

RINGKASAN

Tesis ini berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap, Satrio Budimansyah, NIM. F2A020019.** Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten dari tahun 2016 terus mengalami kenaikan, namun belum mencapai 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap masih lemah, sehingga belum dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Masalah kinerja, tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selama ini banyak keluhan bahwa kinerja ASN di sektor publik belum mampu menunjukkan produktivitas dan efisiensi yang tinggi. Bahkan sebagai abdi masyarakat seringkali pekerjaan yang dilakukan oleh ASN sektor publik belum dilakukan sebagaimana mestinya dan bahkan tugas-tugas pokok yang merupakan tanggung jawabnya sering terabaikan, sehingga menimbulkan gejala tidak efisien dan tidak efektifnya organisasional. Organisasi di tingkat kabupaten mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tidak kalah pentingnya dengan pemerintah pusat, dalam usaha mewujudkan tujuan nasional negara Indonesia. Dengan tugas dan tanggung jawab yang begitu berat, organisasi tingkat kabupaten harus memiliki aparat yang benar-benar berkualitas baik, sehingga diharapkan dapat memperlancar tercapainya tujuan pembangunan secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini kami menemukan bahwa agar tercipta ASN yang kompeten, profesional, dan kompetitif serta menciptakan Manajemen ASN yang adil dan professional, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui BKPPD (Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah) Kabupaten Cilacap menggelar Workshop Implementasi Sistem Merit. Dijelaskan pada Pasal 1 (satu) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Sistem Merit merupakan kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja

secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Kemudian upaya terus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam meningkatkan motivasi aparaturnya, upaya agar kinerja pelayanan publik ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap yang sangat memuaskan, oleh karenanya butuh asupan motivasi, sehingga kualitas kinerja yang sudah baik ini tidak kendor. Pelaksanaan Manajemen Talenta pada tahun 2023 ini diharapkan bisa menjadi motivasi untuk dapat menjadi kader-kader yang berkompoten, berkualifikasi, dan berkinerja prima, tetapi juga yang memiliki moralitas dan integritas yang tinggi serta mencerminkan *core value* ASN berakhlak. Berbagai upaya Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam peningkatan intensitas penyelenggaraan pelatihan terus dilakukan, diantaranya yaitu menyelenggarakan Digital Talent Scholarship (DTS) demi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel, serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya, pemerintah dituntut untuk memberikan layanan berbasis teknologi informasi digital. Program pelatihan dalam rangka kesesuaian kompetensi telah berjalan dengan baik, kesesuaian kompetensi dengan standar jabatan telah dilakukan perbaikan dan peningkatan secara bertahap setiap tahunnya dan sampai dengan akhir tahun 2022 sudah mencapai 97,77%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan untuk kesesuaian kompetensi menjadi perhatian Pemerintah Kabupaten Cilacap, sehingga hal tersebut diharapkan mampu untuk terus meningkatkan kinerja aparaturnya. Sebagaimana hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap. Artinya apabila kompetensi aparatur semakin baik maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila kompetensi aparatur rendah maka kinerja aparatur juga akan mengalami penurunan. Pengaruh variabel motivasi, kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama sebesar $0,849 \times 100\% = 84,9\%$, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar $100\% - 84,9\% = 15,1\%$.

Kata kunci : Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Aparatur.

SUMMARY

This thesis is entitled "The Influence of Competence, Motivation and Training on the Performance of State Civil Servants in the Regional Government of Cilacap Regency, Satrio Budimansyah, NIM. F2A020019. Implementation of good governance (good governance) requires the support of solid apparatus readiness. The issue that arises is how the capacity of the Regional Government in terms of the human resources of its apparatus is able to accommodate government activities, public services, and development. The performance accountability of the Regency Government from 2016 has continued to increase, but has not yet reached 100%, so it can be concluded that the performance of the ASN of the Regional Government of the Cilacap Regency is still weak, so that it has not been able to achieve optimal work results. Performance problems are inseparable from processes, results and usability, in this case performance or work performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. So far, there have been many complaints that the performance of ASN in the public sector has not been able to show high productivity and efficiency. Even as public servants, often the work carried out by civil servants in the public sector has not been carried out properly and even the main tasks for which they are responsible are often neglected, giving rise to symptoms of organizational inefficiency and ineffectiveness. Organizations at the district level have duties and responsibilities that are no less important than those of the central government, in an effort to realize the national goals of the Indonesian state. With such heavy duties and responsibilities, district-level organizations must have officers who are of really good quality, so that they are expected to be able to facilitate the achievement of development goals effectively and efficiently. This study aims to determine the influence of motivation, competence and training on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) of the Regional Government of Cilacap Regency. This research uses quantitative research methods. In this study we found that in order to create competent, professional and competitive ASNs as well as create fair and professional ASN Management, the Cilacap Regency Government through the BKPPD (Regional Personnel, Education and Training Agency) of Cilacap Regency held a Merit System Implementation Workshop. Described in Article 1 (one) of Law Number 5 of 2014 concerning ASN, the Merit System is an ASN policy and management based on qualifications, competence, and performance in a fair and reasonable manner regardless of political background, race, skin color, religion, origin. origin, gender, marital status, age, or disability condition. Then the Cilacap Regency Government continues to make efforts to increase the motivation of its apparatus,

efforts to make the Cilacap Regency Government ASN public service performance very satisfactory, therefore it needs motivation, so that the already good quality of performance does not slack off. It is hoped that the implementation of Talent Management in 2023 can be a motivation to become competent, qualified and excellent-performing cadres, but also those who have high morality and integrity and reflect the core values of moral ASN. Various efforts by the Cilacap Regency Government in increasing the intensity of training are continuing, including organizing Digital Talent Scholarships (DTS) in order to realize clean, effective, transparent and accountable governance, as well as quality and reliable public services, the government is required to provide services based on digital information technology. The training program in the context of competency suitability has been going well, competency compatibility with position standards has been improved and increased gradually every year and by the end of 2022 it has reached 97.77%. This shows that training for competency suitability is a concern of the Cilacap Regency Government, so that it is hoped that this will be able to continue to improve the performance of its apparatus. According to the results of the study, it can be concluded that the variables of motivation, competence and training have a positive effect on the performance of the State Civil Apparatus in the Regional Government of Cilacap Regency. This means that if the competency of the apparatus is getting better, its performance will also increase. Vice versa, if the competence of the apparatus is low, the performance of the apparatus will also decrease. The variables of motivation, competence and training have together influence by $0.849 \times 100\% = 84.9\%$, while the influence outside the variables studied is $100\% - 84.9\% = 15.1\%$.

Keywords: Motivation, Competence, Training, Apparatus Performance