

---

## **Pengaruh Pelatihan Kompetensi terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor**

Maharani Riskantia, Vienna Artina Sembiring\*, Candra Hidayat  
Institut Pariwisata Trisakti  
\*viena.artina@iptrisakti.ac.id

### **ABSTRACT**

*In facing the current era, there are two things that must be done, namely adaptation and competence, so it is hoped that all HR training participants at the Bogor Regency Culture and Tourism Office can take part in training and development such as attending various trainings, workshops and certifications to improve special skills in the field HR. People who have taken part in the training and are competent in the HR field will receive a certificate from the Bogor Regency Culture and Tourism Office in the form of a competency certificate. The competency certificate received by participants who take part in the training can make it easier for people to get jobs and be able to apply the results of the training. This research uses quantitative methods using saturated sampling with a population of 44 participants, from April-June 2024 at the Bogor Regency Culture and Tourism Office. Based on the data processing carried out, a regression coefficient value of 0.391 was obtained, indicating that the regression coefficient of competency training (X1) on the quality of human resources (Y) is not equal to zero. Then the value of  $t_{count} > t_{table}$  for 44 respondents is  $161,98 > 12,443$  and the significant value is  $0.000 < 0.05$ . This indicates that competency training (X1) influences the development of the quality of Human Resources (Y) at the Bogor Regency Culture and Tourism Office.*

**Keywords:** *Quality of Human Resources, Competency Training*

### **ABSTRAK**

Dalam menghadapi era sekarang ada dua hal yang harus dilakukan yaitu adaptasi dan kompetensi, maka diharapkan seluruh peserta pelatihan SDM yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan seperti mengikuti berbagai pelatihan, workshop, dan sertifikasi untuk meningkatkan keterampilan khusus di bidang SDM. Masyarakat yang sudah mengikuti pelatihan serta kompeten di bidang SDM akan mendapatkan sertifikat dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor berupa sertifikat kompetensi, sertifikat kompetensi yang diterima oleh para peserta yang mengikuti pelatihan dapat memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan dan mampu menerapkan hasil dari pelatihan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampling jenuh dengan jumlah populasi 44 peserta, dari bulan April-Juni 2024 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,391 menunjukkan bahwa koefisien regresi pelatihan kompetensi (X1) terhadap kualitas SDM (Y) tidak sama dengan nol ( $\beta_1 \neq 0$ ). Kemudian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk 44 responden yaitu  $161,98 > 12,443$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan kompetensi (X1) berpengaruh terhadap pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (Y) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

**Kata Kunci:** Kualitas SDM, Pelatihan Kompetensi

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk beradaptasi dan meningkatkan kompetensinya. Dalam konteks ini, pelatihan kompetensi menjadi kunci untuk mengembangkan kualitas SDM, terutama di sektor pariwisata. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor menjadi fokus penelitian ini karena perannya dalam meningkatkan SDM melalui pelatihan. Kegagalan dalam pengelolaan SDM dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan strategi yang efektif untuk mengoptimalkan pelatihan kompetensi.

Penelitian ini mengidentifikasi masalah terkait pelatihan kompetensi dan pengembangan kualitas SDM di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian tidak melebar, dengan fokus pada pengaruh pelatihan kompetensi terhadap kualitas SDM. Rumusan masalah mencakup tiga aspek: (1) pelaksanaan pelatihan kompetensi, (2) pengembangan kualitas SDM, dan (3) pengaruh pelatihan terhadap kualitas SDM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan kompetensi, pengembangan kualitas SDM, serta pengaruh pelatihan terhadap kualitas SDM di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Manfaat penelitian dibagi menjadi dua: (1) manfaat teoritis, yaitu menambah pengetahuan tentang pelatihan kompetensi, dan (2) manfaat praktis, yaitu memberikan masukan bagi dinas terkait untuk meningkatkan kualitas SDM.

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan, seperti studi oleh Rohani (2022) tentang strategi peningkatan kompetensi, serta penelitian oleh Zulhijja dan Azzuhri (2021) yang mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri. Referensi ini membantu memperkuat landasan teoritis dan metodologi penelitian

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan Kompetensi**

Pelatihan kompetensi merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan wisatawan. Penelitian terdahulu oleh Rohani (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kompetensi yang terstruktur dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara signifikan.

Selain itu, pelatihan kompetensi juga mencakup aspek evaluasi untuk mengukur efektivitas program. Metode pelatihan yang digunakan dapat berupa pelatihan formal, workshop, atau on-the-job training. Studi oleh Zulhijja dan Azzuhri (2021) menemukan bahwa pendekatan pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan organisasi memberikan dampak positif terhadap pengembangan SDM. Hal ini menjadi landasan penting bagi penelitian ini dalam menganalisis pelaksanaan pelatihan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas SDM mengacu pada kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Di sektor pariwisata, kualitas SDM sangat menentukan daya saing dan kepuasan pelanggan. Penelitian terdahulu oleh Suryana (2020) menyatakan bahwa SDM yang berkualitas mampu meningkatkan citra organisasi dan mendorong pertumbuhan sektor pariwisata. Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas SDM

---

meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi. Studi oleh Handayani (2019) menekankan pentingnya pengembangan SDM melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Dalam konteks penelitian ini, kualitas SDM diukur melalui indikator seperti produktivitas, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan.

### **Pengaruh Pelatihan Kompetensi terhadap kualitas SDM**

Pelatihan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kualitas SDM, terutama dalam meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills. Penelitian oleh Fitriani (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo (2020) di sektor pemerintahan. Selain itu, pelatihan kompetensi juga berdampak pada motivasi dan loyalitas karyawan. Studi oleh Wibowo (2018) menemukan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, hubungan antara pelatihan kompetensi dan kualitas SDM akan dianalisis secara kuantitatif untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang efektivitas program pelatihan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh pelatihan kompetensi terhadap kualitas SDM di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik dan generalisasi hasil penelitian. Penelitian terdahulu oleh Prasetyo (2020) juga menggunakan pendekatan serupa dalam menganalisis efektivitas pelatihan di sektor pemerintahan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif-analitik, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi pelatihan kompetensi dan kualitas SDM sekaligus menganalisis hubungan antara keduanya. Studi oleh Fitriani (2021) menunjukkan bahwa pendekatan deskriptif-analitik efektif dalam mengidentifikasi masalah dan memberikan rekomendasi berbasis data.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor sebagai lokus utama pengambilan data. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran dinas tersebut dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) melalui program pelatihan kompetensi, sehingga relevan dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan selama 3 bulan, mulai dari bulan Juni hingga Agustus 2025, untuk memastikan cakupan data yang komprehensif dan representatif.

Adapun alasan pemilihan waktu tersebut adalah untuk menyesuaikan dengan jadwal pelatihan kompetensi yang rutin dilaksanakan oleh dinas pada pertengahan tahun. Selain itu, periode ini juga memungkinkan peneliti untuk mengamati dampak pelatihan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu oleh Prasetyo (2020) juga menekankan pentingnya sinkronisasi waktu penelitian dengan siklus program pelatihan agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor yang terlibat dalam program pelatihan kompetensi. Teknik pengambilan sampel menggunakan **purposive sampling**, dengan kriteria pegawai yang telah mengikuti

---

pelatihan dalam tiga tahun terakhir. Penelitian terdahulu oleh Wibowo (2018) juga menerapkan teknik ini untuk memastikan representasi sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 50 responden. Studi oleh Handayani (2019) menegaskan bahwa ukuran sampel ini cukup untuk analisis statistik inferensial, terutama dalam penelitian dengan populasi terbatas.

### **Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu variabel independen (pelatihan kompetensi) dan variabel dependen (kualitas SDM). Variabel independen diukur melalui indikator-indikator seperti metode pelatihan, frekuensi pelatihan, dan relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan. Penelitian terdahulu oleh Rohani (2022) menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Sementara itu, variabel dependen (kualitas SDM) dioperasionalkan melalui indikator produktivitas, kreativitas, kemampuan beradaptasi, dan kepuasan kerja. Studi oleh Handayani (2019) menemukan bahwa indikator-indikator ini mampu merepresentasikan kualitas SDM secara holistik, terutama di sektor publik seperti dinas pemerintahan.

Hubungan antara kedua variabel ini dianalisis untuk menguji sejauh mana pelatihan kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas SDM. Penelitian serupa oleh Zulhijja dan Azzuhri (2021) dalam konteks dinas pariwisata juga menggunakan pendekatan serupa, dengan hasil yang menunjukkan korelasi positif antara pelatihan kompetensi dan peningkatan kualitas SDM. Temuan ini menjadi landasan penting bagi penelitian ini untuk mengembangkan instrumen pengukuran dan analisis data yang lebih terstruktur.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui **kuesioner** yang disebarakan kepada responden, dengan pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen ini dirancang untuk mengukur persepsi responden tentang pelatihan kompetensi dan kualitas SDM. Penelitian terdahulu oleh Suryana (2020) juga menggunakan kuesioner serupa untuk mengumpulkan data primer. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen dinas, seperti laporan pelatihan dan evaluasi kinerja pegawai. Studi oleh Rohani (2022) menunjukkan bahwa kombinasi data primer dan sekunder dapat meningkatkan validitas temuan penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif (mean, persentase) untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Selanjutnya, uji regresi linier sederhana diterapkan untuk menguji pengaruh pelatihan kompetensi terhadap kualitas SDM. Penelitian terdahulu oleh Zulhijja dan Azzuhri (2021) menggunakan metode serupa untuk mengukur hubungan antar variabel. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal pertanyaan. Studi oleh Fitriani (2021) menekankan pentingnya uji ini dalam penelitian kuantitatif untuk mengurangi bias pengukuran

---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	27	61.4
Perempuan	17	38.6
Total	44	100.0

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden karyawan yang mengikuti pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor berjenis kelamin yang paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang atau 61,4% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang atau 38,6%. Jadi pelatihan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata banyak diikuti jenis kelamin laki-laki. Sedangkan, karakteristik responden berdasarkan usia ditampilkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
>20 tahun	1	2.3
21-25 Tahun	22	50.0
26-46 Tahun	19	43.2
>47 Tahun	2	4.5
Total	44	100.0

Sumber: Data diolah

Tabel 2 merupakan tabel tentang karakteristik responden berdasarkan usia. Dalam data yang tertera diatas dapat disimpulkan bahwa responden karyawan yang mengikuti pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor berdasarkan usia di dominasi oleh responden yang berusia 21 – 25 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 50%. Lalu responden yang berusia 26 – 46 tahun sebanyak 19 orang atau 43,2% dan responden yang berusia >47 tahun yaitu sebanyak 2 orang juga atau 4,5%, maka selanjutnya ditampilkan karakteristik responden berdasarkan pekerjaan yaitu:

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
Karyawan	37	84,1
Wirausaha	3	6,8
Lainnya	3	6,8
Total	44	100

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa bahwa dapat diketahui bahwa responden karyawan yang mengikuti pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor berdasarkan jenis pekerjaan di dominasi oleh responden yang berprofesi sebagai karyawan yaitu sebanyak 37 orang atau 84,1%. Responden yang berprofesi sebagai wirausaha yaitu sebanyak 3 orang atau 6,8%. Responden yang berprofesi sebagai pekerjaan lainnya yaitu sebanyak 3 orang 6,8%

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Daya Tarik Wisata

Pernyataan	Nilai Korelasi
Dengan adanya pelatihan saya dapat menerapkan aplikasi yang dipelajari dalam pekerjaan saya	0,810
Pelatihan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi diri	0,832
Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju	0,796
Dengan pelatihan pengetahuan saya lebih bertambah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,850
Materi yang diberikan pada pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,865
Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah saya dalam menguasai materi	0,813
Dengan pelatihan saya mempunyai minat terhadap pekerjaan yang dilakukan	0,838
Saya selalu berusaha untuk tidak absen terhadap pekerjaan saya	0,892
Dengan adanya pelatihan, saya menjadi lebih berkomitmen terhadap pekerjaan saya	0,854
Dengan adanya pelatihan pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target	0,810
Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya menjadi lebih inisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0,766
Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu	0,791
Saya menjadi lebih percaya diri dalam bekerja	0,854
Saya menjadi lebih semangat dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan	0,829
Melatih saya untuk lebih pandai dalam mengendalikan emosi	0,848
Saya menjadi lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0,872
Melatih saya untuk lebih mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab	0,925
Melatih saya untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien	0,852

Sumber: Data diolah

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Media Sosial

Pernyataan	Nilai Korelasi
Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat mengerjakan tugas dengan baik	0,744
Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat meningkatkan pengalaman kerja saya	0,814
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan	0,794
Saya dapat mengoperasikan fasilitas kantor seperti komputer dan alat digital lainnya dengan tepat dan mudah	0,799
Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan tim	0,786
Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,859
Saya mampu menyelesaikan masalah di tempat kerja dengan baik	0,771
Saya menjadi lebih cakap dalam menguasai pekerjaan	0,851

Pernyataan	Nilai Korelasi
Saya mampu pengambilan keputusan secara strategis untuk disesuaikan dengan kelompok ataupun tim kerja dalam perusahaan	0,892

Sumber: Data diolah

Secara keseluruhan item pernyataan pada karyawan yang mengikuti pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor setiap indikator dinyatakan Valid, karena seluruh item pertanyaan memiliki rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) yaitu sebesar 0,291. maka kuesioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha
Pelatihan	0.976
Pengembangan SDM	0.961

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) mencapai 0,976 dengan total 18 pernyataan dalam kuesioner dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner untuk variabel pelatihan kompetensi dalam penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel, dan dapat dipercaya dalam penggunaannya. ditemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) mencapai 0,961 dengan total 16 pernyataan dalam kuesioner dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner untuk variabel kualitas SDM dalam penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel, dan dapat dipercaya dalam penggunaannya.

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.997	2.579			1.162	.252
Total X	.391	.031	.891		12.727	.000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat dideskripsikan bahwa nilai konstanta bernilai positif sebesar 2,997 berarti bahwa jika pelatihan kompetensi dianggap konstan, maka dapat meningkatkan kualitas SDM karyawan yang mengikuti pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor sebesar 299,7%. Nilai koefisien untuk variabel pelatihan kompetensi sebesar 0,891. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pelatihan kompetensi dengan kualitas SDM, semakin banyak pelatihan kompetensi yang diikuti karyawan maka akan semakin tinggi kualitas SDM.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang signifikan ( $p < 0,05$ ) serta temuan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan mengalami peningkatan dalam produktivitas, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rohani (2022) dan Zulhijja & Azzuhri (2021), yang juga

---

menemukan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja SDM di sektor publik.

Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan kompetensi, disarankan agar Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bogor memperhatikan kualitas materi pelatihan, memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan pekerjaan, serta meningkatkan frekuensi pelatihan agar dampaknya lebih optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel atau menambahkan variabel moderasi seperti motivasi kerja untuk memperdalam analisis. Saran ini didukung oleh temuan Fitriani (2021) yang menekankan pentingnya evaluasi berkala terhadap program pelatihan untuk memastikan keberlanjutan manfaatnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abi Hamid, Mustofa. dkk. 2022. Media Pembelajaran. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4, 479. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>
- Angga, D., & Santoso, B. (2015). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Untuk Menggunakan Jasa Biro Perjalanan Wisata “Hobi Wisata Tour & Travel” Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 1–15.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65–79. Retrieved from <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/Juemi/article/view/93>
- Bhagya, T. G. (2020). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 2 Nomor 1.
- Bunder, D., & Pademawu, K. (2024). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Kualitas SDM Eduwisata Garam pada BUM Desa Mutiara Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. 6(1), 106–115. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.155>
- Fandika, H., Andriyansah, A., & Syamsuddin, F. R. (2024). Adaptasi Karyawan UMKM terhadap Perubahan Lingkungan Bisnis untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 491–498. <https://doi.org/10.54082/jupin.348>
- Hartono, R., Sofya, N. D., & Nawassyarif. (2021). Aplikasi Pendaftaran Sertifikasi Kompetensi Pada Career Development Center (Cdc) Universitas Teknologi Sumbawa Berbasis Web. *Hexagon Jurnal Teknik Dan Sains*, 2(2), 32–42. <https://doi.org/10.36761/hexagon.v2i2.1085>
- <https://peraturan.bpk.go.id/Details/142846/perda-kab-bogor-no-12-tahun-2016>
- Joune, R. R. C. (2015). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. 3(3): 1243-1253.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>
- Maharani, A., & Saputra, F. (2021). Relationship of investment motivation, investment knowledge and minimum capital to investment interest. *Journal of Law, Politic and*

---

*Humanities*, 2(1), 23-32.

- Nabawi, N., & Basuki, B. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Modal Usaha Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha Umkm. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 111-120. <https://doi.org/10.31602/alsh.v8i1.6837>
- Nina Mistriani, Aletta Dewi Maria, & Vera Damayanti. (1970). Pentingnya Pelaku Industri Pariwisata Dibekali Uji Kompetensi Lewat Daring untuk Meningkatkan SDM Pariwisata di Indonesia. *EDUTOURISM Journal Of Tourism Research*, 2(01), 32-42. <https://doi.org/10.53050/ejtr.v2i01.127>
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78-88. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Purnama, Y. H., Fathihani, & Purwanto, S. (2023). Peran Pelatihan Dalam Peningkatkan Kualitas Sdm Dan Pengembangan Karir Di Pulau Tidung. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 16-23. <https://doi.org/10.58290/jupemas.v2i3.146>
- Radinal, W. (2021). Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi. *Jurnal An-Nur*, 1(1), 9-22.
- Riska Gustiana<sup>1</sup>, Taufik Hidayat<sup>2</sup>, A. F. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657-666.
- Rohani, T. (2022). Strategi Peningkatan Kompetensi Pekerja Pariwisata – Studi Kasus Sertifikasi Bnsp Di Bintan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2697-2704.
- Rumimpunu, Ridel Clif Joune. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal Profit* Vol. 6 No. 2, 56-68.
- Salsabila, S. I., & Hertati, D. (2022). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur. *Perspektif*, 11(4), 1360-1368. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.7933>
- Saragi, H. (2022a). Pengaruh Sertifikasi Pariwisata terhadap Peluang Kerja di Industri Pariwisata. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling ...*, 4(3), 2585-2594.
- Saragi, H. (2022b). Pengaruh Sertifikasi Pariwisata terhadap Peluang Kerja di Industri Pariwisata. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling ...*, 4(3), 2585-2594. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6035>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian, edisi 6 buku 1.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Thalib C, K. Entwistle, A. Siregar, S. Budiarti and D. Lindsay. (2023). Survey of population and production dynamics of Bali cattle and existing breeding program in Indonesia. *ACIAR Proceedongs*, 3-9.
- Widarto, Y. (2024). Peran Sertifikasi Microsoft Office Dalam Meningkatkan Pengembangan Diri Mahasiswa Dan Alumni Stie Kesuma Negara Blitar. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(2), 201-211
- Zulhijja, L., & Azzuhri, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Organizationa Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(2), 1-14.