



Pengaruh *Training And Development* Terhadap *Employee Comptence* Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta

Annisa Primaharani

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Alamat: Jl. Raya Gandul No.4 Cinere, Depok, Cinere Utara, Jawa Barat, Indonesia

Korespondensi penulis: annisaprimaharani1999@gmail.com

Abstract. *This research aims to evaluate the impact of training and development on the level of employee competence at Class IIA Narcotics Penitentiary in Yogyakarta. The enhancement of employee competence in this penitentiary is facilitated through training programs covering various technical fields. Each employee has the right to participate in and receive structured training. Data was collected using a questionnaire, and data analysis was conducted through simple linear regression analysis. The research results indicate that Training and Development have a significant impact on employee competence. The research employed a quantitative approach with random sampling techniques. The research subjects consisted of 30 employees from Class IIA Narcotics Penitentiary in Yogyakarta. Data processing was carried out using the statistical analysis tool IBM SPSS 25, which involved entering and calculating the respondents' assessments of the research instrument distributed.*

Keywords: *Training and Development, Employee Competency*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari pelatihan dan pengembangan (Training and Development) terhadap tingkat kompetensi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Peningkatan kompetensi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan ini didorong melalui pemberian pelatihan yang mencakup berbagai bidang teknis. Setiap pegawai memiliki hak untuk mengikuti dan mendapatkan pelatihan yang terstruktur. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, sementara analisis data dilakukan melalui metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Training and Development memiliki dampak yang signifikan terhadap kompetensi pegawai. Tujuan dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara acak. Subjek penelitian terdiri dari 30 pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat analisis statistik, yaitu software IBM SPSS 25, dengan memasukkan dan menghitung penilaian dari responden terhadap instrumen penelitian yang disebarakan.

Kata kunci: *Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi Pegawai*

LATAR BELAKANG

Pegawai dianggap sebagai aset vital bagi suatu organisasi, seperti yang dijelaskan dalam informasi yang tersedia di laman resmi www.djkn.kemenkeu.go.id. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing. Salah satu langkah penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah melalui pengembangan kompetensi. Tujuan dari pengembangan kompetensi bagi pegawai di Kementerian Keuangan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga terbentuklah sumber daya manusia yang kompetitif dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

Pegawai adalah elemen penting dalam suatu organisasi, dan mereka perlu memiliki kompetensi untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Konsep kompetensi juga berlaku baik bagi pegawai di sektor pemerintahan maupun non-pemerintahan. Di unit pelaksana teknis pemerintahan, pemberian pelatihan dan pengembangan adalah bentuk nyata dari usaha meningkatkan kemampuan individu demi mencapai potensi sumber daya manusia secara maksimal. Selain memberikan fasilitas untuk melaksanakan tugas, unit pelaksana teknis juga harus memberikan hak-hak kepada pegawai, termasuk hak untuk menerima pelatihan dan pengembangan.

Namun, terdapat tantangan di kalangan pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta, di mana informasi mengenai pelatihan dan pengembangan masih belum mencukupi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Training and Development

Andrew E. Sikula mendefinisikan pelatihan staf di lingkungan perusahaan sebagai proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka pendek yang diatur secara sistematis. Dalam proses ini, para karyawan non-manajerial memperoleh keterampilan khusus dan pengetahuan yang ditujukan untuk tujuan tertentu. Di sisi lain, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 juga mendefinisikan pelatihan kerja sebagai segala aktivitas yang bertujuan untuk mengajarkan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan kompetensi tertentu, termasuk tingkat dan posisi profesional.

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan performansi pekerja pada pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau yang terkait dengan pekerjaannya. Dalam konteks pegawai Pemasyarakatan, pelatihan dan pengembangan sering kali diselenggarakan oleh badan diklat terkait, seperti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia. Contoh konkret dari inisiatif ini dapat ditemukan dalam dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi tahun 2021. Dokumen ini mengacu pada Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 8 Tahun 2021 mengenai Manajemen Karier PNS Kementerian Hukum dan HAM. Peraturan ini secara eksplisit memberikan kesempatan bagi setiap PNS untuk mengembangkan kompetensinya dengan minimal 20 jam pelatihan per tahun, sebagai bagian dari upaya menuju Visi SMART ASN 2024 yang berAKHLAK dan Bangga Melayani Bangsa.

Secara keseluruhan, pelatihan atau training memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai, terutama dalam konteks pegawai Pemasyarakatan.

Employee Competence

Kompetensi merupakan sifat atau karakteristik mendasar yang membedakan seseorang atau pegawai dari orang lain. Setiap individu memiliki kompetensi yang berbeda-beda, mencerminkan keterampilan atau pengetahuan yang menonjol dalam bidang tertentu, dan dianggap sebagai keunggulan dalam bidang tersebut. Menurut Rivai (2015), pelatihan merupakan kegiatan yang signifikan dalam proses pendidikan.

Dalam artikel oleh Frank Nana Kweku Otoo (2018), yang mengacu pada penelitian terdahulu sejalan dengan pandangan Bhardwaj (2013), kompetensi diartikan sebagai kombinasi dari pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif. Penjelasan ini mengaitkan kompetensi pegawai dengan beberapa aspek penilaian, seperti keterampilan komunikasi, keterampilan kerja tim, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Ketujuh keterampilan utama ini memengaruhi perilaku dan efektivitas individu, tim, serta organisasi secara keseluruhan. Di antara keterampilan-keterampilan tersebut, keterampilan komunikasi dan keterampilan pribadi dianggap sebagai kompetensi yang sangat esensial dan wajib dimiliki oleh pegawai.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Training and Development terhadap Employee Competencies

Penelitian yang dilakukan oleh Frank Nana Kweku Otoo (2018) mengenai pengaruh *training and development* (pelatihan dan pengembangan) terhadap *employee competencies* (kompetensi pegawai) terdapat pengaruh yang signifikan. Sebuah pelatihan dan pengembangan

akan membuat peningkatan terhadap kompetensinya. Pada penelitian ini terdapat dua hipotesis diantaranya :

- 1) Ho : Tidak terdapat pengaruh antara *training and development* terhadap *employee competencies*
- 2) Ha : Terdapat pengaruh antara *training and development* terhadap *employee competencies*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Metode ini menggunakan Variabel Independen (Variable Independen) dan Variabel Dependen (Variable Dependent), dengan data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Variabel independen adalah faktor yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen yang terkait. Karena variabel ini mempengaruhi variabel lain tanpa dipengaruhi oleh variabel lainnya, sering disebut sebagai variabel prediktor. Biasanya, variabel independen diwakili sebagai X. Di sisi lain, Variabel Dependen (variabel terikat) adalah faktor yang mengalami pengaruh atau perubahan sebagai akibat dari keberadaan variabel independen. Variabel ini dipengaruhi oleh faktor lain, itulah sebabnya juga disebut sebagai variabel terpengaruh atau variabel yang terdampak, umumnya dilambangkan sebagai Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dihasilkan sesuai dengan konsep validitas yang dimaksud. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson. Validitas pertanyaan dapat diketahui dari nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka pertanyaan tersebut dianggap valid, sesuai dengan tabel R. Dengan jumlah responden sebanyak 30, jika korelasi Pearson $> 0,361$, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid. Proses uji validitas dilakukan dengan menggunakan perangkat analisis IBM SPSS 26, dengan memasukkan dan menghitung penilaian dari responden terhadap instrumen penelitian yang disebarkan. Hasil uji validitas pada tiap poin instrumen penelitian terhadap 30 responden menghasilkan nilai yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X (*Training and Development*)

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
X1_1	0,670	0,000	Valid
X1_2	0,666	0,000	Valid
X1_3	0,564	0,001	Valid
X1_4	0,704	0,000	Valid
X1_5	0,527	0,003	Valid
X1_6	0,769	0,000	Valid
X1_7	0,753	0,000	Valid
X1_8	0,568	0,001	Valid
X1_9	0,796	0,000	Valid
X1_10	0,785	0,000	Valid
X1_11	0,775	0,000	Valid
X1_12	0,656	0,000	Valid
X1_13	0,569	0,000	Valid

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Y (*Employee Competence*)

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Y1_1	0,423	0,020	Valid
Y1_2	0,802	0,000	Valid
Y1_3	0,754	0,000	Valid
Y1_4	0,796	0,000	Valid
Y1_5	0,633	0,000	Valid
Y1_6	0,816	0,000	Valid
Y1_7	0,794	0,000	Valid
Y1_8	0,690	0,000	Valid
Y1_9	0,601	0,000	Valid
Y1_10	0,728	0,000	Valid
Y1_11	0,833	0,000	Valid
Y1_12	0,698	0,000	Valid
Y1_13	0,704	0,000	Valid
Y1_14	0,804	0,000	Valid
Y1_15	0,754	0,000	Valid
Y1_16	0,709	0,000	Valid
Y1_17	0,746	0,000	Valid
Y1_18	0,633	0,000	Valid
Y1_19	0,820	0,000	Valid
Y1_20	0,711	0,000	Valid

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

B. Uji Realibilitas

Berdasarkan table *reliability statistics* dalam SPSS, didapatkan hasil :

- 1) Variabel X (*Training and Development*)

Tabel 3. Reabilitas X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	13

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (22 Mei 2023)

Cronbach's Alpha untuk *Training and Development*, yang terdiri dari 13 pernyataan, adalah 0,955. Nilai ini menunjukkan bahwa reliabilitas konsistensi internalnya dapat dianggap memuaskan, yang berarti bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

- 2) Variabel Y (*Employee Competence*)

Tabel 4. Realibilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	20

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (22 Mei 2023)

Nilai Cronbach's Alpha untuk *Employee Competence*, yang terdiri dari 20 pernyataan, mencapai 0,955. Ini menandakan bahwa tingkat konsistensi internal dan keandalan dari instrumen ini dianggap memuaskan. Dengan demikian, pernyataan-pernyataan tersebut dapat dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini..

C. Karakteristik Responden

Tabel 5. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	17	56.7	56.7	56.7
	PEREMPUAN	13	43.3	43.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (23 Mei 2023)

Pada karakteristik responden mengenai jenis kelamin terdapat 17 responden berjenis kelamin laki-laki dan 13 responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah total keseluruhan 30 responden.

Tabel. 6 Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 s.d 30 tahun	21	70.0	70.0	70.0
	31 s.d 40 tahun	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (23 Mei 2023)

Dalam tabel rentang usia responden yang diberikan, disebutkan bahwa ada 21 responden yang berusia antara 21 hingga 30 tahun. Selanjutnya, terdapat 9 responden dengan rentang usia antara 31 hingga 40 tahun. Jumlah total responden adalah 30 orang.

Tabel 7. Pendidikan Terakhir

		PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	14	46.7	46.7	46.7
	D3	7	23.3	23.3	70.0
	S1	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (23 Mei 2023)

Dalam tabel pendidikan terakhir di Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta, terdapat total 30 responden. Rinciannya, terdapat 14 responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir setara SLTA atau setingkat, 7 responden dengan latar belakang pendidikan terakhir Diploma Tiga (D3), dan 9 responden dengan pendidikan terakhir tingkat Sarjana (S1).

Tabel 8. Lama Bekerja

		LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 s.d 5 tahun	19	63.3	63.3	63.3
	6 s.d 10 tahun	11	36.7	36.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (23 Mei 2023)

Table lama bekerja diatas dijelaskan dengan responden yang telah bekerja dalam rentan 1 sampai dengan 5 tahun terdapat 19 responden. Pada rentan 6 sampai dengan 10 tahun terdapat 11 responden.

D. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk memverifikasi apakah data populasi yang digunakan dalam studi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menilai distribusi data pada variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini. **Tabel. 9** Uji Normalitas

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.01080437
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.085
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.516 ^d
	95% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound
		.507 .526

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

Berdasarkan tabel, didapatkan nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,516. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini memiliki distribusi yang bersifat normal. Oleh karena itu, data ini dapat dipergunakan dalam analisis berikutnya.

E. Uji Linearitas

Tabel. 10 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	3343.700	20	167.185	3.470	.030
		Linearity	1916.350	1	1916.350	39.771	.000
		Deviation from Linearity	1427.350	19	75.124	1.559	.251
	Within Groups	433.667	9	48.185			
Total			3777.367	29			

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (23 Mei 2023)

Hasil dari uji *linearitas* dalam output tabel SPSS menunjukkan bahwa angka signifikansi deviation from linearity sebesar 0,251. Nilai ini melebihi tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel uji, yaitu X (Training and Development) dan Y (Employee Competencies), bersifat linear.

F. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilaksanakan dengan tujuan untuk memproyeksikan dan menilai sejauh mana variabel yang bebas atau independen, yaitu Training and Development, mempengaruhi variabel terikat atau dependen, yaitu Employee Competence.

Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.490	8.153
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

Hasil uji regresi pada output SPSS menunjukkan dalam tabel Model Summary bahwa terdapat korelasi antarvariabel dengan nilai $r = 0,712$, mengindikasikan hubungan yang kuat dan positif. Selain itu, koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,507 menggambarkan bahwa variabel Training and Development (X) dapat menjelaskan sekitar 50,7% dari variasi dalam variabel Employee Competencies (Y), sedangkan 49,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1916.350	1	1916.350	28.833	.000 ^b
	Residual	1861.017	28	66.465		
	Total	3777.367	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Training and Development*) terhadap variabel Y (*Employee Competencies*) dari Regression senilai 0,000. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. $< 0,05$ (5%), **maka H₀ akan ditolak**. Dengan demikian, *Training and Decelopment* secara signifikan memengaruhi *Employee Competence*. Terdapat pengaruh *Training and Development* dengan *Employee Competencie*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah menganalisis data, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pelatihan dan pengembangan (Training and Development) terhadap kompetensi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Hasil uji validitas pada setiap pernyataan dalam variabel X dan Y menunjukkan hasil $<0,05$, memperkuat temuan ini. Variabel Training and Development (X) menjelaskan sekitar 50,7% dari variasi dalam Employee Competencies (Y), sementara 49,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini juga menunjukkan bahwa employee competencies juga dipengaruhi oleh variabel lainnya.

- Saran Praktis

1. Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta sebaiknya mempertahankan tekad untuk terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka, dengan tujuan meningkatkan mutu diri dan kinerja mereka.
2. Program pelatihan dan pengembangan dapat dijadikan kesempatan bagi Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta untuk terus meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

- Saran Teoritis

1. Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta sebaiknya mempertahankan tekad untuk terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka, dengan tujuan meningkatkan mutu diri dan kinerja mereka.
2. Program pelatihan dan pengembangan dapat dijadikan kesempatan bagi Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta untuk terus meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahim, & Aprinawati. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan (studi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*.
- Ahyakudin, Najib, A., & Haryadi, D. (2019). Peran pelatihan dengan metode on the job training dan metode apprenticeship untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan Labbaik Chiken Kota Serang. *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, Vol. 3, No. 2, November 2019. E-ISSN: 2598-0955. <https://doi.org/10.35448/jiec.v3i2.6592>.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi tahun 2021 Kemenkumham
- Dr. dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd., P. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan* (M. Indri Jatmoko, S.Si (Teol.), Ed.). Jakarta: UKI Press.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 28–35. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Noviana Rini, T., & Siwi Widiana, H. (2011). Efektivitas pelatihan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan bagian expecting pt X. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 8(1), 76. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v8i1.455>
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan SDM: Teori Dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations*, 41(5), 949–970. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0053>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee Competencies as Predictors of Organizational Performance: A Study of Public and Private Sector Banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416–432. <https://doi.org/10.1177/0258042X20939014>
- Saputra, R., Lewangka, U., & Ruslan, M. (2021). Pengaruh pendidikan Dan pelatihan, disiplin kerja Dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian Dan pengembangan sumberdaya manusia. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 42-49. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i1.589>
- UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003