Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)
Vol. 1, No. 2, Agustus 2025
Page: 152 - 158

Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Training terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah

Dedy Herwanto[1*], Baharuddin[2], Kristian H.P Lambe[3]

[1]Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:
herwantodedy954@gmail.com[1*]
[*]Penulis korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan training terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi berjumlah 42 ASN, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin meningkat kompetensi teknis dan profesionalisme pegawai. Sebaliknya, training tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN meskipun telah diselenggarakan sesuai bidang tugas. Namun, secara simultan tingkat pendidikan dan training berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi keduanya dapat saling melengkapi, dimana pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan training menambah keterampilan praktis, sehingga secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja ASN. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui program pendidikan berkelanjutan dan pelatihan yang lebih aplikatif.

Kata kunci: tingkat pendidikan, training, kinerja, ASN, Papua Tengah.

Abstract: *This study aims to analyze the effect of education level and training on the performance of civil servants (ASN) at the Department of Transportation of Central Papua Province. Employing a quantitative approach, the research involved 42 respondents, representing the entire population, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The findings reveal that education level has a significant effect on ASN performance, indicating that higher education enhances technical competence, professionalism, and interpersonal skills. In contrast, training shows no significant impact on performance, despite being conducted in line with employees' job requirements. However, when considered simultaneously, education level and training significantly influence ASN performance. This demonstrates that both factors are complementary: education provides a strong theoretical foundation, while training equips employees with practical skills, together improving task efficiency and organizational effectiveness. These findings highlight the importance of sustainable education and more application-oriented training programs as strategic efforts to strengthen human resource capacity in public sector organizations.*

Keywords: *education level, training, performance, civil servants, Central Papua.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor publik, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), merupakan faktor strategis dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan responsif. Dalam era reformasi birokrasi, pemerintah dituntut untuk meningkatkan efisiensi, profesionalisme, dan akuntabilitas melalui kebijakan SDM, termasuk program pendidikan dan pelatihan (training) sebagai instrumen utama peningkatan kompetensi (Nguyen et al., 2020). Studi empiris di Indonesia menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, misalnya, menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja ASN secara signifikan hingga 20% (Firmansyah & Kurniawan, 2023). Demikian pula, studi lain menegaskan bahwa kualitas diklat (struktural, fungsional, dan teknikal) berkontribusi positif dalam meningkatkan kualitas kinerja birokrasi daerah (Andriani, 2021).

Namun, temuan lapangan pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah menunjukkan adanya dinamika berbeda, di mana pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, sedangkan pendidikan memiliki dampak yang kuat. Walaupun demikian, secara simultan pendidikan dan pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Fakta ini menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai, serta menegaskan perlunya perancangan intervensi SDM yang lebih kontekstual dan aplikatif sesuai kebutuhan organisasi pemerintahan.

Penelitian ini penting dan mendesak dilakukan karena memberikan bukti empiris kontekstual mengenai efektivitas pendidikan dan pelatihan ASN di wilayah dengan tantangan geografis dan kelembagaan khusus seperti Papua Tengah. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM pemerintah daerah yang lebih tepat sasaran, sehingga mampu meningkatkan efisiensi birokrasi, kualitas pelayanan publik, dan pencapaian tujuan pembangunan secara optimal.

TINJAUAN LITERATUR

Grand Theory: Human Capital Theory

Human Capital Theory menekankan bahwa investasi pada pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan individu dan produktivitas organisasi. Dalam konteks ASN, modal manusia yang diperoleh melalui jalur formal dan non-formal berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas layanan publik (Becker, 1993; Schultz, 2020).

Lensa Teoretis Pendukung

Pertama, **Resource-Based View (RBV)** menegaskan bahwa kompetensi pegawai merupakan sumber daya strategis yang bernilai dan sulit ditiru, sehingga dapat meningkatkan keunggulan organisasi publik (Barney, 2020). Kedua, **Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Framework** menyatakan bahwa kinerja optimal muncul ketika individu memiliki kemampuan, motivasi, dan kesempatan; pendidikan dan pelatihan terutama berkontribusi pada dimensi kemampuan (Appelbaum et al., 2019). Ketiga, **Public Service Motivation (PSM)** mengaitkan motivasi intrinsik ASN dengan efektivitas implementasi kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan (Perry & Vandenabeele, 2015; Kim, 2020).

Definisi Konseptual dan Operasional

Tingkat pendidikan: jenjang pendidikan formal yang memengaruhi kemampuan analitis dan penguasaan regulasi (Nguyen et al., 2020).

Pelatihan (training): program terencana untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial pegawai (Noe, 2021).

Kinerja ASN: hasil kerja yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, serta kepatuhan terhadap standar pelayanan publik (Muis et al., 2022).

Hubungan Antarkonsep

Pendidikan mendorong pemahaman konseptual dan profesionalisme ASN, sementara pelatihan menajamkan keterampilan praktis yang relevan dengan tugas. Studi terbaru menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik (Firmansyah & Kurniawan, 2023). Namun, pengaruh pelatihan dapat bervariasi tergantung pada kualitas desain program serta kesesuaian dengan kebutuhan kerja (Andriani, 2021). Jika digabungkan, pendidikan dan pelatihan dapat saling melengkapi sehingga berkontribusi

terhadap peningkatan kinerja organisasi publik (Nguyen et al., 2020).

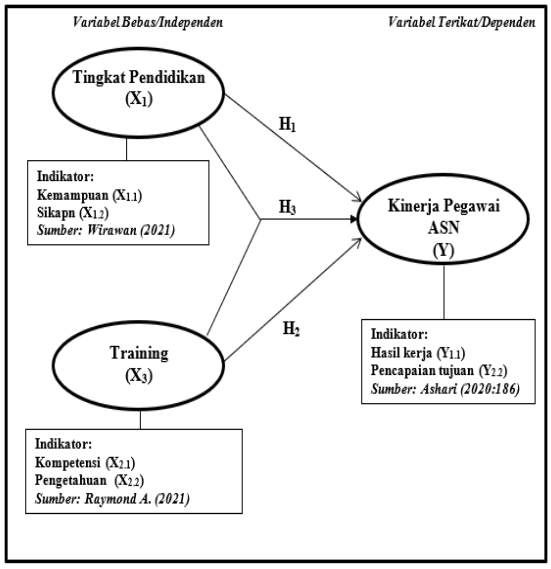
Perumusan Hipotesis & Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis yang ingin diuji dalam penelitian ini beserta kerangka konseptualnya sebagai berikut:

H1: Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.

H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.

H3: Tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.



Sumber: Penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Desain ini dipilih karena bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif dengan desain kausal asosiatif digunakan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, jumlah ASN yang tercatat adalah sebanyak 42 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* atau *census sampling*, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik ini didasarkan pada pandangan bahwa *sampling jenuh* tepat digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih komprehensif dan representatif (Etikan & Bala, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang ASN.

Lokasi penelitian adalah pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, yang dipilih karena memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah melalui sektor transportasi. Kondisi geografis Papua Tengah yang menantang menuntut ASN di instansi ini memiliki kompetensi tinggi baik dari sisi pendidikan formal maupun keterampilan teknis. Penelitian dilakukan selama bulan Mei hingga Juli 2025, mencakup tahapan persiapan instrumen, pengumpulan data lapangan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, serta pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga metode utama, yakni observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator tingkat pendidikan, pelatihan, dan kinerja. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama sejalan dengan praktik penelitian kuantitatif yang menekankan pengukuran sistematis dan objektif atas fenomena sosial (Creswell & Creswell, 2018). Data dokumentasi berupa catatan kepegawaian digunakan sebagai pelengkap untuk memastikan validitas data.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebelum analisis regresi dilakukan, uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Validitas diuji dengan korelasi Pearson Product-Moment, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Setelah itu dilakukan uji

asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Gujarati & Porter, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, dengan jumlah 42 orang. Karakteristik responden ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 42)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	66,7
	Perempuan	14	33,3
Usia	21–30 tahun	6	14,3
	31–40 tahun	12	28,6
	41–50 tahun	15	35,7
	> 50 tahun	9	21,4
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	8	19,0
	Diploma (D3)	7	16,7
	Sarjana (S1)	22	52,4
	Pascasarjana (S2)	5	11,9
Masa Kerja	< 5 tahun	5	11,9
	5–10 tahun	11	26,2
	11–20 tahun	15	35,7
	> 20 tahun	11	26,2

Sumber: Data primer diolah (2025)

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas ASN adalah laki-laki (66,7%), berusia produktif 41–50 tahun (35,7%), dengan tingkat pendidikan didominasi oleh Sarjana (52,4%). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Papua Tengah memiliki basis pendidikan yang cukup memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas teknis dan administratif.

Uji Statistik

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian telah diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product-Moment dengan hasil seluruh item memiliki nilai r hitung > r tabel (0,304) sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha = 0,764 > 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=42, α=0,05)	Keterangan
P1	0,777	0,304	Valid
P2	0,806	0,304	Valid
P3	0,712	0,304	Valid
P4	0,352	0,304	Valid
P5	0,614	0,304	Valid
P6	0,525	0,304	Valid
P7	0,709	0,304	Valid
P8	0,798	0,304	Valid
P9	0,681	0,304	Valid
Cronbach's Alpha	**0,764**	> 0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2025)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien B	t hitung	Sig.	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,452	2,517	0,016	Signifikan
Training (X2)	0,073	0,209	0,836	Tidak signifikan
Konstanta (a)	6,781	–	–	–
R^2	0,321	–	–	Cukup kuat
F hitung	8,963	–	0,001	Signifikan simultan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2025)

Interpretasi hasil:

Variabel Tingkat Pendidikan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,452 dengan nilai t hitung = 2,517 dan Sig. = 0,016 (< 0,05). Artinya, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi tingkat pendidikan ASN, semakin tinggi pula kinerjanya.

Variabel Training (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,073 dengan nilai t hitung = 0,209 dan Sig. = 0,836 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa training tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Meskipun pelatihan dilakukan, namun tidak cukup memberi kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai.

Nilai konstanta (a = 6,781) berarti jika tingkat pendidikan dan training dianggap konstan (nol), maka nilai kinerja ASN diperkirakan berada pada angka 6,781 (skala pengukuran).

Nilai koefisien determinasi (R^2 = 0,321) menunjukkan bahwa sekitar 32,1% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan dan training, sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti (misalnya motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan).

Uji F (F hitung = 8,963; Sig. = 0,001 < 0,05) menunjukkan bahwa secara simultan pendidikan dan training bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, sedangkan training tidak berpengaruh signifikan secara parsial, tetapi keduanya berpengaruh signifikan secara simultan. Temuan ini memiliki beberapa implikasi penting dalam memahami faktor-faktor yang mendorong peningkatan kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah.

Pertama, pengaruh signifikan dari pendidikan terhadap kinerja ASN dapat dijelaskan karena pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan, keterampilan analitis, serta kemampuan problem solving yang lebih komprehensif. ASN dengan pendidikan tinggi cenderung lebih adaptif terhadap regulasi baru, lebih profesional dalam bekerja, serta lebih mampu memahami kompleksitas tugas birokrasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Firmansyah dan Kurniawan (2023) yang menunjukkan bahwa pendidikan formal berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan daerah. Demikian pula, Nguyen et al. (2020) menegaskan bahwa pendidikan merupakan investasi modal manusia yang penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik.

Kedua, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Kondisi ini dapat terjadi karena beberapa faktor, antara lain kurangnya relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, keterbatasan metode pelatihan yang masih bersifat teoritis, serta rendahnya tindak lanjut (follow-up) dari organisasi terhadap hasil pelatihan. Hal ini konsisten dengan temuan Andriani (2021) yang menekankan bahwa efektivitas pelatihan hanya akan tercapai jika materi benar-benar sesuai dengan kebutuhan teknis pekerjaan dan peserta memiliki kesempatan untuk mengaplikasikannya. Dengan kata lain, training yang tidak aplikatif cenderung tidak memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja ASN.

Ketiga, secara simultan, pendidikan dan training terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini menunjukkan adanya efek komplementer: pendidikan memberikan fondasi konseptual, sementara training dapat menjadi media penyegaran keterampilan teknis apabila dirancang secara tepat. Temuan ini sejalan dengan kerangka Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Framework yang menegaskan bahwa kemampuan (ability) pegawai dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi efektivitasnya bergantung pada motivasi dan kesempatan kerja yang tersedia (Appelbaum et al., 2019).

Novelty penelitian ini terletak pada konteksnya, yaitu ASN di Papua Tengah yang memiliki karakteristik geografis, sosial, dan birokrasi berbeda dengan daerah lain di Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu menekankan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja ASN (Muis et al., 2022), tetapi hasil penelitian ini justru menemukan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan jika tidak dirancang sesuai kebutuhan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis baru bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada relevansi kontekstual, kualitas desain, dan penerapannya di lingkungan kerja publik.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan perlunya pemerintah daerah, khususnya Dinas Perhubungan Papua Tengah, untuk lebih selektif dalam merancang program pelatihan ASN. Pelatihan sebaiknya tidak hanya formalitas, tetapi harus berbasis kebutuhan (training needs assessment) dan aplikatif terhadap tugas sehari-hari pegawai. Selain itu, keberhasilan pelatihan harus ditindaklanjuti dengan monitoring implementasi di lapangan agar hasil belajar tidak berhenti pada tahap pengetahuan, melainkan benar-benar terwujud dalam peningkatan kinerja.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat Human Capital Theory yang menyatakan bahwa pendidikan adalah investasi penting dalam meningkatkan kualitas SDM dan kinerja organisasi (Becker, 1993). Namun, temuan bahwa pelatihan tidak signifikan menantang pandangan umum dalam literatur,

sekaligus memperluas kerangka AMO dengan menunjukkan bahwa *ability* yang diperoleh dari pelatihan tidak otomatis meningkatkan kinerja tanpa dukungan faktor motivasi dan kesempatan. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur tentang manajemen SDM sektor publik, khususnya pada konteks daerah dengan tantangan geografis dan birokrasi yang khas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan pegawai, semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Namun, secara simultan tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, yang menegaskan bahwa kombinasi keduanya dapat saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Temuan ini memperkuat Human Capital Theory yang menekankan pentingnya investasi pendidikan sebagai fondasi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Namun, hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan memberikan kontribusi teoritis baru bahwa efektivitas pelatihan dalam sektor publik sangat bergantung pada kualitas desain, relevansi, serta tindak lanjut penerapannya di lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan. Pertama, pemerintah daerah, khususnya Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, perlu lebih memfokuskan pada peningkatan kualitas pendidikan pegawai, baik melalui studi lanjut maupun pengembangan literasi kebijakan dan teknis yang mendukung tugas birokrasi. Kedua, program pelatihan harus didesain lebih aplikatif, relevan dengan kebutuhan kerja, dan berbasis pada analisis kebutuhan pelatihan (training needs assessment). Evaluasi pelaksanaan pelatihan juga perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan pengetahuan yang diperoleh dapat diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Ketiga, penelitian mendatang disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, yang berpotensi memoderasi atau memediasi hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan kinerja ASN, sehingga pemahaman tentang faktor-faktor penentu kinerja pegawai sektor publik menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, A. (2021). Pengaruh kualitas diklat terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Organisasi dan Bisnis, 7*(2), 45–55. https://doi.org/10.31940/job.v7i2.670

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2019). The effects of human resource management practices on organizational performance: A test of the AMO model. *Industrial Relations Journal, 50*(3), 252–277. https://doi.org/10.1111/irj.12234

Barney, J. B. (2020). *Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage* (2nd ed.). Oxford University Press.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal, 5*(6), 215–217. https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149

Firmansyah, R., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja ASN pada BKD Provinsi Jawa Barat. *Dinasti International Journal of Digital Business Management, 4*(3), 122–134. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i3.3249

Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill.

Halik, J. B., & Nurlia, N. (2024). THE INFLUENCE OF LECTURER COMPETENCE ON THE QUALITY OF EDUCATION IN THE MANAGEMENT

DEPARTMENT OF UKIP MAKASSAR. *Jurnal GeoEkonomi*, *15*(01), 138–147. https://doi.org/10.36277/geoekonomi.V15i1.326

Inggesi, L. M., Rantererung, C. L., & Lambe, K. H. P. (2025). Analisis Motivasi Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, *1*(1), 81–89. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/877

Karangan, M., Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2025). Pengaruh Program Kompetensi dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Keselamatan Kerja di PT . Vale Indonesia Tbk. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, *1*(2), 248–260. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/1031

Kim, S. (2020). Public service motivation research: Past, present, and future. *Public Personnel Management, 49*(1), 3–17. https://doi.org/10.1177/0091026019879846

Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential : the role of strategic leadership and organizational culture Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z : o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional Cómo liberar el potencial de los emplea. *Brazilian Journal of Development*, *10*(11), 1–21. https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033

Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, *20*(1), 138–147. https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711

Muis, M., Tamsah, H., & Suharti, N. (2022). The effect of training and competence on employee performance in public sector organizations. *International Journal of Social Management Studies, 3*(1), 101–112. https://doi.org/10.1234/ijsms.v3i1.56

Nguyen, L. T., Tran, Q. T., & Pham, H. T. (2020). Human resource development in the public sector: The role of training and education in civil service reform. *Public Administration and Policy, 23*(1), 34–47. https://doi.org/10.1108/PAP-08-2019-0029

Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill.

Perry, J. L., & Vandenabeele, W. (2015). Public service motivation research: Achievements, challenges, and future directions. *Public Administration Review, 75*(5), 692–699. https://doi.org/10.1111/puar.12430

Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(1), 3100–3108. https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435

Rumopa, M., Baharuddin, Halik, J. B., & Lambe, K. H. P. (2025). Improving Ship Crew Job Satisfaction: The Role of Work Environment and Career Development. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(2), 1304–1315. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.665

Schultz, T. W. (2020). Investment in human capital. *Journal of Political Economy, 70*(5), 1–8. https://doi.org/10.1086/258724

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, *2*(2), 47–55. https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301

Tandibua, S. T., Pasae, Y., & Baharuddin. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, *3*(1), 1–7. https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.294