

Pendidikan Pelatihan (Diklat), Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PNS Di Kutai Timur

¹Akhmad Tarmiji

²Pascaaarjana Program Magister Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
2203akhmadtarmiji@gmail.com

²Imam Nazarudin Latif, ³Andi Indrawati

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
imamlatif5@gmail.com, andiindrawaty@yahoo.co.id

Abstract— Kinerja karyawan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur menjadi fokus penelitian ini, yang berupaya menjawab pertanyaan tentang hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan motivasi dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif berbasis teori manajemen sumber daya manusia, mencakup pelatihan, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur dengan populasi 1.461 orang dan sampel 314 orang. Analisis menggunakan regresi linier berganda pada SmartPLS. Hasil menunjukkan pelatihan berkontribusi sebesar 13,55% terhadap kinerja karyawan, kompetensi sebesar 16,79%, dan motivasi intrinsik sebesar 12,17%. Kompetensi memiliki pengaruh langsung sebesar 8,19%, sedangkan motivasi kerja menyumbang 5,75%.

Kata Kunci— Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Kompetensi, Motivasi kerja, Kinerja Pegawai.

I. INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi perhatian utama organisasi untuk bertahan di era modern. SDM berperan penting dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Tanpa SDM yang andal, meskipun memiliki sarana dan prasarana memadai, tugas organisasi tidak akan terselesaikan dengan optimal. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap SDM dan pemenuhan kebutuhannya. (Mulyani & Saputri, 2019). Departemen sumber daya manusia adalah kunci kesuksesan bisnis, terdiri dari tim yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Meski organisasi bervariasi dalam bentuk dan ukuran, tujuannya tetap sama. untuk membantu orang. Dan untuk memastikan mereka mencapai tujuan itu, mereka mengandalkan manajemen dan pengawasan manusia. Itulah sebabnya setiap bisnis atau organisasi bergantung pada orang sebagai komponen kunci dalam strategi mereka. Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting dan strategis dari setiap perusahaan, dan manajemen harus mengakui dan menerimanya. Siagian berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan komponen strategis utama yang akan berdampak pada kesuksesan perusahaan (Sudaryo et al., 2019). Terlepas dari teknologi yang digunakan bisnis, asetnya yang paling berharga adalah departemen sumber daya manusianya, karena karyawan adalah kekuatan pendorong di balik keberhasilan atau kegagalan perusahaan. (Dr. Piter Tjong, S.E., M.B.A., 2023, p. 34). Kepentingan peran manusia dalam sumber daya organisasi sangat diakui. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia ini berfungsi dengan baik selama proses pencapaian tujuan organisasi (Hartadi, 2023). Masyarakat dan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kutai Timur terus mengungkapkan ketidakpuasannya terhadap pejabat pemerintah yang telah gagal menjalankan tugasnya secara profesional, menurut pengamatan awal terhadap kinerja pegawai. Pegawai di Kantor BKD Kabupaten Kutai Timur sering berurusan dengan pejabat pemerintah, dan masyarakat atau pegawai lain yang berurusan dengan mereka sering menerima hasil kinerja yang kurang baik karena perencanaan, pengawasan, atau pengendalian yang tidak memadai. Ini karena karyawan sering menangani kebutuhan administrasi, yang memakan waktu lama dan menghasilkan hasil yang tidak memuaskan.

Prinsip "orang tepat di tempat tepat" menekankan pentingnya menempatkan pegawai di BKD Kabupaten Kutai Timur sesuai keahlian dan kompetensinya untuk mencapai kinerja optimal. Pasalnya, hasil yang diinginkan tidak terealisasi di Dinas Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur akibat ketidakseimbangan penempatan. Karyawan yang belum berpartisipasi dalam program pertumbuhan yang disediakan kantor melalui pendidikan dan pelatihan juga terpengaruh oleh kesalahan tersebut. Karena itu, kualitas staf yang dulunya luar biasa telah menurun. Berdasarkan uraian Laporan Kinerja Pegawai Tahun 2023 dijelaskan bahwa permasalahan utama di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur saat ini terkait dengan Kompetensi Sumber Daya

Manusia yang membahas mengenai kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia dengan akar permasalahan kebutuhan jenis pelatihan yang terbatas, serta belum adanya data kebutuhan kompetensi SDM. Hal ini menyebabkan pegawai yang berprestasi menjadi kurang bernilai. Berdasarkan uraian Laporan Kinerja Pegawai Tahun 2023, permasalahan utama di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur saat ini adalah terkait Kompetensi Sumber Daya Manusia. Hal ini meliputi minimnya data kebutuhan kompetensi SDM dan minimnya kompetensi SDM yang menjadi akar permasalahan terbatasnya jenis pelatihan yang dibutuhkan. Menurut (Handoko, 2020) Pendidikan dan pelatihan adalah dua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan; insentif dan remunerasi adalah dua aspek lagi. Ketika pekerja senang dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung melakukan upaya ekstra dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pendidikan dan pelatihan, menurut penelitian. (Adam et al., 2020) berbeda dengan (Pratama et al., 2021) dalam penelitiannya menyatakan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitiannya (Khatimah, 2021) menurut Prathama dkk. (2021), yang tidak menemukan korelasi antara gaji dan efektivitas instruktur, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan berbeda dengan pengaruh remunerasi, menurut penelitian yang sama.

Hubungan Pendidikan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Kerja

Penelitian (Umiyati et al., 2020) mengungkapkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95%, pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, uji statistik menunjukkan bahwa pelatihan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 65%. Penelitian oleh (Adam et al., 2020) berpendapat bahwa temuan penilaian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tersebut berdampak besar terhadap kinerja peserta pelatihan PIM III dan IV di Kabupaten Bondowoso pada tahun 2018 dan 2019, menurut pengujian dan analisis data. Hasil pengujian (Ulandari & Rustan, 2021) Koefisien 43,7% menunjukkan pengaruh kompetensi manajerial serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah menurut penelitian. (Dzulhair. Amin Sptiani Amelia, 2020) Hasil ini menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan kinerja, di mana kinerja pegawai Dinas Perumahan, Permukiman, dan Pertanahan Sulawesi Selatan meningkat seiring kualitas pelatihan dan pendidikan.

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil penelitian oleh (Mulyani & Saputri, 2019) Berdasarkan Uji Parsial (uji-t), terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung yang melebihi nilai t tabel. Dinas perumahan, kawasan pemukiman, dan pertanahan di provinsi Sulsel semuanya diuntungkan dengan memiliki pegawai yang berkompeten, menurut penelitian (Dzulhair. Amin Sptiani Amelia, 2020). Tingkat kompetensi yang tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik. Bukti dari penelitian mendukung klaim tersebut (Adam et al., 2020). Temuan pengujian hipotesis keempat membawanya untuk menyatakan bahwa kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari pengujian dan analisis data, kinerja pegawai di Kabupaten Bondowoso yang mengikuti pelatihan PIM III dan IV tahun 2018 dan 2019 sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensinya. Kinerja pegawai di Bpkad provinsi Riau dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja, menurut penelitian (Permatasari, 2023).

Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja Kerja

Hasil penelitian (Nurkholis et al., 2018) Tingkat inspirasi karyawan universitas secara signifikan memengaruhi produktivitas mereka. Sesuai dengan Rahmawati (2022), uji t menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan t hitung 3,255 lebih besar dari t tabel 1,659. Analisis regresi berganda juga mengungkapkan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,002, di bawah 0,05. Penelitian Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap faktor motivasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,275. Dengan kata lain, dorongan motivasi sebesar 1% menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 27,5% (atau peningkatan 0,275), dan kebalikannya juga benar. Menurut (Nurkholis et al., 2018) dan (Andar et al., 2022) Dampak motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Bantaeng adalah 0,278, berdasarkan analisis regresi linier berganda. Nilai t yang dihitung sebesar 5,242, lebih besar dari nilai t tabel 2,005 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,278 poin, dengan komponen insentif kerja (X3) memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

II. METHODS

Metode penelitian yang dipakai penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun (Syofian Siregar, 2013) metode penelitian kuantitatif ialah suatu metode yang mengedepankan mengenai nilai positif, metode ini biasanya dipakai pada penelitian yang melibatkan populasi juga sampel. Sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan wawancara dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*) yang dipakai dalam pengujian hubungan diantara variabel serta keadaan tempat penelitian berada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kepegawaian Kabupaten Kutai Timur untuk mengetahui bagaimana pendidikan pelatihan (Diklat), kompetensi, dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Metodologi penelitian dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan deskriptif dengan jumlah populasi 1.461 dan sampel 314 dengan menghitung dari Populasi di Setiap Unit, alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SmartPLS*. Lokasi penelitian ada di Kabupaten Kutai Timur yaitu Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Penafsiran Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Sangat Rendah
0.200 - 0.399	Rendah
0.400 - 0.599	Sedang
0.600 - 0.799	Kuat
0.800 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018)

Koefisien Korelasi

Correlations

		P	P		K	K	M	K	K	P	K
P	Pearson Correlation		1		682**	.	448**	.	665**	.	640**
	Sig. (2-tailed)				000	.	000	.	000	.	000
	N	14	3	14	3	14	3	14	3	14	3
	Pearson Correlation	682**	.		1		443**	.	675**	.	655**
	Sig. (2-tailed)	000	.				000	.	000	.	000
	N	14	3	14	3	14	3	14	3	14	3
K	Pearson Correlation	448**	.	443**	.		1		543**	.	555**
	Sig. (2-tailed)	000	.	000	.				000	.	000
	N	14	3	14	3	14	3	14	3	14	3
K	Pearson Correlation	665**	.	675**	.	543**	.		1		666**
	Sig. (2-tailed)	000	.	000	.	000	.				000
	N	14	3	14	3	14	3	14	3	14	3
P	Pearson Correlation	640**	.	655**	.	555**	.	666**	.		1

Sig. (2-tailed)	000	000	000	000	
N	3	3	3	3	3
	14	14	14	14	14

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah peneliti,2024

Temuan ini menunjukkan hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan (X1) dengan kinerja karyawan (Y), dengan koefisien korelasi sebesar 0,640. Selanjutnya, kita dapat melihat bahwa terdapat hubungan yang moderat antara kompetensi (X2) dan motivasi kerja (X3), seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien terkait sebesar 0,443. Korelasi 0,655 antara kompetensi (X2) dan kinerja (Y) pada pekerjaan terlihat jelas. Ada korelasi yang kuat antara kedua faktor tersebut, seperti yang ditunjukkan pada data. Setelah menghitung korelasi antara X3 (motivasi kerja) dan (kinerja karyawan), kami menemukan bahwa itu sama dengan 0,555. Selanjutnya, korelasi antara kedua faktor tersebut ditunjukkan oleh outcome.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual	
N			314	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000	
	Std. Deviation		2.08814100	
	Most Differences	Extreme	Absolute	.037
			Positive	.037
			Negative	-.036
Test Statistic				.037
Asymp. Sig. (2-tailed)				.200 ^{c,d}

a. Distribusi uji adalah Normal.

b. Dihitung dari data.

c. Koreksi Signifikansi Lilliefors.

d. Ini adalah batas bawah signifikansi sebenarnya.

Sumber: diolah peneliti,2024

Tabel di atas menunjukkan sig = 0,200 dan Kolmogorov-Smirnov = 0,037. Karena nilai sig lebih dari 0,05, data residual tampak normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan dan Pelatihan	.508	1.967
	Kompetensi	.511	1.956
	Motivasi Kerja	.764	1.310
a. Dependent Variable: Kinerja kerja			

Sumber: diolah peneliti,2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas-kompetensi(1,956), pendidikan dan pelatihan(1,967), dan motivasi kerja(1,310)—memiliki nilai VIF di bawah 10. Toleransi lebih dari 0,10, kompetensi 0,511, motivasi kerja 0,764, dan pendidikan dan pelatihan 0,508. Variabel bebas dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		Error	Std.	Beta	
	(Constant)	.384	.494		6.851
	Pendidikan dan Pelatihan	.035	.018	-.149	-1.926
	Kompetensi	.028	.020	-.112	-1.444
	Motivasi Kerja	.008	.022	.022	.354
a. Dependent Variabel: ABS1					

Sumber: diolah peneliti,2024

Pendidikan dan pelatihan = 0,055, kompetensi = 0,150, dan motivasi kerja = 0,723 merupakan variabel bebas yang nilai signifikansinya semua lebih dari 0,05, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.15. Oleh karena itu, penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Persamaan Model

Uji Koefisien Jalur Persamaan

Koefisien Jalur Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		Error	Std.	Beta	
	(Constant)	.337	.818		4.079
	Pendidikan dan Pelatihan	186	.030	.315	.116
	Kompetensi	222	.033	.351	.825
	Motivasi Kerja	210	.036	.246	.858
a. Dependent Variabel: Kinerja Kerja					

Sumber: diolah peneliti,2024

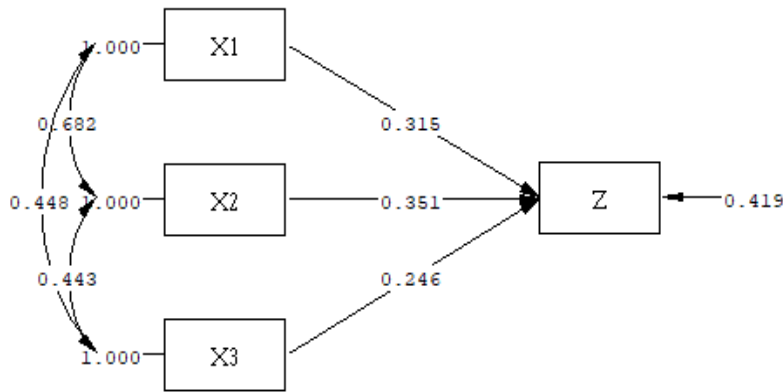
Koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja kerja adalah 0,246, koefisien jalur kompetensi terhadap kinerja kerja adalah 0,351, dan nilai koefisien jalur pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kerja adalah 0,315, seperti yang ditunjukkan pada nilai Beta Koefisien Terstandarisasi pada tabel di atas. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan pendidikan serta pelatihan semuanya meningkatkan kinerja kerja.

Dari hasil nilai koefisien jalur persamaan model pertama, maka dapat dibuat persamaan analisis jalur (path analysis) sebagai berikut:

$$Z = \rho_{11}X_1 + \rho_{12}X_2 + \rho_{13}X_3 + \varepsilon_1$$

$$Z = 0,315 + 0,351 + 0,246 + 0,419$$

Gambar berikut menunjukkan hubungan antara Y dan variabel-variabel berikut: pendidikan dan pelatihan (X1), kompetensi (X2), dan motivasi kerja (X3), yang ditentukan dari persamaan koefisien rute:



Gambar 5.1 Diagram Koefisien Jalur (Path Analysis) Model

IV. CONCLUSION

Berdasarkan hasil tes individual, diketahui bahwa X1 (pendidikan dan pelatihan) mempengaruhi Y (kinerja karyawan) secara positif dengan rasio 13,55% (4,48% langsung dan 9,07% tidak langsung), X2 (16,79%) dan X3 (12,17% langsung dan 7,36% tidak langsung). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja, Nilai t sebesar 6,116 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja. Karena signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai t ($6,116 > 1,968$) lebih besar dari ambang batas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pendidikan, pelatihan, dan kinerja kerja pada tingkat kepercayaan 95%. **Hipotesis 1 Diterima.** Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja, nilai t sebesar 6,825 pada tingkat signifikansi 0,000 dihasilkan dari perhitungan analisis rute variabel kompetensi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa $0,000 < 0,05$ adalah nilai signifikansi dan $6,825 > 1,968$ adalah nilai t, yang keduanya lebih kecil dari ambang signifikansi. Temuan penelitian menunjukkan korelasi positif antara kompetensi dan kinerja di tempat kerja, dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Dengan kata lain, dengan tingkat kepercayaan 95%, variabel kompetensi secara signifikan memengaruhi kinerja pekerjaan hingga **Hipotesis 2 Diterima.** Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai t sebesar 5,858 dan p-value 0,000, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena nilai t ($5,858 > 1,968$) dan p-value ($0,000 < 0,05$) memenuhi kriteria, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja dengan tingkat kepercayaan 95%. **Hipotesis 3 Diterima**

REFERENCES

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 109–123.
- Andar, S., Idris, M., & Asri, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. *Nobel Management Review*, 3(1), 103–115. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i1.2916>
- Dr. Piter Tiong, S.E., M.B.A., M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik*. Deepublish.
- Dzulkhair, Amin Sptiani Amelia, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 9(1), 61–71.
- Handoko, L. H. (2020). Current status of Indonesian journals in the field of Islamic economics and finance. In *Science Editing*. <https://pdfs.semanticscholar.org/12f6/c9bad82ffff653ffb8bfe4b8196a602665.pdf>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Khatimah, A. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sermani Steel Makassar. *Jurnal Ekonomi Manajemen*

Sumber Daya, 17(2), 1–57.

- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51–63. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.51>
- Nurkholis, K. M., Berlian, Z., & ... (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. ... *on Islamic Economics*. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/ieconomics/article/view/3155>
- Pratama, F. H., Rochman, T., Edy, S., Bangsa, U. P., Bangsa, U. P., & Bangsa, U. P. (2021). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Terhadap Loyalitas dan Dampaknya pada Kinerja Guru (The Influence of Education and Training and Competence on Loyalty and Their Impact on Teacher Performance) Pendahuluan*. 26–32.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Ulandari, W., & Rustan, E. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 364. <https://doi.org/10.22441/mix.2021.v11i3.005>
- Umiyati, H., Anwar, K., & Ustadztama, M. G. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)*, 18(2), 57–68.