

## Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat

Phyta Rahima

Program Studi D3 Sistem Informasi, Universitas Bumigora, Indonesia

\*Corresponding author : [Phytarahim@gmail.com](mailto:Phytarahim@gmail.com)

### Article History:

Received : 24-06-2025

Accepted : 29-06-2025

**Keywords:** Pelatihan Berbasis Kompetensi; Pengembangan SDM; Kinerja ASN

### ABSTRAK

Penguatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi tuntutan penting pada peningkatan kinerja birokrasi pemerintahan daerah. Salah satu strategis yang bisa dilakukan adalah melalui pelatihan berbasis kompetensi. Penelitian ini bertujuan mengkaji sejauh mana pelatihan berbasis kompetensi dapat berkontribusi terhadap pengembangan SDM di Biro Umum Setda Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif, dengan menyebarkan kuesioner daring kepada responden sebanyak 32 orang yang dipilih dari total populasi 85 pegawai melalui purposive sampling. Penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa kesesuaian materi, relevansi jabatan, metode pelatihan, kualitas instruktur, dan fasilitas pelatihan. Sedangkan variabel terikat mencakup kesiapan kerja, motivasi belajar, peningkatan keterampilan, kontribusi terhadap kinerja, dan aplikasi pengetahuan. Penganalisisan regresi linier sederhana menunjukkan pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM dengan  $R^2$  sebesar 0,74 dan signifikansi  $p < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dan dilaksanakan secara konsisten dapat memperkuat efektivitas kerja pegawai pemerintah daerah.

### PENDAHULUAN

Dalam era reformasi untuk kemajuan birokrasi dan pelayanan publik berbasis kinerja, dalam hal ini Pemerintah diharapkan mampu memperbaiki kualitas sumber daya manusia nya. Salah satu pendekatan penting adalah pelatihan berbasis kompetensi, yakni program pelatihan yang dibikin untuk menambahkan pengetahuan, daya keterampilan, dan sikap kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kriteria jabatan nya.

Pelatihan berbasis kompetensi tidak saja berorientasi untuk memenuhi syarat administratif tetapi juga difokuskan pada hasil kinerja yang berkualitas tinggi. Dalam lingkungan Pemerintah Daerah seperti di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat kualitas pegawai menentukan efektivitas pelayanan administratif dan dukungan manajerial untuk Kepala Perangkat dan juga Kepala Daerah setempat. Namun, pelaksanaan pelatihan seringkali belum terfokus pada penguatan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini menyebabkan efektivitas pelatihan kurang optimal dalam mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme pegawai. Penelitian ini bertujuan mengukur seberapa besar pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap pengembangan SDM dan faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaannya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji pengaruh antara dua variabel: pelatihan berbasis kompetensi (variabel X) dan pengembangan sumber daya manusia (variabel Y). Populasinya terdiri dari seluruh pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sampel diambil secara purposive sampling dengan kriteria pegawai yang berpeluang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup seperti melalui Google Form yang disebarakan kepada responden. Kuesioner berbasis skala Likert (kemungkinan 1-5) yang mewakili masing-masing variabel. Instrumen penelitian melibatkan indikator yang mewakili setiap variabel, dan data dianalisis dengan teknik regresi linier yang sederhana serta analisis deskriptif statistik.

## PEMBAHASAN

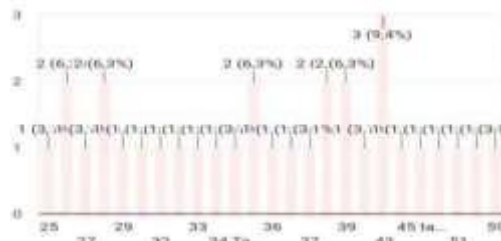
Pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan keterampilan dan keahlian spesifik yang dibutuhkan dalam suatu jabatan. Pendekatan ini menekankan pada “learning outcome” dan penerapan hasil pelatihan secara langsung dalam pekerjaan. Menurut Hidayat & Sa’ud (2020), “Pelatihan berbasis kompetensi menekankan pada kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan jabatan dan standar kompetensi kerja.” Hal ini diperkuat oleh Prabowo (2024) dikatakan “pengembangan SDM berbasis kompetensi menuntut pendekatan sistemik mulai dari pemetaan kebutuhan sampai evaluasi hasil pelatihan.”

Pengembangan SDM adalah proses strategis guna meningkatkan kapabilitas kerja, kreativitas, serta efisiensi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Mangkunegara (2023) menegaskan bahwasanya Sumber Daya Manusia yang kompeten adalah aset terpenting dalam birokrasi modern. Sedangkan Edison et al. (2021) menegaskan bahwa “manajemen sumber daya manusia modern menempatkan pengembangan kompetensi sebagai inti strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja.”

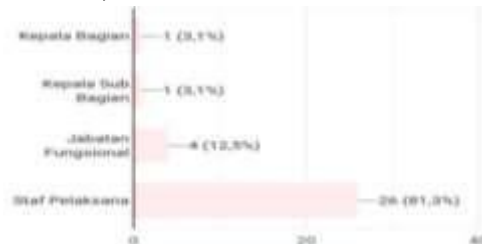
Dalam konteks organisasi Pemerintah Daerah, Tohir (2022) melaporkan “ASN di BPSDM Nusa Tenggara Barat mengalami peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas mereka.” Artinya, pelatihan yang tepat berdampak langsung pada kualitas kinerja pegawai. Efektivitas pelatihan yang diterapkan dapat dilihat dari dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Pelatihan berbasis kompetensi selain menjadi bagian dari pengembangan pegawai, tetapi juga merupakan instrumen strategis untuk menciptakan kinerja organisasi yang unggul dan berkelanjutan. “Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan instruktur, tetapi juga oleh keterkaitan materi pelatihan dengan kebutuhan riil dunia kerja dan kesiapan peserta dalam menerapkan hasil pelatihan.” (Salsabila & Hertati, 2022, hlm. 45)

## Deskripsi Responden

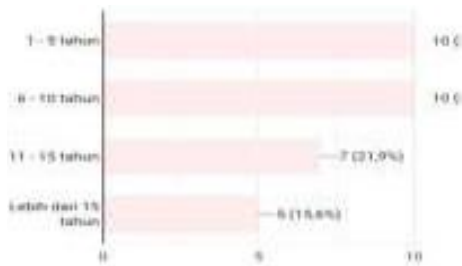
### 1. Usia Responden (32 Jawaban)



### 2. Jabatan Responden (32 Jawaban)



### 3. Lama Bekerja di Instansi ini (32 Jawaban)

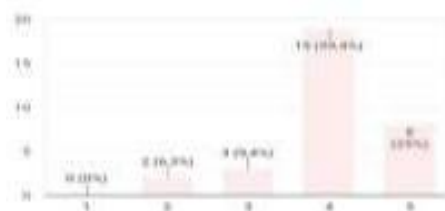


### 4. Pernah Mengikuti Pelatihan Berbasis Kompetensi (32 Jawaban)



## Jawaban Kuesioner

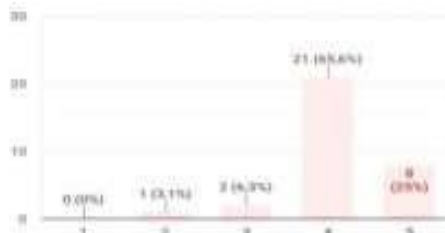
### 1. Materi Pelatihan Sesuai Tugas dan Tanggung Jawab saya (32 Jawaban)



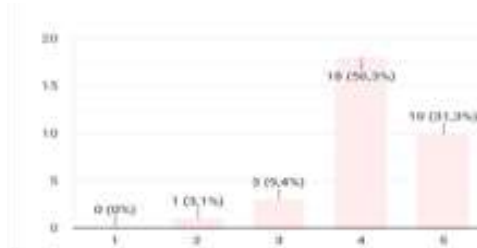
### 2. Pelatihan didasarkan pada Kompetensi yang dibutuhkan dalam Jabatan saya (32 Jawaban)



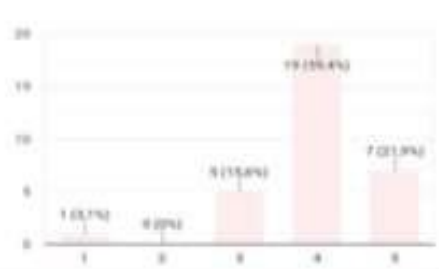
3. Metode Penyampaian Pelatihan Menarik dan Mudah dipahami (32 Jawaban)



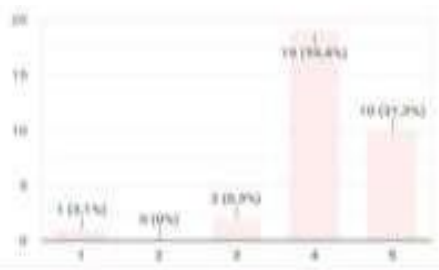
4. Instruktur Pelatihan memiliki Kompetensi dan Pengalaman yang baik (32 Jawaban)



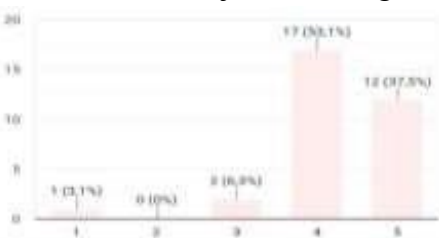
5. Fasilitas dan Sarana Pelayanan Mendukung Proses Belajar (32 Jawaban)



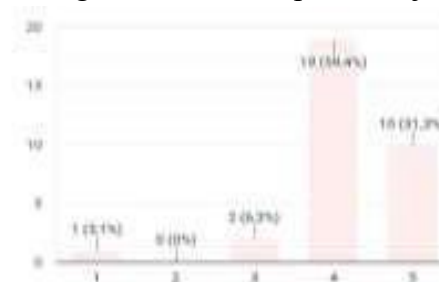
6. Pelatihan Membuat Saya Lebih Siap Menghadapi Tantangan Kerja (32 Jawaban)



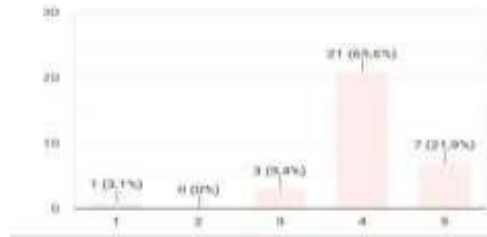
7. Pelatihan Mendorong Saya untuk Terus Belajar dan Mengembangkan Diri (32 Jawaban)



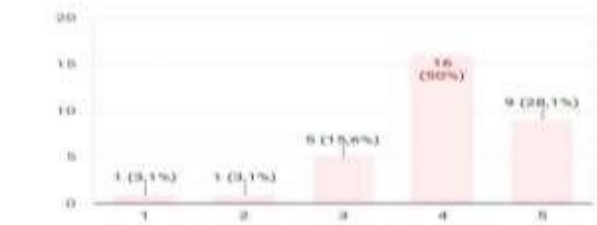
8. Pelatihan Membantu Saya Meningkatkan Keterampilan Kerja (32 Jawaban)



9. Pelatihan Berkontribusi terhadap Peningkatan Kinerja Saya



10. Pengetahuan yang Diperoleh dari Pelatihan dapat Langsung Saya Terapkan (32 Jawaban)



**Tabel 1.** Hasil Survey

R	Usia	Jabatan	Lama Bekerja	Pernah/ Tidak Pelatihan	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q 10
R1	35	Staf	6 - 10	Ya	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R2	34	Staf	11 - 15	Tidak	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
R3	46	Staf	6 - 10	Ya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R4	28	Staf	1 - 5	Ya	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R5	55	Staf	≥ 15	Ya	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
R6	43	Staf	11 - 15	Ya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R7	32	Staf	≥ 15	Ya	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	39	Staf	11 - 15	Tidak	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2
R9	38	JaFung	1 - 5	Ya	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3
R10	44	Staf	1 - 5	Ya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R11	41	JaFung	1 - 5	Ya	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
R12	33	Staf	6 - 10	Tidak	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5
R13	51	Staf	11 - 15	Ya	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4
R14	43	Staf	≥ 15	Ya	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R15	32	Kasubag	6 - 10	Ya	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
R16	33	Staf	6 - 10	Ya	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
R17	36	JaFung	6 - 10	Ya	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
R18	28	Staf	1 - 5	Ya	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
R19	25	Staf	1 - 5	Ya	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5
R20	37	Staf	1 - 5	Ya	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
R21	27	Staf	1 - 5	Ya	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
R22	29	Staf	6 - 10	Ya	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1
R23	43	Staf	11 - 15	Ya	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3
R24	35	Staf	1 - 5	Tidak	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
R25	36	Staf	6 - 10	Ya	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
R26	45	Staf	11 - 15	Tidak	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
R27	26	Staf	1 - 5	Ya	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5
R28	39	Staf	11 - 15	Ya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R29	59	JaFung	≥ 15	Ya	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
R30	26	Staf	≥ 15	Ya	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
R31	30	Staf	6 - 10	Tidak	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
R32	38	KaBag	6 - 10	Ya	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4
Total					129	130	160	133	127	133	135	133	129	127
Rata					4.03	4.06	5	4.16	3.97	4.16	4.22	4.16	4.03	3.97

R : Responden, Q : Pernyataan

### Deskripsi Responden

Survei Online melalui Google form ini diisi oleh 32 responden dari total populasi 85 pegawai Biro Umum Setda Provinsi Nusa Tenggara Barat. Berdasarkan data responden:

1. **Usia:** 27 – 43 tahun.
2. **Jabatan :** Kepala Bagian (3,1%), Kepala Subbag (3,1), Jabatan Fungsional (12,5%), Staf Pelaksana (81,3%).
3. **Lama bekerja:** 1–5 tahun (31,25%), 6-10 tahun (31,25%), 11-15 tahun (21,9%), Lebih dari 15 tahun (15,6%).
4. **Pernah Mengikuti Pelatihan Berbasis Kompetensi:** Pernah (81,3%) , Tidak (18,8%).

### Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

**Tabel 2.** Hasil Rata-Rata dari Setiap Pernyataan Dalam Kuesioner

Pernyataan	Rata - Rata
Materi Pelatihan Sesuai Tugas dan Tanggung Jawab	4.03
Pelatihan didasarkan pada Kompetensi yang dibutuhkan dalam Jabatan	4.06
Metode Penyampaian Pelatihan Menarik dan Mudah dipahami	5
Instruktur Pelatihan memiliki Kompetensi dan Pengalaman yang baik	4.16
Fasilitas dan Sarana Pelayanan Mendukung Proses Belajar	3.97
Pelatihan Membuat Saya Lebih Siap Menghadapi Tantangan Kerja	4.16
Pelatihan Mendorong Saya untuk Terus Belajar dan Mengembangkan Diri	4.22
Pelatihan Membantu Saya Meningkatkan Keterampilan Kerja	4.16
Pelatihan Berkontribusi terhadap Peningkatan Kinerja Saya	4.03
Pengetahuan yang Diperoleh dari Pelatihan dapat Langsung Saya Terapkan	3.97

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Linear

Nama	Usia	Jabatan	Lama Bekerja di Instansi ini	Pernah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi	Materi Pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	Pelatihan didasarkan pada kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan saya	Metode Penyampaian Pelatihan menarik dan mudah dipahami	Instruktur Pelatihan memiliki kompetensi dan pengalaman yang baik	Fasilitas dan sarana pelayanan mendukung proses belajar	Pelatihan membuat saya lebih siap menghadapi tantangan kerja	Pelatihan mendorong saya untuk terus belajar dan mengembangkan diri	Pelatihan membantu saya meningkatkan keterampilan kerja	Pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja saya	Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dapat langsung saya terapkan	X	Y	R2
Phyta	35	Staf Pelaksana	6 - 10 tahun	Ya	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	0,8544821
Riski Randa Saputra	34 Tahun	Staf Pelaksana	11 - 15 tahun	Tidak	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4,00	0,8255017
Fitri Tihardini	46 th	Staf Pelaksana	6 - 10 tahun	Ya	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,20	4,00	0,8184333
Januar Nata Nugraha, S.	28	Staf Pelaksana	1 - 5 tahun	Ya	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	0,8216643
Susilowati	55	Staf Pelaksana	Lebih dari 15 tahun	Ya	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4,40	4,00	0,8138149
Supriyansyah	43	Staf Pelaksana	11 - 15 tahun	Ya	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,20	4,00	0,8212595
Netra Ningtyas, S.STP	32 Tahun	Staf Pelaksana	Lebih dari 15 tahun	Ya	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3,80	4,00	0,8383414
Pandu winata	39	Staf Pelaksana	11 - 15 tahun	Tidak	2	3	5	4	4	3	4	4	4	2	3,60	3,40	0,8375858
MEDIA	38	Jabatan Fungsional	1 - 5 tahun	Ya	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4,00	4,20	0,8520001	
Astriyani	44	Staf Pelaksana	1 - 5 tahun	Ya	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,20	4,00	0,8519501
Sarjuna	41 Tahun	Jabatan Fungsional	1 - 5 tahun	Ya	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4,40	4,20	0,8527031
Muliyawati	33	Staf Pelaksana	6 - 10 tahun	Ya	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,60	5,00	0,8566879
Nanda	51	Staf Pelaksana	11 - 15 tahun	Tidak	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4,20	4,20	0,8566909
Afriyani	43	Staf Pelaksana	Lebih dari 15 tahun	Ya	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,20	4,00	0,8488322
NT	32	Kepala Sub Bagian	6 - 10 tahun	Ya	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	0,8619475
Abdul Rasyid	33 tahun	Staf Pelaksana	6 - 10 tahun	Ya	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4,00	3,20	0,8521319
Awang Ferdian	36	Jabatan Fungsional	6 - 10 tahun	Ya	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3,40	3,00	0,9049363
Wahyu Dwi Amirullah	28	Staf Pelaksana	1 - 5 tahun	Ya	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4,80	4,20	0,9039975
Afif	25	Staf Pelaksana	1 - 5 tahun	Ya	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4,40	4,40	0,9129324
Dya	27	Staf Pelaksana	1 - 5 tahun	Ya	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4,20	4,40	0,4302663
Ramadhan Ari Sandy	37	Staf Pelaksana	1 - 5 tahun	Ya	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,20	4,00	0,4881941
Fariz Eizlan	29	Staf Pelaksana	6 - 10 tahun	Ya	3	1	5	2	1	1	1	1	1	1	2,40	1,00	0,5334866
Heny	43	Staf Pelaksana	11 - 15 tahun	Ya	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4,40	4,00	0,6095201
Mellisya	35	Staf Pelaksana	1 - 5 tahun	Tidak	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4,20	4,40	0,3828208
Haydar Thaher	36 tahun	Staf Pelaksana	6 - 10 tahun	Ya	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4,40	4,00	0,3819555
Nurul Ariani	45 tahun	Staf Pelaksana	11 - 15 tahun	Tidak	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4,00	3,60	0,1071429
MUHAMMAD MASYHUR	26	Staf Pelaksana	1 - 5 tahun	Ya	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4,40	4,40	1
Tarisiah	39	Staf Pelaksana	11 - 15 tahun	Ya	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,20	4,00	
Muhamad Tang	59	Jabatan Fungsional	Lebih dari 15 tahun	Ya	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4,40	4,40	
Tita Dwi Riyanti	26	Staf Pelaksana	Lebih dari 15 tahun	Ya	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4,60	4,60	
Ayu Taradifa	30	Staf Pelaksana	6 - 10 tahun	Tidak	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,80	5,00	
Astri intan nirwany	38	Kepala Bagian	6 - 10 tahun	Ya	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4,20	4,80	
					129	130	160	133	127	133	135	133	129	127			0,7402829
					4,03125	4,0625	5	4,15625	3,96875	4,15625	4,21875	4,15625	4,03125	3,96875			

Analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi (variabel X) terhadap Pengembangan SDM (variabel Y). Data tersebut merupakan rata-rata dari 32 responden terhadap 10 indikator kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis maka timbul persamaan regresi, Variabel X (Pelatihan Berbasis Kompetensi) dihitung dari 5 indikator utama, yaitu:

1. Materi pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab (4.03).
2. Pelatihan didasarkan pada kompetensi jabatan (4.06).
3. Metode pelatihan menarik dan mudah dipahami (5.00).
4. Instruktur pelatihan memiliki kompetensi dan pengalaman yang baik (4.16).
5. Fasilitas dan sarana pendukung memadai (3.97).

**Rata-rata variabel X = 4.244**

Variabel Y (Pengembangan SDM) dihitung dari indikator:

6. Pelatihan membuat saya lebih siap menghadapi tantangan kerja (4.16).
7. Pelatihan mendorong saya terus belajar dan berkembang (4.22).
8. Pelatihan meningkatkan keterampilan kerja (4.16).
9. Pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (4.03).
10. Pengetahuan dari pelatihan dapat langsung diterapkan (3.97).

**Rata-rata variabel Y = 4.108**

Dari hasil regresi tersebut diperoleh persamaan:  $Y = -0.557 + 1.146X$ . Dengan menggunakan nilai  $X = 4.244$ , maka nilai prediksi Y (pengembangan SDM) adalah:  $Y = -0.557 + (1.146 \times 4.244) = 4.31$ . Artinya dengan data tersebut bisa dicari nilai  $R^2$  (Koefisien Determinasi). Besaran Variabel Y yang bisa dijelaskan variabel X.  $R^2 = \text{Variasi yang dijelaskan} / \text{Total Variasi pada Y}$ .

Nilai  $R^2$  antara 0 – 1

- $R^2$  sama dengan 0 artinya X tidak menjelaskan Y sama sekali
- $R^2 = 1$  artinya X menjelaskan Y sepenuhnya
- $R^2 \geq 0.7$  artinya hubungan kuat

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.74 menunjukkan bahwa 74% perubahan atau variasi dalam pengembangan SDM adalah pelatihan berbasis kompetensi, dan sisanya 26% dipengaruhi faktor lainnya di luar model.

### **Interpretasi**

Jika rata-rata persepsi responden terhadap pelatihan berbasis kompetensi berada pada skor 4.244 (dalam skala 1–5), maka skor pengembangan SDM yang diprediksi adalah 4.31. Ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi positif yang cukup tinggi terhadap pengembangan SDM.

Pelatihan berbasis kompetensi dapat menjelaskan 74% perubahan dalam pengembangan SDM. Artinya, hubungan antara kedua variabel ini sangat kuat, sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi individu, kepemimpinan, dan faktor eksternal lainnya. Hal ini menunjukkan pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap pengembangan SDM. Hal tersebut mendukung teori bahwa pelatihan yang relevan dan sesuai jabatan dapat meningkatkan kesiapan dan kinerja pegawai. Dengan rata-rata skor diatas 4 pada sebagian besar indikator, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan telah dirasakan efektif oleh para responden. Temuan ini sama dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan latihan berdasarkan kompetensi mampu mendorong pengembangan profesionalisme pegawai tersebut. Nilai ini dapat diartikan pelatihan berbasis kompetensi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap

pengembangan SDM. Semakin tinggi kualitas pelatihan yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan, keterampilan, dan kinerja dalam melaksanakan tugas.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap pengembangan SDM di Biro Umum Setda Provinsi Nusa Tenggara Barat, yaitu pelatihan berpengaruh cukup kuat. Hasil analisis regresi linear sebagai bukti yang menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,74. Artinya 74% variasi dalam pengembangan SDM dijelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi, sedangkan 26% lainnya dipengaruhi faktor lain di luar model. Secara umum, pelatihan yang diberikan dianggap relevan, disampaikan dengan metode yang menarik, didukung oleh instruktur yang kompeten, dan berdampak pada peningkatan kesiapan kerja serta pengembangan keterampilan pegawai. Jadi pelatihan berbasis kompetensi dapat dijadikan salah satu strategi utama dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan pemerintah daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan dinamika dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Hidayat, A. I., & Sa'ud, U. S. (2020). *Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi bagi widyaiswara muda*. Bandung: UPI Press.
- [3] Kristiani, V. A. (2022). Kompetensi dan pengembangan karir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11756–11765.
- [4] Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- [5] Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja SDM. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 149–168.
- [6] Prabowo, N. C. (2024). *Pengembangan SDM berbasis kompetensi di Inspektorat DIY*. Yogyakarta: Studi Multidisipliner Press.
- [7] Putri, S. A. N., Handayani, L., & Fitriyani, A. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan industri. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JIAB)*, 11(3), 483–491.
- [8] Salsabila, S. I., & Hertati, D. (2022). *Efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi di BLK Kotawaringin Timur*. Palangka Raya: UPR Press.
- [9] Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2021). Kompetensi dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan (JAMPK)*, 1(4), 45–56.
- [10] Tohir, M. (2022). *Pelatihan dan kinerja ASN di BPSDM Kalimantan Timur*. Samarinda: Universitas Mulawarman Press.
- [11] Wardhana, S. D., & Muslichah, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan pembelajaran terhadap kinerja. *Jurnal Ilmu dan Bisnis Manajemen (JIBM)*, 5(1), 55–66.