

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBINAAN, PELATIHAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KOTA SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program  
Studi Strata Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**disusun oleh:**

**RANDI RAHMAT PUTRA**  
**NPM: 181000461-201050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2022**

**PENGARUH PEMBINAAN, PELATIHAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KOTA SOLOK**

**Randi Rahmat Putra  
NPM 181000461-201050**

**Universitas Mahaputra Muhammad Yamin  
Fakultas Ekonomi**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok, tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok yang berjumlah 50 orang. Dengan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket/kuesioner.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel Pembinaan, Pelatihan, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai  $Y = -1,660 + 0,287X_1 + 0,145X_2 + 0,589 X_3 + e$ . Dari uji t yang dilakukan didapatkan Pembinaan ( $X_1$ ), diketahui  $t^{\text{hitung}} 3,274 > t^{\text{tabel}} 2,01$  dan  $\text{sig } 0,002 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel Pelatihan diketahui  $t^{\text{hitung}} 2,212 > t^{\text{tabel}} 2,01$  dan  $\text{sig } 0,032 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel Kompetensi ( $X_3$ ) diketahui  $t^{\text{hitung}} 5,849 > t^{\text{tabel}} 2,01$  dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari uji f yang dilakukan didapatkan bahwa Pembinaan, Pelatihan dan Kompetensi secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui  $f^{\text{hitung}} 24,663 > f^{\text{tabel}} 2,81$  dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari Uji Determinasi nilai R Square sebesar 0,617. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 61,7%, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Pembinaan, Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF DEVELOPMENT, TRAINING AND COMPETENCY  
ON PERFORMANCE OF POLICE UNIT PERFORMANCE PAMONG  
PRAJA SOLOK CITY**

**Randi Rahmat Putra**  
**NPM 181000461201050**

**Muhammad Yamin's Mahaputra University**  
**Faculty Of Economics**

**ABSTRACT**

This research was conducted at the Civil Service Police Unit of Solok City, the purpose of this research is to find out how much influence coaching, training and competence have on employee performance. In this study, the sample was 50 employees of the Civil Service Police Unit of Solok City. With this type of quantitative research and sampling technique using purposive sampling method. The data collection technique used is by using a questionnaire/questionnaire. Based on multiple linear regression analysis of the variables Coaching, Training, and Competence affect Employee Performance  $Y = -1.660 + 0.287X_1 + 0.145X_2 + 0.589 X_3 + e$ . From the t-test that was carried out, it was found that coaching (X1), it is known that  $t_{count} 3,274 > t_{table} 2,01$  and  $sig 0,002 < 0,05$ . Then  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. The training variable is known to be  $t_{count} 2.212 > t_{table} 2.01$  and  $sig 0.032 < 0.05$ . Then  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. Competency variable (X3) is known to  $t_{count} 5,849 > t_{table} 2.01$  and  $sig 0.000 < 0.05$ . Then  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. From the f test conducted, it was found that Simultaneous Coaching, Training and Competence on Employee Performance can be seen  $f_{count} 24,663 > f_{table} 2.81$  and significance ( $0.000 < 0.05$ ). Then  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. From the Determination Test the value of R Square is 0.617. This means that the effect of the independent variable on the dependent variable is 61.7%, while the remaining 38.3% is influenced by other variables.

**Keywords: Coaching, Training, Competence and Employee Performance**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Berkaitan dengan eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja dalam penegakkan peraturan daerah, sebagai perangkat pemerintah daerah, kontribusi Satuan Polisi Pamong Praja sangat diperlukan guna mendukung suksesnya pelaksanaan Otonomi Daerah dalam penegakan peraturan daerah menciptakan pemerintahan yang baik. Dengan demikian aparat Polisi Pamong Praja merupakan garis terdepan dalam hal motivator dalam menjamin kepastian pelaksanaan peraturan daerah dan upaya menegakkannya ditengah-tengah masyarakat, sekaligus membantu dalam menindak segala bentuk penyelewengan dan penegakan hukum.

Dalam melaksanakan tugasnya dalam penegakan peraturan daerah tentunya tidak semudah membalikkan telapak tangan atau bisa dikatakan tidak mudah, terlebih dalam melaksanakan kewenangan ini Polisi Pamong Praja dibatasi oleh kewenangan represif yang sifatnya non yustisial. Aparat Polisi Pamong Praja seringkali harus menghadapi berbagai kendala ketika harus berhadapan dengan masyarakat yang memiliki kepentingan tertentu dalam memperjuangkan kehidupannya, yang akhirnya bermuara pada munculnya konflik (permasalahan).

Diberikannya kewenangan pada Satpol PP untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat bukanlah tanpa alasan. Namun, didukung oleh dasar pijakan yuridis yang jelas, sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatur bahwa Satpol PP dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Ketentuan Pasal 256 ayat 71 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dimaksud mengamanatkan pengaturan lebih lanjut mengenai Satpol PP diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam melaksanakan tugasnya, personil Satuan Polisi Pamong Praja perlu mempertimbangkan beberapa hal penting yang menyangkut dalam tugasnya yang membuat hasil atau kinerjanya menjadi lebih baik. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam rangka penegakkan Perda, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah Pemda. Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia baik yang berorientasi produksi barang, jasa maupun pelayanan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal pegawai. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Sementara faktor internal meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor

psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Contohnya pelanggaran Perda Nomor 5 Tahun 2017 tentang pedagang kaki lima. Aneh, jika aparaturnya hanya menunggu laporan atau perintah dari OPD lain terkait melakukan penertiban terhadap pelanggaran Perda.

Pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas(Charli et al., 2019). Pembinaan dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok sangat perlu dijadikan bahan pertimbangan. Para pemimpin dalam suatu organisasi pemerintahan sekarang ini perlu melakukan pembinaan kepada para aparturnya, supaya dapat memberikan disiplin kerja yang maksimal. Jadi pembinaan bagi Aparatur Sipil Negara khususnya bagi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kantor Kota Kolok, maka Aparatur Sipil Negara secara normatif telah tertuang dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara.

Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi (Safitri et al., 2013). Pelatihan untuk setiap anggota Satpol PP juga perlu di perhatikan oleh pemerintah daerah kota solok karena dalam tugas Satpol PP juga perlu memiliki keahlian dalam beberapa bidang.

Dalam instansi Satpol PP mempunyai 2 bidang yakni bidang penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, dan perlindungan masyarakat. Di setiap bidangnya memiliki bidangnya masing-masing, dalam bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat mempunyai tugas mengatasi audiensi/demo, PKL, ODGJ dan reklame. Dalam bidang penegak perda mempunyai tugas operasi hotel, miras dan hiburan malam, dan yang terakhir lingkungan masyarakat yakni sosial dan pemilu. Selain itu dengan adanya pendidikan dan latihan (DIKLAT) di sertai dengan adanya kinerja pegawai yang baik pada instansi Satpol PP tersebut, Satpol PP juga menanamkan program keselamatan kerja yang bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja.

Dan Kompetensi juga merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Identifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja organisasi prima. Karena kompetensi menentukan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota Satpol PP Kota Solok dalam bertugas di lapangan.

Dari pengamatan sementara pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok bahwa penerapan pembinaan dalam kegiatan sehari-hari pegawai Satpol PP

masih sangat rendah, yang bisa dilihat dari beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Serta pelatihan yang selama ini diberikan kepada pegawai Satpol PP masih belum cukup untuk menunjang pekerjaannya, seperti kurangnya keterampilan dan pengetahuan pegawai Satpol PP dalam bertugas. Dan dari pengamatan sementara, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP juga bisa dikatakan belum cukup untuk menunjang tugasnya yang berhadapan langsung dengan masyarakat umum, yang mana beberapa dari personil Satpol PP belum memiliki fisik yang kuat untuk menjalankan beberapa tugas yang cukup berat. Dengan adanya fenomena tersebut dari pengamatan sementara pada pembinaan, pelatihan, dan kompetensi pegawai tentunya ada kemungkinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Uraian dari latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan penulis uraikan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah pembinaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok?

4. Apakah pembinaan, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang akan penulis uraikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh pembinaan, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh pembinaan, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok.

2. Bagi Instansi

Agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan pembinaan, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja pegawai Satpol

PP Kota Solok.

3. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Penulisan ini disusun dalam beberapa bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, mamfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang pengaruh pembinaan, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, yang terdiri dari pengertian pembinaan, pelatihan dan kompetensi ataupun penjabaran penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran variabel, metode analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum pegawai Satpol PP Kota

Solok, pelaksanaan penelitian meliputi pengujian kualitas data dan analisis data. Dalam bab ini juga dibahas tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = -1,660 + 0,287X_1 + 0,145X_2 + 0,589 X_3 + e$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pembinaan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
2. R Square sebesar 0,617. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 61,7%, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti loyalitas pegawai, Lingkungan Kerja, dan motivasi kerja pegawai.
3. Variabel Pembinaan ( $X_1$ ), diketahui  $t^{\text{hitung}} 3,274 > t^{\text{tabel}} 2,01$  dan  $\text{sig } 0,002 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak . Hal ini membuktikan bahwa variabel Pembinaan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).
4. Variabel Pelatihan diketahui  $t^{\text{hitung}} 2,212 > t^{\text{tabel}} 2,01$  dan  $\text{sig } 0,032 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).
5. Variabel Kompetensi ( $X_3$ ) diketahui  $t^{\text{hitung}} 5,849 > t^{\text{tabel}} 2,01$  dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

6. Pembinaan, Pelatihan dan Kompetensi secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui  $f^{\text{hitung}} 24,663 > f^{\text{tabel}} 2,81$  dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (Pembinaan, Pelatihan dan Kompetensi) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Kinerja Pegawai).

## 5.2 Saran

Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang lebih tinggi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok di masa yang akan datang, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai perlu dilakukan Pembinaan, pelatihan dan kompetensi seperti bimtek, diklat, arahan dari pimpinan terhadap pegawai sehingga Kinerjanya terus meningkat dimasa yang akan datang.
2. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok harus mampu dalam mengembangkan pembinaan, pelatihan, dan kompetensi yang didapat untuk menunjang pekerjaan sehari-hari.
3. Agar tercapai kinerja pegawai yang diinginkan, hendaknya pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok lebih memerhatikan bagaimana kondisi pegawai dalam bekerja, supaya tidak terjadi kesalahan yang ditimbulkan akibat kurang pahamiannya pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa pembinaan, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok. Oleh karena itu, maka kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota

Solok dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.
- Al'libani, R. R. (2017). Pembinaan pegawai oleh camat sebagai salah satu upaya dalam mencapai efektivitas kerja pegawai di kecamatan banjaran kabupaten bandung. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*, 2, 32–43.
- Alim, M. N. (2013). Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (studi kasus pada bidang tenaga kerja). *Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Jurusan Ilmu Administrasi. Program Studi Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin. Makassar*, 1–133.
- Bolung, R. V. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Charli, C. O., Hona, D., & Pratiwi, H. (2019). Pengaruh pembinaan pegawai, pengembangan pegawai, dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota padang. *Jurnal SiNMag* 4, 3(1), 231–240. <http://repository.upiyptk.ac.id/id/eprint/2901>
- Dini, R. R., Ermita, E., Nelitawati, N., & Jasrial, J. (2021). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 162–167. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.150>

- Ekonomika, F., & Diponegoro, U. (2013). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(3), 456–469.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (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.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(9), 1689–1699.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi,

Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).

Suriati. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln

(Persero) Rayon Sungguminasa. *Suriati*.

