

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA BENDAHARA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) KABUPATEN TANA TORAJA

Rahel Tangdiembong¹, Rati Pundissing^{2*}, Chrismesi Pagiu³

Jurusan Manajemen Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

ratihpundissing@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja bendahara Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tana Toraja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner kepada bendahara OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kabupaten Tana Toraja. Data sekunder diperoleh dari data profil bendahara OPD dan jumlah bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Bendahara OPD pada kantor BPKPD, Kabupaten Tana Toraja, sebanyak 42 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi. Teknik analisis data berupa uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), Analisis regresi berganda, Uji hipotesis (uji t dan uji f), uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja; 2) Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja; 3) Kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of competence and training on the performance of treasurers in Regional Government Organizations (OPD) of Tana Toraja Regency. This research employs a quantitative approach. Primary data in this study was collected through questionnaires distributed to treasurers of OPD in Tana Toraja Regency. Secondary data was obtained from the profile data of OPD treasurers and the total number of treasurers in Tana Toraja Regency. The population in this study consists of all OPD treasurers in the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKPD) of Tana Toraja Regency, totaling 42 individuals. The sample used in this study comprises all 42 treasurers. Data collection techniques include questionnaires and observations. The data analysis techniques applied consist of research instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), multiple regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination test. The results of the study indicate that: 1) Competence partially has a significant influence on the performance of OPD treasurers in Tana Toraja Regency. 2) Training partially has a significant influence on

the performance of OPD treasurers in Tana Toraja Regency.3) Competence and training simultaneously have a significant influence on the performance of OPD treasurers in Tana Toraja Regency.

Keywords: Competence, Training, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Keberhasilan Pemerintah daerah memiliki peran penting dalam pengelolaan dan penggunaan sumber daya keuangan daerah untuk mendukung pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu unsur yang sangat vital dalam pengelolaan keuangan daerah adalah bendahara yang bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi administrasi keuangan pada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Bendahara OPD memegang peranan strategis dalam pengelolaan anggaran, pencatatan transaksi keuangan, dan penyusunan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu. Oleh karena itu, kualitas kinerja bendahara menjadi faktor penentu dalam tercapainya efisiensi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

Namun, dalam kenyataannya, banyak ditemukan masalah dalam pengelolaan keuangan daerah, baik yang berkaitan dengan ketepatan waktu pelaporan keuangan, keakuratan data, maupun penggunaan anggaran yang tidak efisien. Masalah-masalah ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh bendahara dalam menjalankan tugasnya, serta terbatasnya pelatihan yang diberikan oleh pemerintah daerah. Tanpa kompetensi yang memadai, kinerja bendahara dalam menjalankan tugasnya akan terganggu, yang pada gilirannya berdampak pada penggunaan anggaran pemerintah daerah kabupaten Tana Toraja. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi bendahara adalah melalui pelatihan. Pelatihan yang diberikan secara berkala dan terstruktur dapat memperkuat pengetahuan serta keterampilan teknis bendahara dalam mengelola keuangan daerah. Pelatihan ini mencakup aspek regulasi terbaru, teknik pengelolaan anggaran yang efektif, serta penggunaan sistem informasi keuangan yang lebih canggih.

Bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja berperan strategis dalam mengelola keuangan daerah dan pendapatan daerah, yang berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah. Untuk itu, setiap bendahara OPD dituntut melaksanakan pekerjaan dituntut untuk selalu bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien. Kinerja pegawai yang optimal sangat bergantung pada Kompetensi seperti pelatihan dan juga bergantung dari kompetensi dari pegawai itu sendiri. Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) program Kompetensi melalui Diklat hingga pelatihan SIPDRI (Sistem Informasi Pemerintah Daerah Republik Indonesia) telah dilakukan secara berkesinambungan. Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) merupakan suatu inovasi yang diperkenalkan oleh Kementerian Dalam Negeri dan diatur oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019. Peraturan ini mulai berlaku sejak 27 September 2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja bendahara Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tana Toraja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan (Sinaga, 2019). Indikator Kompetensi pegawai yaitu pengetahuan, keterampilan

atau keahlian dan sikap kerja individu (Suparyadi, 2015). Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai dan Basri, 2017). Terdapat 5 indikator dalam pelatihan (Wahyuni, 2014), yakni: Tujuan Pelatihan, Materi, Metode pelatihan yang digunakan, Kualifikasi Peserta., dan Kualifikasi pelatih. Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, Kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi (Sinaga, 2019). Indikator untuk mengukur kinerja (Miner, 2015), adalah sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Waktu kerja, dan Kerja sama dengan orang lain

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan dikumpulkan untuk menjawab penelitian ini contohnya kuesioner. Data sekunder data yang diperoleh dari buku-buku maupun literature yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Bendahara OPD pada kantor BPKPD, Kabupaten Tana Toraja, sebanyak 42 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni penelitian menggunakan metode survei Kuesioner dan Observasi. Teknik Analisis Data Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (uji t dan uji F), Koefisien Determinasi (R), dan Koefisien Korelasi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	P1	0,6476	0,3044	Valid
	P2	0,4723	0,3044	Valid
	P3	0,5794	0,3044	Valid
	P4	0,6482	0,3044	Valid
	P5	0,5628	0,3044	Valid
	P6	0,8342	0,3044	Valid
	P7	0,6031	0,3044	Valid
	P8	0,6395	0,3044	Valid
Pelatihan (X ₂)	P9	0,7833	0,3044	Valid
	P1	0,8181	0,3044	Valid
	P2	0,4903	0,3044	Valid
	P3	0,4534	0,3044	Valid
	P4	0,6794	0,3044	Valid
	P5	0,7309	0,3044	Valid
	P6	0,7360	0,3044	Valid
	P7	0,7077	0,3044	Valid
	P8	0,7452	0,3044	Valid
	P9	0,7452	0,3044	Valid
	P10	0,8181	0,3044	Valid

Kinerja (Y)	P1	0,5444	0,3044	Valid
	P2	0,5997	0,3044	Valid
	P3	0,509	0,3044	Valid
	P4	0,4700	0,3044	Valid
	P5	0,4373	0,3044	Valid
	P6	0,6134	0,3044	Valid
	P7	0,4306	0,3044	Valid
	P8	0,5871	0,3044	Valid
	P9	0,5889	0,3044	Valid
	P10	0,4961	0,3044	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel = 0,3044

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,821	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,879	Reliabel
Kinerja (Y)	0,711	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS (2025)

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 menunjukan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam peneltian ini reliabel

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13.994	3.218		4.348	.000
	Kompetensi	.329	.115	.376	2.847	.007
	Pelatihan	.373	.096	.515	3.892	.000

Sumber : data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa :

$$Y = 13,994 + 0,329X_1 + 0,373X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 13,994 diartikan bahwa jika ke semua variable bebas bernilai 0, maka nilai dari kinerja bernilai tetap yaitu sebesar 13,994
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) 0,329 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompetensi maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,329
3. Koefisien regresi pelatihan (X_2) 0373 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu)

poin variabel pelatihan maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,373

Pengujian Parsial (uji t)

Table 4. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13.994	3.218		4.348	.000
	Kompetensi	.329	.115	.376	2.847	.007
	Pelatihan	.373	.096	.515	3.892	.000

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil output diatas didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,487 < t_{tabel} 2,02269$. Dengan demikian H1 diterima.
2. Variabel pelatihan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,892 > t_{tabel} 2,02269$ Dengan demikian H2 diterima.

Pengujian simultan (uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.591	2	88.295	44.159	.000 ^b
	Residual	77.981	39	2.000		
	Total	254.571	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

Sumber : data diolah SPSS (2025)

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F table dari $df_1=2$ dan $df_2=32$ adalah 3,24. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 44,159 dengan signifikansi 0.001. Didapatkan hasil Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($>3,24$). Dengan demikian variabel kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja atau H3 diterima.

Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.678	1.41404

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas nilai R^2 sebesar 0,694. Hasil tersebut memperlihatkan sebesar 69,4 % variabel Kompetensi dan pelatihan mempengaruhi variabel kinerja. Sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Uji koefisien korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.678	1.41404

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat nilai R sebesar 0,833. Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (kompetensi dan pelatihan dengan variabel dependen (kinerja).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja

Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara OPD kabupaten Tana Toraja. berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai thitung $2,487 < t_{tabel} 1,6848$. Dengan demikian H_1 diterima. Dari hasil jawaban responden, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dimana hasil jawaban responden dengan nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada indikator "keterampilan" pada pernyataan ke-6 dengan pernyataan "Saya memiliki kemampuan analisis untuk memahami informasi yang tepat dalam mengambil keputusan berdasarkan data keuangan".

Kemampuan analisis dalam memahami dan menggunakan data keuangan secara tepat merupakan keterampilan penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kemampuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki keterampilan analisis yang baik dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan berdampak positif terhadap kinerjanya. Secara keseluruhan, pernyataan ini menekankan bahwa kompetensi, terutama dalam hal keterampilan analisis data keuangan, berkontribusi signifikan terhadap hasil kerja atau kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Noor, dkk (2023) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Dewangga (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Maulana (2021) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi baik secara parsial berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Hasana (2021) juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Angkasa (2024) juga

menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja

Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara OPD kabupaten Tana Toraja berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,892 > t_{tabel} 1,6848$. Dengan demikian H2 diterima. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil jawaban responden diperoleh rata-rata nilai sebesar 4,43 dengan kategori "sangat baik" yang memperlihatkan bahwa setiap responden banyak memberi jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan variabel pelatihan. Dari hasil jawaban responden, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dimana hasil jawaban responden dengan nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada indikator "metode" pada pernyataan ke-6 "Metode pelatihan yang diterapkan memungkinkan saya untuk belajar dengan cara yang interaktif dan mudah dipahami" dengan nilai rata-rata 4,57 (SB). Dengan menggunakan metode pelatihan yang interaktif dan mudah dipahami memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, responden merasa bahwa metode pelatihan yang diterapkan efektif dalam membantu mereka belajar, yang berkontribusi positif pada kemampuan mereka dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Noor, dkk (2023) yang juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Dewangga (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Maulana (2021) yang juga menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Hasana (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Angkasa (2024) juga menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap kinerja Bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja.

Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara OPD kabupaten Tana Toraja. Dari hasil jawaban responden, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dimana hasil jawaban responden dengan nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada indikator terdapat pada indikator "waktu kerja" pada pernyataan ke-6 "Kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas keuangan tepat waktu mendukung kelancaran operasional bendahara OPD." dengan nilai rata-rata 4,55 (SB).

Para Pbendahara OPD Kabupaten Tana Toraja merasa sangat yakin bahwa kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas keuangan tepat waktu berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional bendahara OPD. Dengan kata lain,

faktor kompetensi dalam hal manajemen waktu, terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas keuangan tepat waktu, terbukti menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Noor, dkk (2023) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Dewangga (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Maulana (2021) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Hasana (2021) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara simultan i memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Angkasa (2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja
2. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja
3. Kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara OPD Kabupaten Tana Toraja..

DAFTAR PUSTAKA

- Angkasa, F., Lewaherilla, N., & Leuhery, F. (2024). Analisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8522–8529.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2).
- Dewi, M. (2018). Pengaruh kinerja keuangan dan risiko terhadap return saham pada perusahaan sektor consumer goods industry di BEI. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 2(1), 50–60.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di perusahaan konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 9–21.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) produksi kelapa sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27–34.

- Hasana, U. (2021). *Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-11). PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 93–100.
- Megawaty, M., Dauda, P., Baottong, M. H., Saeni, N., & Nurdin, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 35–50.
- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 559–570.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabet.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi penelitian: Konsep, strategi, dan aplikasi*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 11–16.
- Rahman, A., Novriansyah, E., Lestari, H. A., Husna, N. A., Agustin, N., & Riofita, H. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 342–347.
- Rivai, & Basri. (2017). *Performance appraisal* (Edisi ke-1). PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 10(1), 159–167.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. CV Andi Offset.
- Tampubolon, I. G., Sari, S. K., Tarigan, A. D. B., & Manihuruk, D. D. (2019). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan (Layanan Jasa). *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 24–34.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh motivasi, pelatihan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(1).
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). PT Rajagrafindo Persada.