjelaskan bahwa ketidakhadiran pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti izin pribadi, sakit, kegiatan dinas luar, serta menurunnya disiplin kerja pada periode tertentu. Selain itu, masih terdapat pegawai yang kurang mematuhi jam kerja dan belum optimal dalam memanfaatkan waktu kerja secara produktif.

Lebih lanjut, Sekretaris Daerah menyatakan bahwa kedisiplinan kehadiran sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, karena kehadiran yang rendah akan berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan, terganggunya koordinasi antarbagian, serta menurunnya kualitas pelayanan administrasi kepada pimpinan maupun masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pengawasan, pembinaan, serta pengembangan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan program pengembangan SDM agar pegawai lebih termotivasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selain itu masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Beberapa pegawai belum menunjukkan konsistensi dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas, koordinasi antarpegawai belum optimal, dan kualitas hasil kerja belum seragam. Perbedaan tingkat dedikasi, kemampuan teknis, dan sikap kerja menyebabkan variasi kinerja antarpegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis masih perlu

ditingkatkan untuk mendukung pelayanan kedinasan yang lebih professional.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang secara langsung memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi memadai cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang kompeten. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi berhubungan erat dengan kinerja karena kompetensi menjadi dasar kemampuan seseorang dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka semakin besar pula peluang tercapainya kinerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurang efektifnya pelayanan yang diberikan.

Selain kompetensi, pelatihan juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Menurut Rivai (2004), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang tepat akan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai karena melalui pelatihan, pegawai dapat memperbaiki kekurangan kompetensi yang dimiliki serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan

kerja. Pegawai yang mendapatkan pelatihan secara berkelanjutan cenderung lebih produktif, memiliki kualitas kerja yang lebih baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan baru dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi maupun kebutuhan organisasi. Namun, pelatihan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis belum dilakukan secara rutin dan terstruktur. Tidak semua pegawai memperoleh kesempatan pelatihan yang relevan karena keterbatasan anggaran dan pemilihan peserta yang belum merata. Akibatnya, terjadi kesenjangan kemampuan antarpegawai, terutama dalam tugas teknis pegawai dan pengelolaan komunikasi berbasis digital. Kondisi ini dapat berdampak pada kesulitan adaptasi pegawai terhadap tuntutan kerja yang terus berkembang.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah pengembangan SDM. Menurut Mondy (2008), pengembangan SDM merupakan proses sistematis yang bertujuan mempersiapkan pegawai agar mampu menghadapi tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar di masa mendatang, sehingga organisasi memiliki tenaga kerja yang adaptif dan profesional. Selanjutnya, Mathis dan Jackson (2016) menjelaskan bahwa program pengembangan SDM berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karena pegawai yang diberikan kesempatan berkembang cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengembangan yang berkelanjutan juga mendorong munculnya kreativitas dan inovasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi. Berbeda dengan pelatihan yang bersifat jangka pendek,

pengembangan SDM mencakup aspek yang lebih luas seperti pembinaan karier, rotasi jabatan, peningkatan kompetensi jangka panjang, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa program pengembangan SDM di bagian ini belum terlaksana secara optimal. Masih terdapat pegawai yang belum memperoleh kesempatan pengembangan karier maupun pembinaan yang memadai. Minimnya program pengembangan menyebabkan pegawai kurang terdorong berinovasi dan meningkatkan kemampuan diri, sehingga motivasi kerja dan kinerja belum maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis dipengaruhi oleh kualitas kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM yang diterima. Ketiga faktor tersebut berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kepegawaian dan komunikasi pimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat suatu perumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis?
4. Apakah kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis adalah:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dirasakan oleh beberapa pihak yang akan dijabarkan oleh penulis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pada literatur ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi bahan masukan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis dalam menyusun strategi peningkatan kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM.
- b. Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
- c. Menjadi bahan diskusi oleh mahasiswa serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal penelitian ini disusun agar pembahasan lebih terarah dan mudah dipahami. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian agar hasilnya dapat diuji secara ilmiah.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang mencakup penyajian data, analisis, dan interpretasi temuan penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akan datang.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun memiliki arah pengaruh negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan saat ini belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diperlukan evaluasi dan perbaikan terhadap program pelatihan yang diterapkan.
3. Variabel Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan potensi, kemampuan, dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

4. Secara simultan, variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor pengelolaan sumber daya manusia.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a. Disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pendidikan, pelatihan teknis, serta pembinaan yang berkelanjutan agar kinerja pegawai semakin optimal.
- b. Program pelatihan perlu dievaluasi dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan pegawai, baik dari segi materi, metode, maupun pelaksanaannya, agar pelatihan yang diberikan benar-benar berdampak positif terhadap kinerja.
- c. Pengembangan SDM perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, misalnya melalui program pengembangan karier, rotasi jabatan, dan pelatihan lanjutan, sehingga pegawai memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan di masa depan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

- b. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods), untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, L.A.P., & Isnawati, N.W. (2025). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokompim) Sekretariat Daerah Kota Cirebon. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 16(2), 192-201.
- Amaliah, R., Normawati., & Ufie, J.A. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(1), 150-165.
- Arizal, M.I., Handoko, R., Rochim, A.I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di Lingkungan Bagian Protokol Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2), 1318-1329.
- Asri, Said, M., & Sridamayanti. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Journal of Management & Business*, 3(3), 59–64.
- Asyraf, M., & Parela, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 63–72.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Dewi. D.A.P.R., & I Ketut Setia Sapta, I.G.R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 3(3), 71–90.
- Fakhirah, A.A., & Prayudi, A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 72-80.
- Fauzi, A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>.
- Hanggraeni, D. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang). Universitas Terbuka.

- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irmayanti, P.A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Lestari, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja ASN di Kementerian Keuangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 18(2), 45–57.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 118–133.
- Magdalena, H. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat. *Skripsi*. Fakultas Sosial dan Hukum. Universitas Quality. Medan.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P., Azzahro, F., & Handayani, P.W. (2018). Analysis of Factors Affecting User's Intention In Using Mobile Health Application: a Case Study of Halodoc. *International Conference on Advanced Computer Science and Information Systems (ICACSIS)*, 87–92.
- Masdaini, E., Febriani, Y., & Syaharani, N. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lestari Motorindo Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(2), 10-20.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Novel, N.J.A., et al. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Osardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia (strategi meningkatkan kinerja karyawan).
- Purwito., Satrio, H.B., & Perkasa, D.H. (2025). Determinasi Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penghubung Provinsi X di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 7(1), 76-92.
- Rahman, F. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 22–34.
- Rahmatia, M. (2022). Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Asn Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 4(2), 120–135.
- Ramli, A.H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Ratnaduhita, N., Armando, R., Qatrunnada, S., Adi, T. S., Roibafi, T., Azizah, W., Nuraini, S., & Asfari, U. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM pada Aba Collection terhadap kinerja pegawai menggunakan metode regresi linear berganda. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology (JAIIT)*, 3(1).
- Rini, W., & Nelly, T. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 206–219. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2556>.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Rozogitta, S.S.S, & Karneli, O. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Artificial q Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 399-404.
- Sari, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(3), 77–89.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sudrajat, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kayrawan di Arthindo Utama. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1), 150–159.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4th ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>.
- Suryadana. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Susandra, S., Sabri, & Nasfi, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. *El-Kahfi | Journal of Islamic Economics*, 2(02), 42–57. <https://doi.org/10.58958/elkahfi.v2i02.58>.
- Utari, J.A., & Mafra, U. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai LPP RRI Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(1), 33–42.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi ke-5)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.