

Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat

Dini Nurmeli¹, Ayi Muhiban²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Naional Pasim, Bandung, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
Article history: Received September 27, 2026 Revised September 28, 2026 Accepted September 28, 2026 Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Pegawai, BPSDM Provinsi Jawa Barat Keywords: Training, Competence, Employee Performance, BPSDM West Java Province	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan pelatihan, kompetensi pegawai, dan kinerja kerja, serta dampak pelatihan dan kompetensi—baik secara parsial maupun simultan—terhadap kinerja kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari 96 pegawai negeri sipil di BPSDM Provinsi Jawa Barat; metode pengambilan sampel jenuh digunakan sehingga seluruh populasi disertakan dalam sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pegawai, kompetensi, dan kinerja kerja berada dalam kategori "cukup". Pelatihan ($t = 6,630$; sig. 0,000) dan kompetensi ($t = 2,159$; sig. 0,033) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai, masing-masing memberikan kontribusi sebesar 41,94% dan 10,96% terhadap total dampak. Pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi sebesar 52,9%, sedangkan 47,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.
	ABSTRACT <i>This study aims to examine the implementation of training, employee competence, and work performance, as well as the impact of training and competence—both individually and simultaneously—on employee work performance at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of West Java Province. The study employs a quantitative approach with a descriptive and associative design. The research population consists of 96 civil servants at the BPSDM of West Java Province; a saturated sampling method was used, meaning the entire population was included in the sample. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, and subsequently analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that employee training, competence, and work performance fall into the "moderate" category. Training ($t = 6.630$; sig. 0.000) and competence ($t = 2.159$; sig. 0.033) have a positive and significant impact on employee work performance, contributing 41.94% and 10.96%, respectively, to the total impact. Training and competence exert a positive and significant influence on employee performance, with a coefficient of determination of 52.9%, while the remaining 47.1% is influenced by factors not covered in this study.</i>

This is an open access article under the [CC BY](#) license



Corresponding Author:

Dini Nurmeliiani
Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim
Bandung, Indonesia
Email: dininurmliani@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dinamika dalam birokrasi yang terus berubah mengharuskan lembaga pemerintah untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalisme, dan kapasitas dalam memberikan layanan publik yang maksimal. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) di Provinsi Jawa Barat, yang memiliki tanggung jawab untuk pengembangan keahlian aparatur sipil negara (ASN) memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui penyelenggaraan program pelatihan serta pengembangan kompetensi yang sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 undang-undang ini menekankan bahwa pengelolaan ASN harus dijalankan dengan sistem berbasis merit yang mencakup pengembangan keahlian, peningkatan profesionalisme, dan pengembangan karir.

Hasil awal dari survei yang melibatkan 21 pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa 52,4% dari responden berpendapat bahwa kebutuhan akan kompetensi belum sepenuhnya diperhitungkan dalam proses pemilihan peserta pelatihan, 57,1% merasa bahwa materi yang diajarkan dalam pelatihan belum sesuai dengan ekspektasi pekerjaan, dan 52,4% menilai metode pelatihan yang ada belum maksimal. Berkenaan dengan indikator kompetensi, 57,1% responden mengungkapkan bahwa pengetahuan yang dimiliki belum memadai, 61,9% merasa keterampilan mereka tidak cukup untuk memenuhi tuntutan kerja, dan 52,4% menyatakan bahwa kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai standar masih harus ditingkatkan. Mengenai performa kerja, 52,4% responden merasa caliditas hasil kerja mereka belum mencapai harapan organisasi, 57,1% mengamati bahwa tugas tidak selalu diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dan 52,4% berpendapat bahwa disiplin dan inisiatif dalam bekerja perlu ditingkatkan. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan, tingkat kompetensi pegawai, dan kinerja kerja di BPSDM Provinsi Jawa Barat belum berjalan secara efisien.

Secara garis besar, pelatihan dapat dipahami sebagai suatu program terstruktur yang memberikan karyawan keahlian dan informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik [9], [16]. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diperoleh melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja [8], sedangkan kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai—baik dalam kualitas maupun jumlah—yang berkaitan dengan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi [16]. Pelatihan dilakukan untuk mengatasi kesenjangan antara keterampilan karyawan yang ada saat ini dan keterampilan yang diharapkan untuk posisi tersebut [5], [6]. Oleh karena itu, secara teoritis, pelatihan dan kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai penelitian mendukung hubungan ini, termasuk studi oleh Bandhaso dan rekan-rekan. [7]Terkait pelatihan, serta penelitian yang dilakukan oleh Rande [10] dan Pramularso [11] mengenai kompetensi, serta oleh Putri dan rekan-rekan [12], serta Nurunnisa dan Rani [13] tentang pengaruh simultan dari kedua elemen ini—yang bervariasi tergantung pada fokus penelitian yang dilakukan.

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil yang bervariasi mengenai hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja pegawai. Soleha dan rekan-rekannya [2]

mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi serta pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, sementara temuan serupa juga diperoleh oleh Chafidoh dan Husain [3] dalam konteks administrasi Kecamatan Pondok Aren. Sebaliknya, Ilham [4] menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan adanya kesenjangan dalam penelitian mengenai konsistensi efek kedua variabel ini di berbagai konteks, terutama di instansi publik yang bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi aparatur sipil negara.

Temuan yang cukup serupa juga ditemukan oleh Setiawan dan Irwansyah serta Saputri dan Effendy; kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan dan kemampuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap performa karyawan dalam konteks studi masing-masing. Aspek baru dari penelitian ini terletak pada analisis efek bersamaan dari pelatihan dan kemampuan terhadap performa pegawai dalam lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, sebuah area yang masih jarang diteliti sebelumnya. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelaksanaan pelatihan, kemampuan, dan performa karyawan, serta menganalisis seberapa besar pengaruh baik secara terpisah maupun bersamaan dari pelatihan dan kemampuan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut.

2. METODE

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan desain yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Desain deskriptif diterapkan untuk menunjukkan keadaan variabel pelatihan, kompetensi, dan kinerja pegawai, berdasarkan pandangan responden, sedangkan desain asosiatif digunakan untuk mengeksplorasi hubungan serta dampak antara variabel-variabel tersebut[1]. Unit analisis dari penelitian ini mencakup semua pegawai negeri sipil yang berada di BPSDM Provinsi Jawa Barat dan telah mengikuti program pelatihan atau pengembangan kompetensi.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 pegawai negeri sipil di BPSDM Provinsi Jawa Barat, berdasarkan data yang diperoleh pada bulan Maret 2026. Metode total sampling diterapkan, yang berarti seluruh individu dalam populasi diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini ($n = 96$)[1]. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (data primer) yang dirancang berdasarkan indikator variabel pelatihan pegawai, kompetensi, dan kinerja tugas, serta ditunjang dengan wawancara dan dokumentasi sebagai data sekunder.

Instrumen penelitian dibuat dalam bentuk kuesioner dengan skala Likert yang mencakup 10 pernyataan untuk masing-masing variabel, sehingga totalnya ada 30 pernyataan. Kuesioner ini didistribusikan baik secara online maupun langsung kepada semua responden di lingkungan BPSDM Provinsi Jawa Barat. Kesesuaian instrumen diuji dengan menerapkan uji validitas dengan cara membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r kritis yang ditetapkan pada 0,3 serta melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach dengan batas minimum yang ditentukan yaitu 0,60.

Analisis data dilakukan dalam dua langkah. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan keadaan masing-masing variabel dengan menghitung nilai yang sudah distandarisasi dan mengelompokkannya ke dalam kategori: sangat buruk, buruk, cukup, baik, dan sangat baik. Metode analisis asosiatif diterapkan untuk menyelidiki hubungan dan dampak antara variabel dengan menggunakan pengujian asumsi yang standar (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis secara parsial (uji-t), pengujian hipotesis secara simultan (uji-F), dan menghitung koefisien determinasi (R^2); seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seratus di luar pegawai negeri sipil dari BPSDM Provinsi Jawa Barat, yang mencakup seluruh populasi yang diteliti. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat lima puluh satu orang laki-laki (53,1%) dan empat puluh lima orang perempuan (46,9%). Dalam hal usia, proporsi terbesar terdiri dari responden yang berusia di bawah tiga puluh tahun (36,5%), diikuti oleh usia 41–50 tahun (25%), usia di atas lima puluh tahun (21,9%), dan usia 30–40 tahun (16,7%). Mengenai tingkat pendidikan, para sarjana (S1) menjadi kelompok terbanyak (46,9%), diikuti lulusan SMA atau SMK (21,9%), lulusan magister (S2) atau doktor (S3) (16,7%), serta lulusan pendidikan tinggi profesi (14,6%). Kelompok pegawai dengan pengalaman kerja terlama adalah mereka yang telah bekerja lebih dari 15 tahun (39,6%) dan mereka yang baru memiliki pengalaman 1–5 tahun (33,3%). Analisis komposisi tersebut menunjukkan bahwa para responden mencerminkan beragam kelompok usia, latar belakang pendidikan, serta lama bekerja, sehingga memberikan penilaian yang cukup representatif mengenai variabel-variabel yang dianalisis.

3.2 Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil evaluasi alat dan asumsi umum disajikan dalam Tabel 1. Ketiga pernyataan variabel tersebut terbukti valid karena nilai r yang ditemukan melebihi angka r kritis sebesar 0,3, dan semua variabel terbukti konsisten karena koefisien alpha Cronbach yang lebih tinggi dari 0,80. Pengujian asumsi umum menunjukkan bahwa sisa memiliki distribusi yang normal, tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas, sebaran skor sisa tidak menunjukkan pola tertentu, sehingga tidak ada heteroskedastisitas, dan nilai Durbin-Watson sebesar 1,779 berada di antara dU (1,715) dan $4 - dU$ (2,285), yang menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi. Dengan semua asumsi ini terpenuhi, model regresi dapat diterapkan untuk menguji hipotesis [17].

Tabel 1. Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Pengujian	Kriteria	Hasil	Keterangan
Validitas dan reliabilitas Pelatihan (X1)	$r \text{ hitung} > 0,3; \alpha > 0,60$	$r = 0,488-0,822; \alpha = 0,886$	Valid dan reliabel
Validitas dan reliabilitas Kompetensi (X2)	$r \text{ hitung} > 0,3; \alpha > 0,60$	$r = 0,598-0,805; \alpha = 0,887$	Valid dan reliabel
Validitas dan reliabilitas Kinerja (Y)	$r \text{ hitung} > 0,3; \alpha > 0,60$	$r = 0,653-0,824; \alpha = 0,905$	Valid dan reliabel
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	$\text{Sig.} > 0,05$	$\text{Sig.} = 0,200$	Berdistribusi normal
Multikolinearitas	$\text{Tolerance} > 0,10; \text{VIF} < 10$	$\text{Tolerance} = 0,585; \text{VIF} = 1,709$	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas (scatterplot)	Titik menyebar acak	Tidak membentuk pola	Tidak terjadi
Autokorelasi (Durbin-Watson)	$dU < DW < 4 - dU$	$1,715 < 1,779 < 2,285$	Tidak terjadi

3.3 Kondisi Pelatihan, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwa pelatihan, kemampuan, dan performa staf di BPSDM Provinsi Jawa Barat tergolong dalam kategori yang memadai, seperti yang tertera pada Tabel

Tabel2. Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor Rata-rata	Kategori
Pelatihan (X1)	317	Cukup
Kompetensi (X2)	307	Cukup
Kinerja Pegawai (Y)	307	Cukup

Pada aspek pelatihan, faktor terpenting adalah kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi (nilai 347, kategori baik), sedangkan faktor terendah adalah kesesuaian contoh yang diberikan oleh instruktur dengan situasi di lapangan (nilai 289). Dalam variabel kompetensi, ketelitian dan konsistensi kerja pegawai mendapatkan nilai tertinggi (343, kategori baik), sedangkan sikap profesional memperoleh skor terendah (276). Dalam konteks kinerja, yang didefinisikan oleh Mangkunegara [16] sebagai hasil kerja baik dalam kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh pegawai saat menjalankan tugas, efektivitas penggunaan waktu kerja mencetak nilai tertinggi (334, kategori baik), sedangkan kolaborasi dengan rekan kerja meraih nilai terendah (287). Pola ini terlihat konsisten pada ketiga variabel, yaitu aspek teknis/kognitif dinilai lebih tinggi dibandingkan dengan aspek perilaku dan kerjasama.

3.4 Pengaruh dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis hipotesis yang tertera di Tabel 2 mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 6,630$; sig. $0,000 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 41,94%, dan kompetensi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 2,159$; sig. $0,033 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 10,96%. Secara keseluruhan, pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi berganda (R) mencapai 0,727 yang tergolong kuat, serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,529 atau 52,9%, sementara sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial dan Simultan

Variabel	Koefisien Regresi	t / F hitung	Sig.	Kontribusi (%)
Pelatihan (X1)	0,619	6,630	0,000	41,94
Kompetensi (X2)	0,202	2,159	0,033	10,96
Simultan ($R = 0,727$; $R^2 = 0,529$)	-	-	0,000	52,90

3.5 Pembahasan

Penemuan bahwa pelatihan memberikan efek yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai menguatkan pandangan Priansa [5] dan Noe [6] bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik bisa

menutupi kekurangan dalam pengetahuan serta keterampilan pegawai, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Bandhaso dkk. [7], yang juga menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Fakta bahwa pelatihan memberikan kontribusi lebih besar daripada sekadar kemampuan menunjukkan bahwa peningkatan dalam penilaian setelah pelatihan serta relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan sehari-hari bisa memberikan dampak yang paling besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Dampak positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai mendukung pendapat Wibowo [8] dan Dessler [9] bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas berdasarkan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Kesimpulan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Rande [10] dan Pramularso [11] yang menunjukkan pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai, meskipun studi terpisah oleh Sutoro [18] mencatat kontribusi kompetensi yang relatif kecil, sebuah temuan yang sejalan dengan hasil penelitian ini.

Berdasarkan analisis deskriptif, kontribusi kemampuan yang lebih kecil dibandingkan pelatihan menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat sudah berada pada level yang memadai, sedangkan sikap profesional serta dorongan kerja masih merupakan elemen yang perlu ditingkatkan. Pengaruh simultan antara pelatihan dan kemampuan terhadap kinerja pegawai selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan rekan-rekan serta Nurunnisa dan Rani, yang mengungkapkan efek bersamaan dari kedua variabel ini terhadap performa pegawai, meskipun tingkat kontribusinya berbeda-beda karena karakteristik khusus dari subjek yang diteliti. Pelatihan dan kemampuan adalah dua elemen vital dalam manajemen sumber daya manusia yang saling melengkapi; pelatihan berfungsi untuk mengembangkan dan memperbaharui keterampilan pegawai, sementara kemampuan berperan sebagai pondasi dalam melaksanakan tugas oleh karena itu, ketika kedua elemen ini bekerja secara bersamaan, kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan yang lebih menyeluruh. Selisih dampak yang sebesar 47,1% menunjukkan bahwa ada faktor-faktor di luar model penelitian ini—seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, imbalan, dan lingkungan kerja yang mungkin dapat memengaruhi performa pegawai.

Ketiga hipotesis penelitian didukung oleh data: H1 dan H2 didukung karena pelatihan dan kompetensi masing-masing secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan H3 didukung karena keduanya secara simultan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk pelatihan (0,619), yang lebih besar daripada koefisien untuk kompetensi (0,202), menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelatihan memberikan insentif yang lebih besar untuk kinerja karyawan daripada peningkatan kompetensi.

Hasil ini konsisten dengan situasi yang terlihat sebelum dilakukan survei, di mana mayoritas responden menganggap bahwa pemilihan peserta, konten pelatihan, dan metode pelatihan belum sepenuhnya efektif. Penilaian yang mendapatkan kategori "cukup" pada ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa masih ada kesempatan untuk memperbaiki, terutama terkait kesesuaian contoh pelatihan dengan kondisi nyata di tempat kerja (skor terendah: 289), sikap profesional (276), dan kolaborasi dengan rekan kerja (287). Dalam praktiknya, BPSDM Provinsi Jawa Barat harus memfokuskan pada evaluasi setelah pelatihan, penyesuaian materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan spesifik di lapangan, serta peningkatan sikap profesional dan budaya kerja sama antar pegawai. Dengan mempertimbangkan bahwa penelitian ini hanya melibatkan dua variabel independen dan satu lembaga, penelitian yang akan datang bisa melibatkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau situasi kerja serta memperluas ruang lingkup penelitian.

4. KESIMPULAN

Pelatihan, kemampuan, dan hasil kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) wilayah Jawa Barat dianggap cukup baik, dengan nilai rata-rata tertimbang masing-masing sebesar 317, 307, dan 307. Pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan secara individual terhadap

hasil kerja pegawai, dengan kontribusi mencapai 41,94% dari total pengaruh, sedangkan kemampuan memberikan dampak positif dan signifikan secara individual dengan kontribusi sebesar 10,96%. Secara keseluruhan, pelatihan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai, dengan koefisien determinasi sebesar 52,9%, sementara 47,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa perbaikan keberhasilan pelaksanaan pelatihan, terutama yang berkaitan dengan evaluasi setelah pelatihan dan kesesuaian materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, serta peningkatan kemampuan pegawai (terutama terkait sikap profesional dan motivasi kerja), perlu menjadi fokus utama dalam usaha BPSDM Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2017.
- W. S. I. Soleha, R. Roesdy, and A. Paramitha, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau," J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau, 2023.
- N. S. Chafidoh and A. B. Husain, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan," J. Ilm. Penelit. Ekon. dan Ris. (JIPER), vol. 4, no. 4, pp. 749–760, 2024.
- Ilham, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan," MARS J., vol. 4, no. 2, 2024.
- J. D. Priansa, Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2020.
- R. Noe, Employee Training & Development, 8th ed. New York, NY, USA: McGraw-Hill Higher Education, 2020.
- L. M. Bandhaso, L. Sasabone, J. Tandiredung, and E. Palungan, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Cipta Sejati Revolution Makassar," 2023.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, 5th ed. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers, 2017.
- G. Dessler, Human Resource Management. Boston, MA, USA: Pearson, 2020.
- D. Rande, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara," 2016. [Online]. Available: <https://jurnal.pasca.untad.ac.id/>
- Y. E. Pramularso, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta," Widya Cipta, vol. 2, no. 1, 2018.
- N. A. S. Putri, W. Hidayat, and J. R. Pinem, "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang," J. Ilmu Adm. Bisnis, vol. 11, no. 3, 2022.
- S. Nurunnisa and Rani, "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Setjen KLHK Jakarta," J. Ekon. Bisnis Antartika, vol. 2, no. 2, pp. 99–108, 2024, doi: 10.70052/jeba.v2i2.348.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No. 141, 2023.
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers, 2019.
- A. P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya, 2017.
- I. Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26, 10th ed. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- M. Sutoro, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Jakarta," vol. 9, no. 2, pp. 102–109, 2020.