



## Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo

Hesti Safira<sup>1\*</sup>, Darham Wahid<sup>2</sup>, Herawati<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Muara Bungo, Indonesia

Alamat: Jl Diponegoro No.27 Kelurahan Cadika, Bungo, Jambi

\*Korespondensi penulis: [desmaliaoppo@gmail.com](mailto:desmaliaoppo@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the impact of understanding the influence of Competence and Job Training on the Performance of Civil Servants at the Public Works and Spatial Planning Office of Bungo Regency. A sample of 44 respondents was selected using the Random Sampling technique. Based on the data processing results using the SPSS Application, it was found that competence has a significantly positive effect on the performance of Civil Servants at the Public Works and Spatial Planning Office of Bungo Regency. Job Training affects the Performance of Civil Servants at the Public Works and Spatial Planning Office of Bungo Regency. Meanwhile, Competence (X<sub>1</sub>) and Job Training (X<sub>2</sub>) have a significant positive impact together (simultaneously) on the Performance (Y) of Civil Servants at the Public.*

**Keywords:** *Competence, Job Training, Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bungo. Sampel sebanyak 44 responden dipilih menggunakan teknik Sampel Acak (Random Sampling). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan Aplikasi SPSS, ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bungo. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bungo. Sedangkan Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) secara berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bungo.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pelatihan Kerja, Kinerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi atau lembaga, sumber daya manusia sangat berkaitan dengan dengan kinerja pegawai. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga karena pegawai merupakan pengendali dalam semua aktivitas pekerjaan dan memiliki tanggungjawab untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, yang mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan (Harnoto, 2018). Semakin baik kinerja pagawainya maka akan semakin menentukan keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang.

Sebagaimana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar

hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Samsuni, 2023). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yakni Kompetensi, pengalaman kerja, stres kerja, fasilitas kerja, kompetensi, pelatihan kerja dan lain-lain (Riyadi, 2022). Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) merupakan tangan pemerintah pusat yaitu Kementrian Perkerjaan Umum Dan Penataan Ruang, yang kehadirannya sangat memberikan efek baik terhadap pelayanan publi (Nelly & Ardiany, 2023). Dinas PUPR adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas serta tanggung wajabnya untuk melaksanakan otonomi daerah dalam pekerjaan umum, untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintah yang berkualitas dan manajemen sumber daya manusia nya harus benar-benar dikelola.

**Tabel 1. Total Realisasi Anggaran Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bungo**

No	Tahun	Anggaran	Realisasi	%
1.	2021	Rp. 96.834.740.584,-	Rp. 81.980.054.183,-	84.66%
2.	2022	Rp. 93.603.869.996,-	Rp. 83.266.441.952,-	88.96%
3.	2023	Rp. 153.419.824.743.-	Rp. 139.778.856.377,-	91.11%

Sumber : Dinas PUPR Kabupaten Bungo, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan realisasi anggaran Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) selama periode 2021-2023. Dapat dilihat bahwa realisasi anggaran Dinas PUPR secara konsisten menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, realisasi anggaran Dinas PUPR mencapai Rp. 139,7 triliun atau 91,11% dari total anggaran yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas PUPR telah menunjukkan kinerja yang baik dalam mengelola anggaran yang diberikan.

Peningkatan realisasi anggaran ini dapat diartikan sebagai peningkatan kinerja Dinas PUPR dalam menyelesaikan proyek-proyek infrastruktur yang menjadi tanggung jawabnya, akan tetapi dalam konsep perbaikan kinerja tersebut masih ada kendala, sehingga belum dapat melakukan realisasi anggaran 100% sesuai target. Kondisi ini salah satunya disebabkan oleh pengetahuan dan keterampilan bekerja pegawai, serta pelatihan kerja yang belum cukup, sehingga target realisasi anggaran belum tercapai secara maksimal.

Dalam upaya meningkatkan kinerja ini, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari kompetensi dan pelatihan yang dimiliki oleh setiap individu, karna kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Berikut ini adalah data kompetensi Pegawai Negeri

Sipil berdasarkan jenjang pendidikan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo sebagai berikut:

**Tabel 2. Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenjang Pendidikan Pada Dinas PUPR Kabupaten Bungo**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SD	3
SMA	34
D3	5
D4	1
S1	33
S2	2
Total	78

Sumber: Dinas PUPR Kabupaten Bungo, 2024

Dari tabel diatas, pendidikan Strata 1 dan Diploma mencapai 52,56 % kondisi ini mempengaruhi pengetahuan terhadap kinerja. Selain itu, masih kurang berinisiatif nya pegawai dalam memberikan ide dan gagasan dalam penyelesaian permasalahan dan dalam melakukan pekerjaan serta pelatihan pegawai yang belum maksimal, cenderung lebih banyak belajar sharing informasi Bersama pegawai senior.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Kompetensi

Definisi kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadiindividu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kerja yang dipersyaratkan agar berhasil mengerjakan suatu pekerjaan (C. F. Sari et al., 2023). Menurut (Romy et al., 2022) kompetensi didefenisikan suatu kemampuan yang diartikan sebagai karakteristik dasar perilaku individu yang berisi gambaran motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan individu yang berkinerja unggul.

Menurut Boultet et.al dalam (Septiana et al., 2023) kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan, dan peran tertentu. Berdasarkan defenisi-defenisi diatas yang telah dijabarkan, bisa disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu bagian kepribadian yang mendalam kepada seseorang dari suatu perilaku individu yang dikaitkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaannya.

## **Pelatihan Kerja**

Pelatihan dianggap aktifitas paling bisa dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Fitriatun et al., 2024). Adanya pelatihan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut (Nawawi et al., 2023) Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu..

Menurut (Ilim et al., 2024), pelatihan adalah proses pengubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah, guna meningkatkan tujuan organisasional. Sedangkan menurut (Hidayah et al., 2023), pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Menurut (Hidayah et al., 2023) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru maupun yang sudah.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja Merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata (Novriansyah & Ainun, 2022). Sedangkan (Adhari, 2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mengetahui keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut perlu dilakukan penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk memberikan bahkan sebagai upaya peningkatan produktivitas organisasi.

Menurut (Subyantoro & Suwanto, 2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Darda et al., 2022) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya seperti dengan hasil yang diharapkan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (M. Sari et al., 2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena dengan menggunakan data-data numerik (Priadana & Sunarsi, 2021), kemudian dianalisis yang umumnya menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. Adapun sampel penelitian ini sebanyak 44 orang menggunakan teknik penarikan sampel acak sederhana (simple random sampling).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah Data Primer berupa kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner itu sendiri, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sulung & Muspawi, 2024). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif.. Terdiri dari analisis karakteristik responden, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji-t dan Uji-F) juga Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) (Priyastama, 2020).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kompetensi (X1)	KP1	0,907	0,297	Valid
	KP2	0,912	0,297	Valid
	KP3	0,717	0,297	Valid
	KP4	0,959	0,297	Valid
	KP5	0,961	0,297	Valid
	KP6	0,942	0,297	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	PK1	0,528	0,297	Valid
	PK2	0,507	0,297	Valid
	PK3	0,731	0,297	Valid
	PK4	0,509	0,297	Valid
	PK5	0,685	0,297	Valid
	PK6	0,446	0,297	Valid

Variabel	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	
	PK7	0,664	0,297	Valid	
	PK8	0,830	0,297	Valid	
	PK9	0,779	0,297	Valid	
	PK10	0,493	0,297	Valid	
	PK11	0,553	0,297	Valid	
	PK12	0,653	0,297	Valid	
	PK13	0,792	0,297	Valid	
	PK14	0,726	0,297	Valid	
	PK15	0,770	0,297	Valid	
	PK16	0,823	0,297	Valid	
	Kinerja PNS (Y)	KP1	0,561	0,297	Valid
		KP2	0,624	0,297	Valid
		KP3	0,603	0,297	Valid
		KP4	0,595	0,297	Valid
		KP5	0,371	0,297	Valid
		KP6	0,471	0,297	Valid
KP7		0,664	0,297	Valid	
KP8		0,503	0,297	Valid	
KP9		0,603	0,297	Valid	
KP10		0,667	0,297	Valid	
KP11		0,644	0,297	Valid	
KP12		0,400	0,297	Valid	
KP13		0,432	0,297	Valid	
KP14		0,377	0,297	Valid	

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk semua item pertanyaan penelitian lebih besar dari nilai r-tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,952	0.60	Reliabel
Pelatihan Kerja(X2)	0.919	0.60	Reliabel
Kinerja(Y)	0,779	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

## Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.095	3.171		252.447	.000
	Kompetensi	.475	.004	.440	7.358	.000
	Pelatihan Kerja	.642	.008	.647	3.458	.000

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Dari sumber tabel diatas maka dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 7.095 + 0,642X_1 + 0,475X_2 + e$$

Sedangkan dari persamaan regresi yang diuraikan diatas maka dapat dijelaskan persamaannya antara lain; Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar **7.095** menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai (Y) akan menjadi 0. jika nilai Kompetensi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) adalah nol. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X1) dalam penelitian ini ialah sebesar 0,642 yang menunjukah pengaruh positif variabel Kompetensi terhadap Kinerja PNS. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja PNS, maka semakin meningkatkan Kinerja PNS pada Dinas PUPR Bungo. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) dalam penelitian ini ialah sebesar 0,475 yang menunjukah pengaruh positif variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja PNS.

## Pengujian Hipotesis Penelitian

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

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.611	.52326
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja PNS				

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Kompetensi dan Pelatihan Kerja adalah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dengan nilai R<sup>2</sup> (R-Square) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa variabel-variabel ini bertanggung jawab atas 62,9% dari variasi variabel kinerja PNS. Sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

2) Uji T (Parsial)

Hasil uji T atau uji parsial dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)**

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.095	3.171		252.447	.000
	Kompetensi	475	.004	440	7.358	.000
	Pelatihan Kerja	642	.008	647	3.458	.000

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Menurut tabel di atas, variabel Kompetensi (X1) dalam penelitian ini memiliki nilai nilai t-hitung (7.358) > t-tabel (2.019) yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS, variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung (3.458) > t-tabel (2.019) yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS.

3) Uji F (Simultan)

Hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.043	2	9.522	34.776	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.226	41	.274		
	Total	30.269	43			

a. Dependent Variable: Kinerja PNS  
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi uji ( $\alpha$ ) sebesar (0,000 < 0,05) dan nilai F-Hitung lebih besar dari F-Tabel (34.776 > 3.21). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja PNS.



## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 44 orang responden ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja PNS, Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS. Secara simultan Kompetensi dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS. Dari kesimpulan diatas maka disarankan agar pimpinan memberikan motivasi bagi PNS bisa berupa beasiswa pendidikan untuk para pegawai yang berprestasi agar pendidikan atau kompetensi pegawai lebih baik lagi, kemudian menganggarkan dana untuk secara berkala menyelenggarakan Pelatihan Kerja yang sesuai dengan jobdesk masing-masing pekerjaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). Antecedent kinerja pegawai.
- Fitriatun, F., Salsabela, T., Nony, L., Anggita, A., & Widiana, D. (2024). Pelatihan kerajinan macrame dalam pengembangan seni kerajinan dan peluang usaha. *Karunia: Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 137–145.
- Harnoto, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Prehallindo.
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2023). Latihan dan pengembangan sumber daya manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54.
- Nawawi, A., Natika, L., & Saidi, D. S. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang. *The World of Business Administration Journal*.
- Nelly, H., & Ardiany, Y. (2023). Analisis anggaran biaya operasional studi kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat periode 2018-2020. *Jurnal Riset Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*, 1(1), 36–45.
- Novriansyah, Y., & Ainun, A. (2022). Pengaruh adaptasi kewirausahaan dan karakter wirausaha terhadap kinerja usaha pengolahan makanan di Kabupaten Bungo. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(3), 338–343.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Priyastama, R. (2020). *The book of SPSS: Pengolahan & analisis data*. Anak Hebat Indonesia.

- Riyadi, S. (2022). Peran motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jejak Pustaka*.
- Romy, E., Se, B. A., & Ardansyah, M. (2022). *Teori dan perilaku organisasi*. UMSU Press.
- Samsuni, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori, M. I. (2023). Kompetensi individu (individual competence). *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201–214.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory survey dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategi*. Penerbit Andi.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110–116.