

## Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

**Sri Mulyeni**

Universitas Nasional Pasim, Indonesia

**Duddi Dermawan**

Universitas Nasional Pasim, Indonesia

**Dika Nurdyansyah**

Universitas Nasional Pasim, Indonesia

**Penulis Korespondensi**

**Sri Mulyeni**

Srimulyeni88@gmail.com

---

### Artikel Info

*Article History :*

*Received 14 Jan - 2023*

*Accepted 28 Jan - 2023*

*Available Onlie*

*14 Maret - 2023*

### Abstract

*This study aims to test empirically competence and training on work performance in institution. This analysis uses independent variables, competency and performance. The dependent variabel is work performance. The sample of this research are employees who work at the Education Office of West Java Province as many as 86. The sample was taken by purposive sampling metode. Data analysis using multiple linear regression analysis, by testing the hypothesis test statistic t. the results of this study indicate that competence significantly positively influences performance which ultimately leads to work performance. Based on hypothesis testing using the t test partially, it is obtained that H1 is rejected and H2 is accepted, which means that there is a positive and significant influence with a sig value of  $0.000 < 0.005$  between competency variables on training. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.487, meaning that the contribution of competence and training variabels to work performance variable is 0.487 or 48,7%, while the remaining 51,33% is influenced by other variables which are ignored or not examined in this study.*

---

*Keyword : Competence, Training, Work Achievement*

---

### 1. PENDAHULUAN

Selain tuntutan profesionalisme, ketepatan dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kualitas kinerja aparatur negara juga menjadi isu penting, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan langsung dengan masyarakat luas. Dengan fungsi dan tanggung jawabnya, peran ASN adalah untuk melayani pelaksanaan amanat nasional dan pemerintah di tingkat pusat dan daerah untuk pembangunan, melakukan fungsi yang tidak mudah dilakukan, maka setiap ASN harus memiliki kemampuan yang sesuai dan memenuhi persyaratan tanggung jawabnya. Hal ini penting mengingat tantangan

terbesar yang dihadapi ASN di era saat ini adalah profesionalisme dan kemandirian dalam memberikan pelayanan publik.

Untuk menyikapi tantangan tersebut Aparatur Sipil Negara harus mampu bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Optimalisasi kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sangatlah penting untuk dapat menciptakan dan meningkatkan keterampilan aparat pemerintah yang baik dan memiliki kapabilitas yang tinggi sebagai pengemban amanat public. (Arfan & Marhamah, 2016; Lastri & Ulfa, 2019; Wakini et al., 2022)

selain hal tersebut tuntutan pelayanan public yang semakin tinggi berimplikasi pada pentingnya optimalisasi kemampuan setiap pegawai. Berdasarkan hasil survey awal terkait kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih terdapat pegawai yang keterampilannya dalam menggunakan teknologi belum optimal, etos kerja pegawai masih dirasa rendah terlihat pada pegawai yang kurang memahami tugas dan fungsinya serta kurang meratanya pembagian tugas kerja.

Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan sebuah organisasi untuk meningkatkan kemampuan setiap anggotanya. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, terampil dan memiliki sikap yang diharapkan perusahaan (Nasri et al., 2018). Lebih spesifik pelatihan ditujukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan profesional setiap pegawai, selain itu dengan adanya pelatihan bagi pegawai diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja setiap pegawai

Seberapa baik kinerja seorang karyawan berkaitan erat dengan tingkat pendidikan, kesesuaian pengaturan kerja, pengalaman, kemampuan beradaptasi, manajemen waktu, dan suasana hati. Pegawai harus menguasai ruang lingkup pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi di bawah pengawasan pimpinannya, dan pegawai yang baik akan memberikan daya saing yang tinggi di tempat kerja (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020).

Harapan dari seluruh pimpinan tentunya adalah agar setiap karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, secara konsisten berupaya meningkatkan kualitas melalui peningkatan kinerja, terbuka terhadap kritik, dan bermotivasi tinggi serta produktif (Setyawan & Harahap, 2019; Soewito et al., 2017; Sulasiah & Hidayati, 2021). Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai dengan cara bagaimana karyawan bekerja. Adanya semangat reformasi diharapkan dapat mendorong ASN untuk lebih terpacu melakukan reformasi kinerja untuk memberikan pelayanan guna memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat luas (Amellya et al., 2022; Hidayat et al., 2021; Kasmawati & Nujum, 2020). Pemikiran lama yang menjadi persoalan selama ini adalah ASN dianggap lamban, tidak kompeten, tidak efektif, cenderung memperumit hal/birokrasi, dan berbelit-belit. Untuk menghindari anggapan tersebut, maka perlu di adakan peningkatan

kompetensi pada setiap pegawai terutama pada Dinas Pendidikan Jawa Barat.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pelatihan**

Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja ataupun prestasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan ini adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh setiap organisasi atau instansi dalam rangka meningkatkan kemampuan setiap pegawai. Kegiatan pelatihan ini akan memberikan manfaat yang besar karena bukan hanya pengalaman namun kegiatan pelatihan dapat memantapkan hasil belajar dan keterampilan setiap peserta.

Pelatihan adalah aktivitas penting dalam proses Pendidikan dimana dalam kegiatannya ada proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam jangka waktu yang pendek, memiliki tujuan dalam peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di organisasi (Hasibuan, 2016). Pelatihan ini akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan asset penting dari strategi organisasi dimasa yang akan datang (Putri et al., 2020; Raihan et al., 2022). Terdapat tiga faktor penting yang harus diperhatikan dalam kegiatan pelatihan yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran.

### **Kompetensi**

Pada dasarnya kompetensi merupakan pengaruh dari banyak faktor, namun tentunya banyak upaya dan langkah percepatan untuk meningkatkan kemampuan menunjang kinerja, di berbagai instansi terutama di dinas pendidikan, kegiatan pendampingan teknis merupakan upaya yang sangat efektif karena jenis Bimbingan tersebut terkait dengan apa yang dibutuhkan saat ini dalam upaya peningkatan kinerja itu sendiri dan dilaksanakan dengan sangat efektif serta menjadi kebutuhan bagi seluruh staf yang bekerja menuju tujuan lembaga khususnya di Dinas Pendidikan Jawa Barat.

Kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang dapat ditampilkan seperti keterampilan, pengetahuan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Dessler, 2017; Hari Yeni, 2021; Heri & Andayani, 2020; Soewito et al., 2017). Suatu kemampuan yang dimiliki pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau

tugasnya dengan baik dan didasari oleh keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (Skill)
2. Pengetahuan (Knowledge)
3. Konsep diri (Sikap)
4. Sifat (Trait)
5. Motif

### Prestasi Kerja

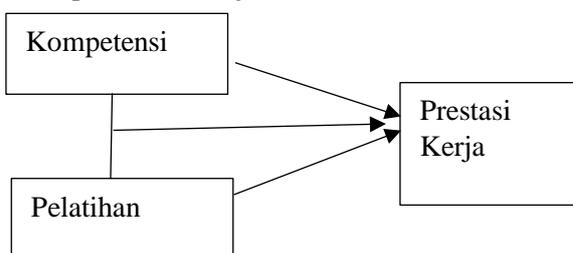
Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menuntaskan tugas-tugas yang berkaitan pada pekerjaannya, (Dharma, 2018; Nurul Ichsan, 2020) megungkapkan Prestasi kerja merupakan proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang, yang paling penting dalam sebuah organisasi yaitu meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Arif et al., 2020; Kuddy, 2017) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Fator-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut adalah : Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Faktor motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. (Wibowo, 2017) menyampaikan bahwa indicator prestasi kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan Kerjasama.

Dari paparan diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja secara parsial

H2 : Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja secara simultan



### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survey. Metode survey yaitu penelitian yang menggunakan sampel dan populasi serta kuesioner sebagai alat pengumpulan data (Sugiyono, 2018). Tujuan dari studi penelitian merupakan verifikatif menjelaskan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan.

#### Populasi Dan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 110 orang.

(Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pandangan terhadap populasi, bukan populasi itu sendiri. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian yang menggunakan teknik Sampling. Teknik sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang *representative* dari suatu populasi. Jumlah populasi = 110, kesalahan 5% , maka jumlah sempelnya = 86, Karena populasi berstrata, maka sampelnya jga berstrata. Stratanya ditentukan menurut substansi/bagian. Dengan demikian masing-masing sempel untuk substasi/bagian harus proporsional sesuai dengan populasi.

**Tabel. 3.1**  
**Populasi dan Sampel**

	Populasi	Sampel
Sekretariat	40/110 x 86	31 Orang
Bidang PSMA	18/110 x 86	14 Orang
Bidang PSMK	19/110 x 86	15 Orang
Bidang GTK	17/110 x 86	13 Orang
Bidang PKLK	16/110 x 86	13 Orang

#### Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode uji validitas untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner serta uji reliabilitas

dengan kriteria nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020).

Setelah data dinyatakan valid dan reliabel maka peneliti menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikansi, peneliti menggunakan uji t, Untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kecocokan suatu garis regresi sampel dalam mencocokkan sekumpulan data, diperlukan suatu ukuran lazim yang dinamakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan ukuran seberapa baik garis regresi mencocokkan data (*a measure of the goodness of fit*).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian validitas setiap indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
X1.1	0.553	0.207	Valid
X1.2	0.663	0.207	Valid
X1.3	0.683	0.207	Valid
X1.4	0.675	0.207	Valid
X1.5	0.526	0.207	Valid
X1.6	0.577	0.207	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2022

**Tabel 4. 2**

**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
X2.1	0.673	0.207	Valid
X2.2	0.771	0.207	Valid
X2.3	0.686	0.207	Valid
X2.4	0.616	0.207	Valid
X2.5	0.563	0.207	Valid
X2.6	0.487	0.207	Valid
X2.7	0.621	0.207	Valid
X2.8	0.553	0.207	Valid
X2.9	0.637	0.207	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2022

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja**

Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
Y1	0.783	0.207	Valid
Y2	0.821	0.207	Valid
Y3	0.727	0.207	Valid
Y4	0.786	0.207	Valid
Y5	0.751	0.207	Valid
Y6	0.630	0.207	Valid
Y7	0.521	0.207	Valid
Y8	0.582	0.207	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2022

Seperti yang Nampak dalam tabel diatas, setiap indicator dalam konstruk memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table, dengan demikian hasil dari uji validitas setiap indicator dinyatakan valid.

**Tabel 4.4**  
**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kompetensi	0.793	Reliabel
Pelatihan	0.821	Reliabel
Prestasi Kerja	0.743	Reliabel

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2022

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran instrument penelitian reliabel dan setiap variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Analisis Korelasi**

Uji Regresi Linier Berganda Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kinerja terhadap prestasi kerja digunakan analisis statistik dengan menggunakan, untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS dengan  $\alpha = 0,05$  yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**

**Tabel Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,418	3,373		3,978	,000
	Pelatihan	,699	,134	,157	5,420	,000
	Kompetensi	,536	,130	,353	6,353	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2022

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel diatas, maka didapat persamaan regresi linier sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.005$  dan nilai t hitung  $5,420 > t_{tabel} 2.262$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

- b. Pengujian Hipotesis Pertama (H2)  
Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 adalah sebesar  $0.000 < 0.005$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6.353 > t_{tabel}$  2.262, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).
- c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

**Tabel 4.5**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,522	2	35,261	9,547	,000 <sup>b</sup>
	Residual	306,559	83	3,693		
	Total	377,081	85			

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan  
Sumber : Data olahan hasil penelitian 2022

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $9.547 > F_{tabel}$  sebesar 4.10, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

#### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  (6.353) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2.262) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.005$ , yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun hasil dari koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	,487	,167	1,922

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, pelatihan  
Sumber data olahan hasil penelitian 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.487 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas

terhadap variabel terikat sebesar 0.487 atau 48.7 % sedangkan sisanya 51,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yakni :

1. Dari hasil analisis data menyatakan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan (X1 dan X2) dianggap konstan maka prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0.699 dan 0.536 koefisien bernilai positif serta hasil uji t secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$ , artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan pelatihan terhadap terhadap prestasi kerja.
2. Nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $9.547 > F_{tabel}$  sebesar 4.10, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.
3. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.487 artinya sumbangan atau kontribusi variabel kompetensi dan pelatihan terhadap variabel prestasi kerja 0.487 atau sebesar 48.7% sedangkan sisanya 51.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Amellya, Fitrihuri, & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. *Journal Management Business and Accounting*, 21(1), 98–110.
- Arfan, M., & Marhamah. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja, Tekanan Kerja, dan Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara).

- Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, 9(2), 83–96.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited, Inc.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Hari Yeni. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(2). <https://doi.org/10.52103/jms.v2i2.413>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Heri, & Andayani, F. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADABIDANG KEPEMUDAAN DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari*, 1(2), 17–29.
- Hidayat, H., Manggabarani, A., & Sumardjo, M. (2021). Analisis Kompetensi dan Pengembangan Karir Pegawai dengan Employee Engagement Sebagai Intervening dalam Peningkatan Kinerja ASN Kecamatan di Wilayah Kota Depok. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 8(3), 799–820. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i3.20566>
- Kasmawati, K., & Nujum, S. (2020). Pengaruh Kejelasan Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah. *Tata Kelola*, 7(2), 213–225. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i2.175>
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Lastri, P., & Ulfa, M. (2019). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAANDI CV MULTI BAJA MEDAN. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Nasri, H., Hasmin, & Firman, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PELATIHAN, TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA SEKECAMATAN BINAMU KABUPATEN JENEPONTO. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103–120.
- Nurul Ichsan, R. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71–77. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i1.20>
- Putri, E. A., Hariyanto, E., Sunaryo, T., & Hisyam, C. J. (2020). Pelatihan Peningkatan Kompetensi Mengajar Bagi Petugas Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Tangerang, Banten. *To Maega / Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 36. <https://doi.org/10.35914/tomaega.v3i1.304>
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Raihan, S., Darni, T., & Heryadi, H. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Aceh Besar. *The Journalish Social and Government*, 3(4), 312–324.
- Setyawan, I. H. T., & Harahap, P. (2019). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENJEMBATANI ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DI KECAMATAN PAKIS AJI, JEPARA. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 55. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1527>
- Soewito, D., Kusmayadi, K., & Andarie, A. (2017). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SEMPAJA SELATAN KECAMATAN SAMARINDA UTARA. *FisiPublik : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.24903/fpb.v2i1.21>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cetakan ke-6). Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Sulasiah, F., & Hidayati, S. (2021). EVALUASI PASCA PENDIDIKAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT III TERHADAP KINERJA APARATUR DKI JAKARTA. *Jurnal Muara Pendidikan*, 6(1), 18–32. <https://doi.org/10.52060/mp.v6i1.480>
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HUMAN RESOURCES AND FACILTY MANAGEMENT DIRECTORATE. *Jurnal Media Bisnis*, 12(2), 127–132.
- Wakini, Adripen, Hendriani, Demina, & Yetri. (2022). The Influence of Supervision of Learning and Work Climate on Performance State High School Teacher in Dharmasraya. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 5964–5974.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.