

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN JEMBER

Nursaid*, Bagus Hendrawan, Abadi Sanosra, Nurul Qomariah

Universitas Muhammadiyah Jember

Email korespondensi: nuraid@unmuhjember.ac.id

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pada Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. Populasinya adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember yang berjumlah 144 orang dan semua dijadikan sampel dalam penelitian ini, sehingga disebut juga sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) software WarpPLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. Dengan demikian perlu adanya perhatian terhadap kompetensi, pelatihan dan komitmen pegawai pada Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember.

Kata kunci: kompetensi; pelatihan; komitmen pegawai; kinerja; satpol PP

Abstract: This study aims to determine the effect of competence, training and employee commitment to performance in the Civil Service Police in Jember Regency. The population is all employees of the Civil Service Police Unit in Jember Regency, totaling 144 people and all of them are used as samples in this study, so they are also called saturated samples. Data analysis technique using Structural Equation Modeling (SEM) WarpPLS 7.0 software. The results of the study show that competence, training and employee commitment have a significant effect on performance in the Civil Service Police in Jember Regency. Thus it is necessary to pay attention to the competence, training and commitment of employees in the Civil Service Police of Jember Regency.

Keywords: competency; training; employee commitment; performance; Satpol PP.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang penting dalam suatu organisasi selain manajemen pemasaran, manajemen keuangan dan manajemen operasional. Hal ini dikarenakan dalam manajemen sumber daya manusia berhubunga dengan manusia yang akan menjalankan roda organisasi. Manajemen sumber daya manusia bisa iartikan sebagai suatu proses menangani berbagai masalah pada organisasi meliputi ruang lingkup pegawai, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat membantu kelancaran aktifitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Qomariah, 2020). Manajemen SDM juga bisa dimaknai sebagai suatu pendekatan yang dilakukan untuk mengelola SDM, mencakup proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan penggajian karyawan (Mathis et al., 2015). Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2016), manajemen SDM merupakan suatu proses mengelola SDM secara strategis dan komprehensif dalam meraih tujuan organisasi, yang meliputi perencanaan SDM, pengadaan SDM, pengembangan SDM, dan kompensasi serta administrasi SDM.

Persaingan yang semakin pada dunia bisnis memaksa semua organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi agar dapat bersaing secara baik dan dapat memenangkan persaingan. Kinerja organisasi itu biasanya bisa dilihat dari kinerja dari para pegawainya.

Mengapa kinerja organisasi merupakan gambaran dari kinerja para pegawai, karena yang menggerakkan suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Kinerja bisa diartikan sebagai konsekuensi dari interaksi antara karyawan, lingkungan kerja, dan organisasi yang akan menghasilkan output (Mangkunegara, 2017). Kinerja juga bisa mencakup semua aspek yang ada dalam suatu organisasi seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan efektivitas. Menurut (Mu'ah, 2002) kinerja bisa diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam meraih hasil yang diinginkan dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi agar dapat meningkat bisa disebabkan dari berbagai banyak factor diantaranya: kompetensi yang dimiliki pegawai, pelatihan yang sering diikuti dan juga komitmen dari pegawai itu sendiri.

Kompetensi merupakan perilaku yang terukur dan bisa diamati dalam mengoptimalkan pekerjaan (Dessler, 2016). Kompetensi merupakan potensi diri yang dimiliki pegawai guna menunjang penyelesaian tugas dalam organisasi. (Qomariah, 2020). Pegawai yang kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni maka secara tidak langsung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja dilakukan oleh : (Basriani, 2016), (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019), (Renyut et al., 2017), (Abusama et al., 2017), (Kotamena et al., 2020), (Marhayani et al., 2019), (Raffie et al., 2018), (Chandra et al., 2020), (Mustikawati & Qomariah, 2020), (Indiyaningsih et al., 2020), (Nyoto et al., 2020), (A. Wahyudi et al., 2022), (Nursaid et al., 2020), (Kurniawan et al., 2021), (Rusmayanti et al., 2022), (Setiawan & Qomariah, 2022) (Satya Nugraha & Ayu Dewi Adnyani, 2017), (Saban et al., 2020), (Rantesalu et al., 2017), (Friolina et al., 2017), (Sundari & Rifai, 2020), (Putra, 2021), (Setiastuti et al., 2022), (Malahayati et al., 2018), (Mastur, 2021), (Novita & Yulianti, 2020), (Azizah et al., 2022), (Setiastuti et al., 2022), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian (Utomo et al., 2019) memberikan hasil yang berbeda dimana bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak mempengaruhi kinerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan suatu hipotesis 1 (H1) yaitu: Kompetensi berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan yang diberikan kepada para pegawai disinyalir dapat meningkatkan kinerja. Dengan pelatihan yang diberikan kepada setiap pegawai, maka para pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang diberikan kepada para pegawai dapat berupa berbagai metode dan teknik, seperti pelatihan tatap muka, pelatihan online, pelatihan simulasi, dan sebagainya. Menurut (Simamora, 2012), pelatihan merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti ceramah, diskusi, latihan praktik, dan sebagainya. Penelitian (Niati et al., 2021), (Massie et al., 2015), (Malahayati et al., 2018) menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Mustikawati & Qomariah, 2020), (Sumiaty, 2020), (Gala et al., 2017), (Kahpi et al., 2017), (Slameto et al., 2017), (Julianry et al., 2017), (Aswad, Hajar Nur Ferrial, 2016), (Aswad, Hajar Nur Ferrial, 2016), (Dewi & Darma, 2017), (Efendi & Winenriandhika, 2021), (Husnah et al., 2018), (H. Wahyudi et al., 2021), (Sukowidodo et al., 2022) menyatakan bahwa pelatihan juga dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Suwanto & Subyantoro, 2019) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori yang sudah dikembangkan dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis kedua (H2) adalah bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen pegawai penting juga bagi peningkatan kinerja pegawai. Menurut (Robbins & Coulter, 2010), komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada

suatu organisasi dengan tujuan-tujuannya, dan akan tetap setia kepada organisasi tersebut. Dengan demikian maka komitmen pegawai itu merupakan suatu sikap yang diambil seorang pegawai dalam menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. Pegawai yang memiliki sikap yang tegas terhadap pekerjaan yang ditekuni biasanya mereka bekerja secara berdisiplin yang nantinya dapat menghaikan pekerjaan yang baik. Beberapa penelitian tentang hubungan antara komitmen dengan kinerja sudah banyak dilakukan. Penelitian (Mastur, 2021), (Arinaldi et al., 2017), (Sembiring & Winarto, 2020), (Nainggolan et al., 2020), (Parinding, 2017) menghasilkan bahwa komitmen pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2012) hasilnya adalah bahwa komitmen tidak berdampak terhadap kinerja. Dengan demikian atas dasar teori dan hasil penelitian maka hipotesis penelitian ketiga (H3) yang dapat dinyatakan adalah komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

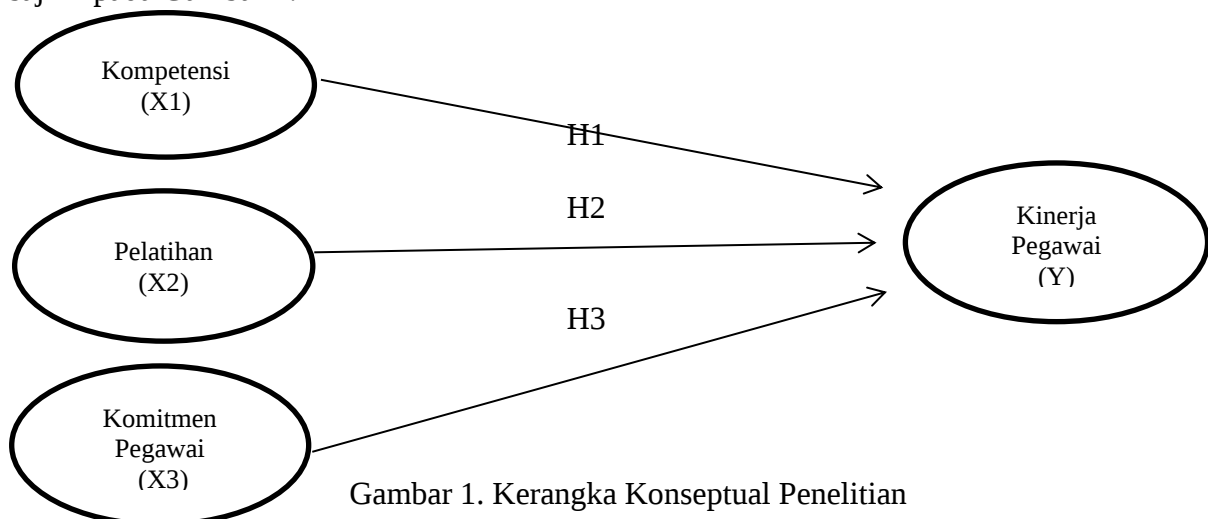
Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. Salah satu tugas Satpol PP Kab. Jember adalah menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat yang dinyatakan dalam Peraturan Bupati Jember No. 4 tahun 2022. Masih banyak permasalahan yang belum terselesaikan akibat kurang optimalnya kinerja Satpol PP kabupaten Jember. Permasalahan yang dihadapi Satpol PP Kabupaten Jember disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Permasalahan Yang Dihadapi Satpol PP Kab. Jember

No.	Program	Yang Terselesaikan
1.	Pelanggaran Perda dan Perbup	83,33 %
2.	Program Peningkatan Kualitas SDM	76,39 %
3.	Sarpras yang tersedia	72,22 %
4.	Pagu anggaran untuk operasional tersedia	79,31 %
5.	Poskamling yang tersedia untuk keamanan	30,81 %

Sumber : Satpol PP Kabupaten Jember (2023)

Berdasarkan data yang disajikan pada Table 1, menunjukkan bahwa tugas & fungsi Satpol PP belum maksimal dan masih banyak tujuan yang belum terealisasi. Oleh karena itu pentingnya penelitian ini dilakukan. Sedangkan tujuan daripada penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pada Satpol PP Kabupaten Jember. Kerangka konseptual penelitian disajikn pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan ini adalah merupakan penelitian kausalitas. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian kausalitas merupakan salah jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Populasi penelitian yang dilakukan ini terdiri dari 144 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (teknik sampling jenuh). Variable bebas terdiri dari variable kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan komitmen pegawai (X3), sedangkan variabel bebasnya adalah kinerja pegawai (Y). Metode analisis data terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Atas Dasar Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	126	87,5%
Perempuan	18	12,5%
Total	144	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pegawai Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember yang menjadi responden dalam penelitian berdasarkan usis hasilnya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
31 - 40 tahun	54	37,5
41 - 50 tahun	67	46,5
51 - 60 tahun	23	16,0
Total	144	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pegawai Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	1	0,69
SMP	8	5,56
SMA	122	84,72
Diploma	1	0,69
S1	9	6,25
S2	3	2,08
Total	144	100

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Dalam Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana konstruk suatu penelitian menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Adapun indikator yang digunakan adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings dimana nilai cut off yang disarankan adalah nilainya lebih dari 0,70. Hasil uji validitas data untuk penelitian ini disajikan pada Table 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Data

	X1	X2	X3	Y	Type (a	SE	P value
X1.1	0.767	-0.118	-0.009	0.686	Reflect	0.070	<0.001
X1.2	0.881	0.161	-0.109	-0.283	Reflect	0.068	<0.001
X1.3	0.882	-0.058	0.116	-0.314	Reflect	0.068	<0.001
X2.1	-0.047	0.890	0.084	0.078	Reflect	0.068	<0.001
X2.2	-0.114	0.897	0.148	-0.074	Reflect	0.068	<0.001
X2.3	0.163	0.883	-0.235	-0.003	Reflect	0.068	<0.001
X3.1	0.022	0.104	0.868	0.361	Reflect	0.068	<0.001
X3.2	-0.031	0.048	0.891	-0.203	Reflect	0.068	<0.001
X3.3	0.010	-0.149	0.893	-0.148	Reflect	0.068	<0.001
Y1.1	0.111	-0.135	0.384	0.884	Reflect	0.068	<0.001
Y1.2	-0.241	0.392	0.345	0.841	Reflect	0.069	<0.001
Y1.3	-0.036	0.129	-0.193	0.812	Reflect	0.069	<0.001
Y1.5	-0.062	-0.284	-0.509	0.817	Reflect	0.069	<0.001
Y1.6	0.060	0.106	-0.095	0.742	Reflect	0.070	<0.001
Y1.7	0.156	-0.182	0.016	0.895	Reflect	0.068	<0.001

Perhitungan analisis statistik induktif pada Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai cross-loadings untuk semua indikator meraih nilai diatas 0,7 dengan P value dibawah 0,05, maka dengan demikian membuktikan kriteria uji validitas tercukupi.

Uji Reliabilitas

Alat ukur berupa kuisioner juga perlu dilakukan uji reliabilitas dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil uji reliabilitas penelitian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Alat Ukur

Variabel	Nilai Reliabiliti Komposit	Nilai Cronbachs Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.882	0.797	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.920	0.869	Reliabel
Komitmen Pegawai (X3)	0.915	0.861	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.931	0.911	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Table 6, menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas dikarenakan nilainya semua diatas nilai yang dipersyaratkan yaitu 0,6.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Rangkuman uji hipotesis disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Kesimpulan
1.	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Diterima
2.	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja	Diterima
3.	Komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja	Diterima

Berdasarkan Tabel 7, terlihat bahwa semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diterima atau memiliki pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa untuk variable kompetensi memiliki nilai koefisien senilai 0,194 dan p -value senilai 0,008. p -value $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka hipotesa yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima (H1 diterima) dan H0 ditolak. Hal ini mempunyai arti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan kepada kinerja Satpol PP Kab. Jember. Dengan demikian perlu adanya peningkatan kompetensi yang sesuai dengan bidang semua pegawai agar kinerja Satpol PP Kab. Jember meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahri et al., 2018), (Wongso et al., 2020), (Adam & Kamase, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa untuk variable pelatihan memiliki nilai koefisien 0,136 dan p -value senilai 0,047. p -value $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka hipotesa yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima (H2 diterima) dan H0 ditolak. Hal ini mempunyai arti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan kepada kinerja Satpol PP Kab. Jember. Dengan demikian perlu adanya pelatihan terhadap para pegawai yang sesuai dengan bidang semua pegawai agar kinerja Satpol PP Kab. Jember meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mustikawati & Qomariah, 2020), (Gala et al., 2017), (Sulistyo et al., 2016), (Julianry et al., 2017), (Sumiaty, 2020), (Wiguna, 2015), (Slameto et al., 2017) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa untuk variable komitmen pegawai memiliki nilai koefisien senilai 0,629 dan p -value senilai 0,001. Karena p -value $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka hipotesa yang menyatakan bahwa komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima (H3 diterima) dan H0 ditolak. Hal ini mempunyai arti bahwa komitmen pegawai berpengaruh signifikan kepada kinerja Satpol PP Kab. Jember. Dengan demikian perlu adanya pemantapan komitmen para pegawai terhadap para pegawai kinerja Satpol PP Kab. Jember meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Uniati, 2014), (Sembiring & Winarto, 2020), (Parinding, 2017), (Nainggolan et al., 2020) yang menyatakan bahwa komitmen pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah : 1) Hasil pengujian membuktikan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember; 2) Hasil pengujian membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember; 3) Hasil pengujian membuktikan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah : 1) sedapat mungkin memperhatikan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan saat melakukan penerimaan pegawai baik jalur rekrutmen maupun mutasi dan promosi; 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja. Untuk itu dapatnya membuat kajian mendalam, selanjutnya mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen pegawai demi mengoptimalkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Jember; 3) Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap komitmen pegawai dan kinerja seperti kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi dan disiplin kerja; 4) Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek yang berbeda atau lebih spesifik dalam menentukan responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, M., Haming, M., Hamzah, M. N., & Ramlawati. (2017). Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school Muhammad. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(10), 01–12. <https://doi.org/10.9790/487X-1910050112>
- Adam, F., & Kamase, J. (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(3), 132–140.
- Arinaldi, Amri, & Nurdasila, D. (2017). Dampak Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kemampuan Kerja Serta Implikasinya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(3), 37–51. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/9341/7642>
- Aswad, Hajar Nur Ferrial, E. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 413–425.
- Azizah, I., Setyowati, T., & RDiansari, T. (2022). REKRUTMEN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM BONDOWOSO. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J. (2018). The effect of islamic leadership, competence and compensation on work dicipline and teacher performance of madrasah aliyah in makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 137–143.
- Basriani, A. (2016). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen (studi pada yayasan pendidikan persada bunda pekanbaru). *Tepak Manajemen Bisnis*, VIII(1), 21–34.
- Chandra, J. A., G, N. N. P. M., & Qomariah, N. (2020). Impact of Organizational Citizenship Behavior , Leadership , Individual Characteristics and Competence on Teacher Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 244–256.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 4–7. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Friolina, D. G., Sudarsih, S., Endhiarto, T., & Musmedi, D. P. (2017). Do Competence , Communication , And Commitment Affect The Civil Servants Performance ? *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(09), 211–215.
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso. *Mitra Sains*, 5(2), 58–66.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA

- APARATUR SIPIL NEGARA Erni. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hermawan, H. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 73–89.
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROYAL HOTEL JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Indiyaningsih, K. M. H., Murdyastuti, A., & Puspitaningtyas, Z. (2020). Efect of human resource competency, work culture and utilization of information technology to performance of employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 3636–3641.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Indra, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1(1), 1–10.
- Kotamena, F., Senjaya, P., Putri, R. S., & Andika, C. B. (2020). Competence or Communication: From Hr Professionals To Employee Performance Via Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(1), 33–44. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.33-44>
- Kurniawan, M. A., Qomariah, N., & Cahyono, D. (2021). The Role of Leadership and Competence in Improving Work Motivation and Performance of Cooperative Employees. *Journal of Economics, Finance and Managemnt Studies*, 4(10), 1880–1892. <https://ijefm.co.in/current.php>
- Malahayati, S., Hasnida, & Wulandari, L. H. (2018). Career Planning Training to Improve Career Decision Making Self Efficacy and Achievement Motivation in High School Students. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 3(3), 119–123.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung* (Vol. 53, Issue 9). Remaja Rosdakarya.
- Marhayani et al. (2019). Effect of Competence and Employee Commitment To Employee Performance: Job Satisfaction As a Mediator (Study on Watering Office of Aceh Province). *International Journal of Business Management and Economic Review*, 2(1), 15–27. http://ijbmer.org/uploads2019/BMER_2_75.pdf
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM NEGERI PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
- Mastur, M. (2021). Dampak Efektivitas Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren. *Technomedia Journal*, 7(1), 22–36. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1758>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Mu'ah, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Mustikawati, E., & Qomariah, N. (2020). The Effect of Education , Training and Competency on Teacher Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(10), 14–20. <https://doi.org/10.35629/8028-0910031420>
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Niati, D. R., Musannip, Z., Siregar, E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development : The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Intitute Journal (BIRCI)*, May. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Novita, M., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 241–254. <https://doi.org/10.47233/jebd.v22i2.137>
- Nursaid, N., Qomariah, N., Abadi, S., Satoto, E. B., & Utomo. (2020). Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation , Work Environment , Competence and Compensation for Hospital Employees : Peningkatan Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Kompetensi dan Kompensasi untuk Karyawan Rumah Sa. *Indonesian Journal of Law and Economics Review Vol 7 (2020):*, 7(40), 1–11.

- Nyoto, Purwati, A. A., & Suyono. (2020). A study on the influence of organizational culture, leadership, transformational leadership, and competency on the commitment of DPRD members and the implication to the performance of the regency/municipal DPRD members in Riau Province. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 596–605.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/477/280>
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris* (1st ed.). Pustaka Abadi. https://www.researchgate.net/publication/356291163_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Teori_Aplikasi_dan_Studi_Empiris
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, ISSN : 2302-0199, 2(1), 36–45.
- Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2017). The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 4(9), 8–14. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m7wqs>
- Renyut, B., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(11), 18–29. <https://doi.org/10.31227/osf.io/hnwdt>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga.
- Rusmayanti, P. A., Martini, N. N. P., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Competence and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 11(1), 21–29. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.69>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Satya Nugraha, I. P., & Ayu Dewi Adnyani, I. G. (2017). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p01>
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30. <file:///C:/Users/nec/Downloads/artikel-3-21-30-pengaruh-budaya-kerja-dan-komitmen-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus-pada-perawat-di-rumah-sakit-milik-pemerintah.pdf>
- Setiastuti, R., Zuhriatusobah, J., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 385–402. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/16516/8636>
- Setiawan, Y., & Qomariah, N. (2022). The Role of Competence , Leadership , Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47–58. <https://doi.org/10.35629/7722-1102014758>
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Slameto, Sulasmono, B. S., & Wardani, K. W. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38–47. <http://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718/3708>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukowidodo, T., Sanosra, A., Susbiyani, A., & Qomariah, N. (2022). Efforts to Improve Employee Performance Through Training , Competence , Work Environment and Organizational Commitment at Public Health Centers in Banyuwangi. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 10(7), 109–118.
- Sulistyo, B., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (Plpg), Kedisiplinan Guru , Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja. *Journal of Management*, 2(2).

- Sumiaty, R. Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.99>
- Sundari, S., & Rifai, A. Z. (2020). Dampak Motivasi , Kompetensi , Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai kelompok Kerja Pemilihan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 8(2), 199–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.51211/jak.v8i2.1456>
- Suwarto, F., & Subyantoro, A. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 126–134. <https://journal.itltrisakti.ac.id/index.php/jmtranslog/article/view/145/91>
- Uniati, M. I. (2014). Learning Organization, Komitmen Pada Organisasi, Kepuasan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem Iso Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Staf Administrasi Uk Petra Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(Vol 8, No 1 (2014): APRIL 2014), 27–38. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.8.1.27-38>
- Utomo, A. W., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). The Impacts of Work Motivation , Work Environment , and Competence on Performance of Administration Staff of dr . Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(09), 46–52. [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(8\)9/Series-2/G0809024652.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(8)9/Series-2/G0809024652.pdf)
- Wahyudi, A., Qomariah, N., & Sanosra, A. (2022). ANALYSIS OF THE EFFECT OF TEACHER COMPETENCY AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT PRIVATE VOCATIONAL. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 2(1), 19–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i1.462>
- Wahyudi, H., Susbiyani, A., Qomariah, N., & ... (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 108–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jsmbi.v11i2>
- Wiguna, I. D. G. E. C. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI AREA BALI SELATAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2527–2543.
- Wongso, S. H., Gana, F., & Kerihi, A. S. Y. (2020). “The Effect Of Enterpreneurship Motivation, Enterpreneurship Competency, And Financial Literation On Msmes In Kupang City.” *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 5236–5241.