



The Influence of Competency Development and Performance on the Professionalism of Civil Servants (ASN) in the Padang Lawas Regency Government

Fitri Yani Lubis^{*1}, Ali Mukti Tanjung², Didin Muhafidin³

1,2,3 Program Magister Ilmu Administrasi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Email: * fitriyanilubis84@gmail.com¹, alimuktitanjung445@gmail.com²,
didin_muhafidin@yahoo.co.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of competency development and performance on the professionalism of Civil Servants (ASN) in the Padang Lawas Regency Government both partially and simultaneously. The population of this study consists of all ASN employees in the Padang Lawas Regency Government, with a sample size of 100 people. The data analysis method is quantitative, using SPSS Version 23. The results of the study are as follows: 1). Based on the hypothesis test, it can be explained that competency development has a significant effect on employee professionalism in the Padang Lawas Regency Government. The influence of competency development on employee professionalism is 40.6%, indicating a significant effect. 2). Based on the hypothesis test, it can be explained that performance significantly affects employee professionalism in the Padang Lawas Regency Government, with the influence of performance on employee professionalism at 42.7%. 3). Based on the hypothesis test, the combination of competency development and performance together significantly affects employee professionalism in the Padang Lawas Regency Government by 57.1%. The remaining 42.9% is influenced by other factors or variables not included in the research model.

Keywords: Competency Development, Performance, and Professionalism

PENDAHULUAN

Perubahan pada administrasi dan aparatur sipil negara (ASN) dan efektivitas reformasi birokrasi keduanya disebabkan oleh hukum No. 5 tahun 2014, yang berkaitan dengan UU ASN. Sebagai hasil dari pergeseran ini, manajer dan staf ASN sekarang memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan mempertahankan diri pada standar kinerja yang tinggi. Akibatnya, ASN perlu diawasi oleh individu yang kompeten, dan mereka yang bertanggung jawab atas manajemen harus memiliki rencana bagaimana membuat pekerjaan mereka lebih baik ke depan. Untuk membantu pemerintah mengatasi masalah yang terkait dengan pengembangan ASN, analisis dan pendapat tentang berbagai ide, konsep, dan taktik dalam manajemen ASN dapat disarankan. Menerapkan pendidikan dan pelatihan adalah salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang, yang diperlukan untuk membentuk angka ASN (Adrie, 2020).

Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil menyatakan bahwa pelatihan di lembaga pemerintah diperlukan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis untuk pegawai negeri sipil. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap pegawai negeri sipil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan posisi mereka secara profesional, sesuai dengan kebutuhan agensi, sementara juga memperhitungkan kepribadian dan etika mereka. Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 203 Paragraf 4 dari PP 11 tahun 2017, pegawai negeri berhak atas pengembangan kompetensi, yang memerlukan minimal 20 jam pelatihan.

Negara dan pegawai negeri yang kompeten, motivasi diri, setia pada Pancasila, Konstitusi 1945, negara bagian, dan pemerintah, dan yang dapat melaksanakan tugas mereka dengan hati-hati dan tanggung jawab akan menjadi produk dari upaya pemerintah untuk meningkatkan pegawai negeri sipil berkualitas. Mendukung implementasi administrasi pemerintah dapat dicapai melalui peningkatan profesionalisme karyawan. Upaya pemerintah untuk menumbuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berpendidikan kompeten adalah upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang kompeten dan terlatih secara profesional di berbagai upaya. Administrasi gigih dalam mengejar langkah-langkah nyata untuk mengolah dan meningkatkan kaliber ASN (sumber daya manusia dari aparatur negara). Gerakan sistem organisasi pemerintah dapat dipengaruhi dengan meningkatkan kualitas ASN.

Kualitas layanan masyarakat dipengaruhi secara negatif oleh kinerja ASN. Birokrasi membuat setiap proses memakan waktu lebih lama, dan beberapa pejabat memanfaatkan situasi dengan memaksakan pungutan ilegal pada mereka yang mencari kebijaksanaan. Salah satu alasan ASN tidak melakukan pekerjaan dengan baik adalah karena mereka tidak profesional. Salah satu ukuran statistik kualitas ASN adalah sejauh mana anggota staf ASN berkualitas secara profesional, kompeten, dan disiplin dalam pekerjaan mereka. Organisasi Aparat Sipil Negara (ASN) adalah tulang punggung operasi pemerintah di Kabupaten Padang Lawas, dan profesionalismenya berbanding lurus dengan kualitas kepemimpinan pemerintah. Karena ASN berada di garis depan dalam melaksanakan kebijakan dan menyediakan layanan masyarakat, kekuatan dan kekurangannya sangat mempengaruhi kemandirian tata kelola yang baik. Salah satu komponen kunci dari keberhasilan kepemimpinan birokrasi dari Pemerintah Kabupaten Padang Lawas adalah peran ASN dalam mencapai tujuan pemerintahan yang baik di Kabupaten.

Beberapa capaian ASN selama tiga tahun terakhir di Pemerintah Kabupaten Padang Lawas antara lain: mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik; bertanggung jawab; setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Pemerintah, dan Negara; serta mampu bekerja secara mandiri. Terkait dengan kompetensi pegawai, Pemerintah Kabupaten Padang Lawas belum konsisten dalam mewujudkan profesionalisme ASN.

Pekerja yang kompetensinya rendah akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal dan hilangnya profesionalisme. Untuk dapat dikatakan kompeten secara profesional di bidang ini, seorang ASN harus memiliki semua keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk jabatannya. Keberhasilan birokrasi yang efisien dan tanggap sangat bergantung pada kompetensi ASN (Khaeromah et al., 2021). Padahal, kemampuan berpikir yang lebih maju dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kunci birokrasi yang berfungsi dengan baik (Mahardhika et al., 2021). Meskipun Pemerintah Kabupaten Padang Lawas masih terkendala anggaran dalam hal pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, namun banyak ASN yang menempuh pendidikan secara daring atau secara mandiri untuk meningkatkan kompetensi pendidikannya. Dengan dukungan dan komitmen pemerintah, kinerja ASN dan organisasi harus meningkat, yang mengarah pada

pelayanan publik yang lebih baik.

Dari temuan Permasalahan tentang profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas diatas, perlu dilakukan upaya yang serius untuk meningkatkan profesionalitas ASN secara konsisten dalam hal ini penulis lakukan melalui penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Kompetensi Dan Kinerja Terhadap Profesionalitas Asn Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas"**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif positivistis digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel spesifik untuk menguji hipotesis luas yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiono, 2010). Populasi sebanyak 4.796 partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintah di Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara dan sampel 100 ASN. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi, kuesioner dan wawancara. metode analisis data yang mencoba menarik kesimpulan dari suatu penelitian. Data yang diperoleh dari instrumen perlu ditabulasi dan diuji sesuai dengan persyaratan. Perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) V.23*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Studi pendahuluan dilakukan terhadap responden yang akan dipilih untuk sampel penelitian sebelum menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Seratus peserta mengisi survei, yang mencakup pertanyaan tentang pengembangan kompetensi (X1), kinerja (X2), dan kriteria Profesionalisme Karyawan (Y) sebagai variabel dependennya. Sejauh mana alat ukur yang dimaksud benar-benar dapat mengukur variabel target adalah tujuan dari pengujian ini. Standar diperlukan sebagai alat pembanding untuk memastikan keandalan alat ukur. Dengan menggunakan korelasi antara setiap item pada kuesioner dan jumlah total item, penelitian ini menggunakan pembanding internal untuk mengevaluasi instrumen ukur yang merupakan kuesioner. Setelah membandingkan korelasi yang dihitung (r) dengan korelasi berbasis tabel (r), dengan margin kesalahan 5% dan $n = 80$, kami memperoleh r tabel = 0,109. Item instrumen yang valid adalah item yang jumlah rnya positif dan jumlah lebih besar dari tabel r . Jika r yang dihitung negatif dan lebih kecil dari r tabel, item instrumen tidak dapat digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas, semua butir instrumen penelitian yang dinilai valid telah memenuhi persyaratan untuk menguji validitas butir instrumen yang digunakan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas Data

Dengan menggunakan korelasi rata-rata butir data instrumen pengukuran yang didasarkan pada indeks reliabilitas yang dikenal sebagai *Alpha Cronbach*, kita dapat menentukan seberapa dapat dipercaya dan diandalkannya suatu instrumen pengukuran. Jika instrumen tersebut secara konsisten mengukur gejala yang sama, maka kita dapat mengatakan bahwa instrumen tersebut reliabel. *Reliabilitas* suatu instrumen ditentukan oleh apakah nilai *Cronbach Alpha*-nya sama dengan atau lebih besar dari 0,60. Pada tabel di bawah ini, Anda dapat melihat hasil uji reliabilitas butir instrumen:

Tabel 1. Uji Reliabilitas Item Instrumen
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,822	Reliabel
X2	0,748	Reliabel
Y	0,738	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Semua butir instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel berdasarkan hasil uji reliabilitas. Artinya, butir-butir tersebut telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Agar dapat menghasilkan nilai parameter yang valid, model pengujian hipotesis berbasis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus mematuhi asumsi klasik. Salah satu asumsi klasik tersebut adalah tidak adanya heteroskedastisitas atau multikolinearitas.

1. Uji Multikolinearitas

Terdapat hubungan linier antara variabel-variabel independen, seperti yang ditunjukkan oleh multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan pengujian hipotesis dan nilai faktor inflasi varians (VIF) yang diperoleh. Menurut Gujarati (2012):293, nilai VIF sebesar 10 menunjukkan adanya multikolinearitas dalam model regresi; di sisi lain, nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Hal ini ditampilkan dalam tabel di bawah ini sebagai hasil uji asumsi multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Toleransi	Nilai VIF	Keputusan
1	Pengembangan kompetensi	0,658	1,519	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	Kinerja	0,658	1,519	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai varian Faktor Inflasi (VIF) lebih kecil dari batas kriteria adanya masalah multikolinearitas, yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinearitas. Akibatnya, untuk setiap variabel independen, data dapat mengungkapkan hal yang berbeda-beda.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan apakah varians pengamatan dalam model regresi serupa atau tidak sama, Uji Heteroskedastisitas diterapkan. Evaluasi heteroskedastisitas dengan Uji Glejser digunakan sebagai alat statistik melalui regresi variabel independen terhadap nilai residual absolut. Nilai sig 0,05 digunakan untuk perbandingan. Berikut ini adalah hasil statistik, seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.925	7.680		.771	.443
Pengembangan kompetensi	.460	.113	.406	4.078	.000
Kinerja	.453	.106	.427	4.287	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas

Hasil uji heteroskedastisitas, seperti yang ditunjukkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (sig.) untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05. dan dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian. dan tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam variabel independen.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.925	7.680		.771	.443
Pengembangan kompetensi	.460	.113	.406	4.078	.000
Kinerja	.453	.106	.427	4.287	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas

a. Pengembangan kompetensi (X_1)

Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, nilai signifikansi, dan nilai Beta, pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan hasil uji-t. Nilai t hitung pengembangan kompetensi adalah 4,078, dengan nilai t tabel sebesar 1,991. Pengembangan kompetensi mempengaruhi profesionalisme pegawai karena nilai t hitung ($4,078 > 1,991$) lebih kecil dari nilai t tabel. Pengaruh tersebut signifikan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Pemerintah Kabupaten Padang Lawas menjadi jauh lebih profesional sebagai hasil dari pengembangan kompetensi. Bukti lain adalah nilai beta sebesar 0,406, yang menunjukkan pengaruh pengembangan kompetensi terhadap profesionalisme pegawai signifikan sebesar 40,6%.

b. Kinerja (X_2)

Keputusan diambil dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, nilai signifikansi, dan nilai Beta yang semuanya diperoleh dari uji t. Hasil akhir

adalah nilai t tabel sebesar 1,991 dan nilai t hitung sebesar 4,287 untuk kinerja. Nilai t hitung ($4,287 > 1,991$) diketahui lebih besar dari nilai t tabel, yang menunjukkan bahwa kinerja mempengaruhi profesionalisme pegawai. Pengaruh tersebut signifikan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai pemerintah di Kabupaten Padang Lawas sangat dipengaruhi oleh kinerjanya. Lebih lanjut, nilai Beta sebesar 0,427 menegaskan hal tersebut, yang menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh yang moderat terhadap profesionalisme pegawai (yaitu pengaruh sebesar 42,7% terhadap profesionalisme).

Uji f (Uji secara simultan)

Untuk mengetahui apakah dua variabel, dalam contoh ini pengembangan kompetensi dan kinerja, memiliki pengaruh terhadap profesionalisme pegawai secara bersamaan, digunakan uji F simultan. Tabel berikut menampilkan hasil uji f:

Berdasarkan hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3649.468	2	1824.734	53.555	.000 ^b
Residual	2623.532	97	34.072		
Total	6273.000	99			

a. Dependent Variable: Profesionalitas

b. Predictors: (Constant), Kinerja, Pengembangan kompetensi

Tabel di atas adalah hasil analisis regresi linier berganda; F-hitung sebesar 53.555, F-tabel sebesar 3.114, dan tingkat Sig. sebesar 0.000 semuanya menunjukkan signifikansi statistik. Profesionalisme pegawai dipengaruhi oleh pengembangan kompetensi dan kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ($53,555 > 3,114$). Profesionalisme pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan kompetensi dan kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Signifikansi yang lebih kecil dari nilai ($= 5\%$).

Uji Determinasi

Tingkat kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variabel independen secara simultan dapat diketahui dengan melakukan uji koefisien determinasi. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model penelitian yang diajukan memiliki model prediksi yang lebih baik. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk meramalkan besarnya pengaruh tersebut.

Kisaran nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Semakin dekat nilai dengan angka 1, semakin banyak informasi yang dapat diperoleh dari variabel independen untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang semakin menurun menunjukkan bahwa variabel independen hanya dapat memberikan penjelasan yang terbatas terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Berikut ini adalah hasil penilaian Pemerintah Kabupaten Padang Lawas terhadap dampak pengembangan kompetensi dan kinerja terhadap profesionalisme pegawai.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.571	5.83711

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Pengembangan kompetensi

b. Dependent Variable: Profesionalitas

Tingkat profesionalisme pegawai Pemerintah Kabupaten Padang Lawas dipengaruhi oleh gabungan variabel Pengembangan Kompetensi dan Kinerja sebesar 57,1%, berdasarkan nilai koefisien korelasi berganda (R^2) sebesar 0,571. Namun, sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain di luar cakupan penelitian.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis memberikan gambaran tentang bagaimana program pengembangan kompetensi Pemerintah Kabupaten Padang Lawas berdampak signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Profesionalisme pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan kompetensi, dengan besaran dampak sebesar 40,6%. Profesionalisme pegawai di Pemerintah Kabupaten Padang Lawas dapat dipengaruhi oleh pengembangan kompetensi pada tiga dimensi, yaitu tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Selain itu, menurut Mc.Clelland dalam (Sedarmayanti, 2019), “kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang secara langsung memengaruhi profesionalisme pegawai atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.” Pemimpin yang memiliki pengetahuan khusus jabatan, keterampilan berpikir konseptual, dan kemampuan membuat rencana sangat penting untuk meningkatkan dampak pengembangan kompetensi terhadap profesionalisme pegawai. Jadi, dibandingkan dengan penilai kebijakan, pegawai yang berkinerja unggul menunjukkan kompetensi lebih sering, dalam lebih banyak konteks, dan dengan hasil yang lebih unggul. Penelitian sebelumnya oleh (Faturahman et al., 2024), Lucia (2014), (Fitria et al., 2017), dan lainnya telah menunjukkan bahwa kompetensi, baik secara parsial maupun simultan, secara signifikan memengaruhi profesionalisme pegawai. Hasil penelitian ini menguatkan temuan tersebut.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas secara signifikan memengaruhi profesionalisme pegawai. Sebesar 42,7% varians profesionalisme di antara pekerja disebabkan oleh kinerja. Hasil tersebut ditampilkan menurut dimensi Kemampuan mereka. Dorongan, Memperoleh Bantuan Pekerjaan yang digeluti, Profesionalisme pegawai pemerintah di Kabupaten Padang Lawas terbukti sangat dipengaruhi oleh hubungan dengan organisasi, yang dapat mencerminkan atau menggambarkan kinerja dalam bidang ini. Kinerja didefinisikan oleh Sulistyorini sebagai tingkat kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan (Faturrohmah & Sulistyorini, 2012). Berikut ini adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan: Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berkorelasi positif dengan kualitas hubungannya dengan rekan kerja. Ketika rekan kerja bersikap baik dan mau membantu, ketika gaji ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku, dan ketika tunjangan lain diberikan, maka profesionalisme pegawai akan meningkat secara maksimal. Profesionalisme kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut hasil penelitian ini yang

bertentangan atau tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh (Putri, 2023). Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan profesionalisme.

Berdasarkan hasil uji determinasi, pengembangan kompetensi dan kinerja secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas sebesar 57,1%. Sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain di luar cakupan penelitian. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi dan kinerja secara bersama-sama dapat meningkatkan profesionalisme pegawai secara signifikan. Kompetensi dan kinerja sebagaimana yang dikutip oleh Moeheriono dari Spencer and Spencer merupakan ciri-ciri yang membedakan seseorang dengan orang lain yang efektif dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam memenuhi tuntutan pekerjaan maupun dalam lingkungan kerja tertentu (Moeheriono, 2014). Khususnya di lingkungan pemerintahan Kabupaten Padang Lawas, pimpinan dan bawahan dapat bekerja sama untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai, dengan dampak sebesar 40,6%, yang tercermin dalam peningkatan tingkat pendidikan, pelatihan struktural, dan pengalaman kepemimpinan. Selain itu, kinerja pegawai juga memiliki pengaruh moderat terhadap profesionalisme di tempat kerja, dengan dampak sebesar 42,7%, yang melibatkan faktor kemampuan, motivasi, dukungan, sifat pekerjaan, dan hubungan dengan organisasi. Kombinasi pengembangan kompetensi dan kinerja bersama-sama meningkatkan profesionalisme pegawai sebesar 57,1%, sementara 42,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrie, S. (2020). *Peranan Diklat Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian*. 101, 1–17.
- Faturahman, S. N., Aprianti, K., & Amirulmukminin, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bima. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(2), 148–159. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/Transformasi/article/view/1698>
- Faturrohman, M., & Sulistyorini. (2012). *Belajar dan pembelajaran meningkatkan mutu pembelajaran sesuai standart nasional*. Teras.
- Fitria, F. N., Sunuhary, & Swasto, B. (2017). PENGARUH TUNJANGAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaeromah, S., Yuliani, F., & As'ari, H. (2021). DIGITALISASI BIROKRASI MELALUI PEMBANGUNAN SMART ASN DI KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU Siti Khaeromah 1* , Febri Yuliani 2 , Hasim As'ari 2 1. *Jurnal El-Riyasah*, 12, 140–158.

- Mahardhika, D. I., Karmanis, & Werdiningsih, R. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Menuju ASN Bertaraf Internasional. *Jurnal Media Administrasi*, 6(2), 01–16. <https://doi.org/10.56444/jma.v6i2.469>
- Moeheriono. (2014). *Berbasis Kompetensi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Putri, W. (2023). *PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BOGOR BARAT KOTA BOGOR*. Universitas Pakuan.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. In *CV Mandar Maju*.
- Sugiono. (2010). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF & RND*. Alfabeta.