PAPER

View Article Online
Journal J.SSE

Journals of Social, Science, and Engineering
SOCIAL, SCIENCE, AND ENGINEERING
E-mail: jsse@unifa.ac.id, website: http://journal.unifa.ac.id/index.php/jsse

PAPER

View Article Online
View Journal View Issue

Cite this: *J.SSE*, Vol 5 (5): 733-740, 2026

Received Date: 1 November 2026
Accepted Date: 15 November 2026

PENGARUH EVALUASI PASCA DIKLAT STRUKTURAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN

The Influence of Post-Structural Training Evaluation and Work Motivation on the Performance of Civil Servants in the Bulungan Regency Government Environment

Nama Penulis ✉
Sry Heryani[1]*, Mujahid Yunus, Hatta Alwi [3]
[1·2·3]Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.
**Email: ibiksriheryani@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh evaluasi pasca diklat struktural dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada ASN yang telah mengikuti diklat struktural. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pasca diklat struktural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN dengan koefisien sekitar 0,240 dan nilai signiifikansi 0,036 dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan koefisien sebesar 0,626 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi pasca diklat yang efektif serta peningkatan motivasi kerja dapat menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kualitas kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan.

Kata Kunci: evaluasi pasca diklat, motivasi kerja, kinerja ASN, diklat struktural, Pemerintah Kabupaten Bulungan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of post-structural training evaluation and work motivation on the performance of Civil Servants (ASN) within the Bulungan Regency Government. The research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to civil servants who had participated in structural training programs. The data were analyzed using multiple linear regression techniques to determine both the partial and simultaneous effects of the independent variables on employee performance. The results indicate that post-structural training evaluation has a positive and significant effect on ASN performance, with a regression coefficient of 0.240 and a significance value of 0.036. Work motivation also has a positive and significant effect on ASN performance, with a regression coefficient of 0.626 and a significance value of 0.000. Simultaneously, both variables contribute significantly to improving ASN performance. These findings suggest that

effective post-training evaluation and enhanced work motivation are important factors in supporting the improvement of civil servant performance within the Bulungan Regency Government.

***Keywords**: post-training evaluation, work motivation, civil servant performance, structural training, Bulungan Regency Government..*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran yang sangat strategis dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan efektivitas pelayanan publik. Kinerja ASN yang profesional, kompeten, dan berintegritas menjadi prasyarat utama dalam mengaktualisasikan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dalam kerangka manajemen kepegawaian daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan mengemban fungsi krusial untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi aparatur secara berkelanjutan. Salah satu instrumen strategis yang dilaksanakan adalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Struktural atau Pelatihan Kepemimpinan, yang dirancang khusus bagi pejabat struktural guna memperkuat kompetensi manajerial dan kepemimpinan sesuai tuntutan hierarki jabatan.

Pemerintah Kabupaten Bulungan secara konsisten menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang jabatan, yang mencakup Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Data kurun waktu tiga tahun terakhir mencatat akumulasi alumni pasca-diklat struktural sebanyak 136 orang pejabat struktural. Rekapitulasi peserta menunjukkan bahwa pada tahun 2023 terdapat 11 orang alumni PKN dan 40 orang alumni PKA. Selanjutnya pada tahun 2024, tercatat 6 orang alumni PKN, 5 orang alumni PKA, dan 46 orang alumni PKP. Adapun pada tahun 2025, peserta diklat mencakup 19 orang alumni PKA dan 9 orang alumni PKP. Seluruh peserta merupakan pemangku jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan, mulai dari Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II), Pejabat Administrator (Eselon III), hingga Pejabat Pengawas (Eselon IV).

Penyelenggaraan diklat struktural tersebut memiliki landasan regulatif yang kuat. Secara yuridis, pelaksanaan ini merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menggarisbawahi bahwa pengembangan kompetensi merupakan hak sekaligus kewajiban pegawai demi mewujudkan profesionalisme. Hal tersebut diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020), yang mewajibkan pengembangan kompetensi berbasis analisis kebutuhan jabatan dan organisasi. Selain itu, Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) turut menekankan pentingnya evaluasi dampak diklat terhadap kinerja organisasi, yang diturunkan secara operasional melalui Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati Bulungan mengenai rincian tugas dan fungsi BKPSDM.

Meskipun kuantitas partisipasi pejabat struktural dalam diklat kepemimpinan terus meningkat, efektivitas investasi pengembangan SDM ini tidak dapat diukur hanya

dari aspek administratif kelulusan peserta. Dalam praktiknya, masih ditemukan fenomena di mana alumni diklat struktural belum menunjukkan peningkatan kinerja dan inovasi yang signifikan setelah kembali ke unit kerja masing-masing. Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan (gap) antara perolehan kompetensi saat diklat dan penerapannya secara nyata di lapangan. Keberhasilan transfer pembelajaran tersebut sangat dipengaruhi oleh keberadaan sistem evaluasi pasca-diklat yang terstruktur serta tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN.

Evaluasi pasca-diklat menjadi instrumen kritis untuk mengukur keberlanjutan penerapan kompetensi di lingkungan kerja. Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2020), evaluasi pasca-pelatihan hendaknya berfokus pada level 3 (behavior) dan level 4 (results), yaitu menilai sejauh mana terjadi perubahan perilaku kerja dan kontribusi riil terhadap kinerja organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Rahmawati (2021) serta Hidayat dan Nugroho (2022) menegaskan bahwa evaluasi pasca-diklat merupakan mekanisme pengawasan sistematis untuk menilai peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial, sekaligus mengukur sejauh mana dukungan organisasi memfasilitasi keberlanjutan penerapan hasil diklat. Tanpa evaluasi pasca-diklat yang objektif, penyelenggaraan pelatihan berisiko terjebak pada formalitas kegiatan tanpa memberikan dampak pada perbaikan kinerja publik.

Di samping sistem evaluasi, motivasi kerja pegawai menjadi faktor internal yang menentukan besarnya daya dorong ASN dalam mengaktualisasikan pengetahuan dan keterampilan pasca-diklat. Mengacu pada Pinder (2020), motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang menentukan arah perilaku (direction), intensitas usaha (intensity), ketekunan (persistence), inisiasi kerja, dan durasi perilaku produktif pegawai. Konsep ini diperkuat oleh Goal-Setting Theory yang disempurnakan oleh Latham (2020), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja terbentuk melalui proses psikologis yang mencakup tantangan tujuan (goal challenge), komitmen terhadap tujuan (goal commitment), mobilisasi usaha, ketekunan, serta penerimaan umpan balik (feedback). Keterkaitan positif antara motivasi kerja yang tinggi—yang ditandai oleh dorongan berprestasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja—terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintah turut dikonfirmasi oleh temuan Putri, Astuti, dan Susilo (2021).

Kinerja ASN itu sendiri merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang direalisasikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada periode tertentu (Mangkunegara, 2017). Hasibuan (2019) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan perpaduan antara kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan alokasi waktu kerja yang efektif. Dalam konteks birokrasi Pemerintah Kabupaten Bulungan, kinerja pejabat struktural alumni diklat menjadi penentu utama efektivitas pelaksanaan program-program strategis daerah.

Hingga saat ini, kajian ilmiah yang secara spesifik menguji dan mengidentifikasi pengaruh simultan maupun parsial antara evaluasi pasca-diklat struktural dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di tingkat pemerintah daerah masih sangat terbatas. Berdasarkan dinamika empiris, regulasi perundang-undangan, serta kerangka teoretis yang telah diuraikan, penelitian ini krusial dilakukan untuk

memberikan bukti empiris mengenai kontribusi evaluasi pasca-diklat dan motivasi kerja dalam mendorong kinerja pejabat struktural.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti Berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau pengolahan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya.

Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara, yang mencakup berbagai instansi daerah yang sudah selesai mengikuti diklat Stuktural. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mengikuti Diklat Struktural/Kepemimpinan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 orang ASN. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 101 responden yang merupakan ASN alumni Diklat Struktural/Kepemimpinan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Evaluasi Pasca Diklat Struktural terhadap Kinerja ASN

Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Evaluasi Pasca Diklat Struktural (X1) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,240 dengan nilai t-statistics sebesar 2,100 dan p-values sebesar 0,036. Karena nilai p-values lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Evaluasi Pasca Diklat Struktural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, sehingga semakin baik evaluasi pasca diklat yang dilakukan, maka kinerja ASN akan meningkat. Pengaruh total Evaluasi Pasca Diklat Struktural (X1) terhadap Kinerja ASN (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,232 dengan nilai t- statistics sebesar 2,100 dan p-values sebesar 0,036. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Evaluasi Pasca Diklat Struktural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan evaluasi pasca diklat, maka akan semakin meningkatkan kinerja ASN.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi Pasca Diklat Struktural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN dengan koefisien sekitar 0,240 dan nilai signiifikansi 0,036. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan evaluasi setelah mengikuti diklat struktural mampu meningkatkan kemampuan ASN dalam menerapkan kompetensi yang diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaan sehari- hari. Evaluasi pasca diklat berfungsi sebagai sarana untuk menilai

efektivitas program pelatihan, mengidentifikasi perubahan perilaku kerja, serta memastikan bahwa hasil pembelajaran dapat diterapkan dalam lingkungan kerja. Semakin baik pelaksanaan Evaluasi Pasca Diklat, maka semakin besar peluang peningkatan kinerja ASN. Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa evaluasi pelatihan merupakan bagian penting dalam memastikan keberhasilan program pengembangan kompetensi pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil pengujian hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN memiliki Nilai Koefisien sebesar 0,626 dengan nilai t- statistik sebesar 5,807 daan p-values sebesar 0,000. Nilai p-values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Signifikan secaara statistic. Koefisien Positif menunjukkan bahwa Peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja ASN. Selain itu nilai koefisien Pengaruh Motivasi Kerja (0,626) lebih besar dibandingkan Evaluasi Pasca Diklat Struktural (0,240), sehingga Motivasi Kerja merupakan Variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja ASN. Dengan demikian Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa Motovasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja ASN diterima.

Hubungan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja ASN (Y1) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,625 dengan nilai t-statistics sebesar 5,807 dan p-values sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan 76 signifikan terhadap Kinerja ASN. Besarnya koefisien jalur juga menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN lebih kuat dibandingkan pengaruh Evaluasi Pasca Diklat Struktural.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN dengan koefisien sebesar 0,626 dan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan

factor utama yang mendorong ASN untuk bekerja secara optimal. ASN memiliki motivasi tinggi cendrung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak langsung pada peningkatan kualitas, kuantitas dan efektivitas kinerja. Besarnya koefisien pengaruh Motivasi Kerja dibandingkan Evaluasi Pasca Diklat Struktural menunjukkan bahwa faktor internal pegawai memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja ASN. Oleh karena itu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi pegawai melalui penghargaan, pengembangan karier dan dukungan organisasi yang memadai. Secara keseluruhan hasil penelitian membuktikan bahwa Evaluasi Pasca Diklat Struktural dan Motivasi Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja ASN dengan Motivasi Kerja sebagai variabel yang memberikan konstribusi pengaruh terbesar terhadap peningkatan kinerja ASN.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Evaluasi Pasca Diklat Struktural dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pasca diklat struktural dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas evaluasi pasca diklat serta penguatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anwar, S., dkk. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok). Economicus: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 13(2). https://doi.org/10.47860/economicus.v13i2.49.
2. Haryono, A., dkk. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Asahan. [Naskah Publikasi/Jurnal].
3. Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Perubahan Pola Pendidikan pada Era Globalisasi Abad 21. MAGISTRA: Media Masyarakat Sehat.
4. Hendrawan, B., Nursaid, & Sanosra, A. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja melalui Komitmen Pegawai. [Naskah Publikasi].
5. Hendri, G. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. [Naskah Publikasi].
6. Jahruddin, Mujahid, & Samad, A. (2023). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akademik (SISKA) dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Mahasiswa di Universitas Fajar. MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review, 5(1).
7. Kamarulah, Kamarulah, Sadly Abdul Djabar, and Nurmadhani Fitri Suyuthi. "Analysis of the Role of Local Government in Empowering Rice Farmers (Case Study)." Journal La Bisecoman 5.6 (2024): 1063-1076.
8. Kholis, N., Kusnadi, E., & Fandiyanto, R. (2022). Pengaruh Diklat dan Kompetensi ASN Terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. [Naskah Publikasi].
9. Komang, A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Graha Ilmu.
10. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2018). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
11. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2022). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.Ahsan, M. J. (2024). Green Leadership and Innovation: Catalysts for Environmental Performance in Italian Manufacturing. International Journal of Organizational Analysis, 33(7), 1646–1669. https://doi.org/10.1108/ijoa-04-2024-4450
12. Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Pertama. Bandung: Rosda.
13. Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

14. Nofita, D. Y., & Wandra, N. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Widyaswara Indonesia, 1(2). https://doi.org/10.63879/jebwi.v1i2.126.
15. Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Jurnal Sains Manajemen Nitro, 12(2).
16. Nugraha, A., Firman, A., & Asri. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO, 2(1), 49–63.
17. Nurhayati, Lina, and Mujahid Mujahid. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara." JURNAL MANAJEMEN & ORGANISASI REVIEW (MANOR) 6.2 (2024): 253-261
18. Purnamiati, N. N. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai. [Naskah Publikasi].
19. Purnama, S. Y. (2025). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi ASN BPSDM Jawa Barat. [Naskah Publikasi].
20. Rahman, A., dkk. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja ASN (Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah). Jurnal Ekonomi Trend, 13(1). https://doi.org/10.31970/trend.v13i1.552.
21. Rahman, A., Firman, A., & Rahman, N. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. [Naskah Publikasi].
22. Republik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
23. Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
24. Rianfil, Suyuti, N. F., & Rukaiyah, St. (2023). Analisis Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai BPBD Kabupaten Soppeng. POMA Jurnal: Publish Of Management — Universitas Fajar (UNIFA) Makassar, 1(1), 99–109. Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
25. Safri, A., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Personality Development Pada Divisi DIT Intelkam Polda Sulawesi Selatan. IBK Nitro: Jurnal Sains Manajemen Nitro, 3(1). https://doi.org/10.56858/jsmn.v3i1.256.
26. Soepalman, A. A., Daga, R., & Hatta, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Kinerja melalui Motivasi Personil di Direktorat Lalulintas POLDA Sulawesi Selatan. IBK Nitro: Jurnal Sains Manajemen Nitro, 2(1), 111–121. https://doi.org/10.56858/jsmn.v2i1.131.
27. Setiawan, I., dkk. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja, 49(2). https://doi.org/10.33701/jipwp.v49i2.3444. Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.

28. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Tuarita, J., Rahawarin, M. A., & Bahasoan, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maluku Tengah. [Naskah Publikasi].