

## Analisis Efektivitas Pelatihan Dalam Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Provinsi NTB (Studi Kasus Diklat PBJP Level 1 Provinsi NTB)

Irwan Cahyadi<sup>\*1</sup>, Febria Nurmelia Marlina<sup>2</sup>, Dwi Putri Yuliani<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

<sup>3</sup>Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Sumedang, Indonesia

<sup>1</sup>irwanchahyadi@universitasbumigora.ac.id, <sup>2</sup>febria@universitasbumigora.ac.id, <sup>3</sup>dwiputriyuliani07@gmail.com

**Abstrak** - Perkembangan teknologi dan digitalisasi menuntut SDM untuk terus melakukan *upskilling* dan *reskilling* agar tetap kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Tanpa kompetensi yang sesuai, individu berisiko tertinggal akibat transformasi dan otomatisasi pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pembelajaran berkelanjutan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh Diklat PBJP yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi NTB terhadap Kompetensi ASN di lingkungan daerah NTB. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai ASN yang telah mengikuti Diklat PBJP Level 1 pada Tahun 2025 yang lalu yang berjumlah 40 orang pegawai. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi linier, dengan melakukan uji t untuk mengetahui pengaruh Diklat PBJP terhadap Kompetensi ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diklat PBJP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi ASN di lingkungan wilayah Provinsi NTB. Berdasarkan hasil kajian tersebut, dapat disarankan kepada Pemerintah Daerah Provinsi NTB untuk terus meningkatkan kualitas Diklat PBJP melalui penyusunan materi yang relevan, metode pembelajaran yang adaptif, peningkatan kualitas sarana dan prasarana, serta evaluasi pelatihan yang berkelanjutan agar kompetensi ASN di bidang pengadaan barang dan jasa semakin optimal.

**Kata kunci:** *diklat PBJP, kompetensi, pendidikan dan pengembangan*

**Abstract** - Technological developments and digitalization require human resources to continuously upskill and reskill to maintain competencies relevant to organizational needs. Without appropriate competencies, individual risk being left behind due to job transformation and automation. Therefore, organizations need to invest in competency development through training, education, and continuous learning. This study was conducted to examine the effect of the PBJP Training organized by the NTB Province BPSDMD on ASN Competencies in the NTB region. Data were collected by distributing questionnaires to 40 ASN employees who had attended the Level 1 PBJP Training in 2025. The collected data were then analyzed using linear regression analysis, by conducting a t-test to determine the effect of the PBJP Training on ASN Competencies. The results showed that the PBJP Training had a positive and significant influence on ASN Competencies in the NTB Province region. Based on the results of the study, it can be recommended to the NTB Provincial Government to continue to improve the quality of PBJP Training through the preparation of relevant materials, adaptive learning methods, improving the quality of facilities and infrastructure, and continuous training evaluation so that ASN competency in the field of procurement of goods and services is increasingly optimal.

**Keywords:** *competence, education and development, PBJP training*

### 1. PENDAHULUAN

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial di era modern yang ditandai dengan lingkungan bisnis yang dinamis, kompleks, dan berbasis teknologi. Organisasi tidak lagi hanya bergantung pada sumber daya fisik atau finansial, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas kompetensi individu dalam menghadapi persaingan global. Kompetensi tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan, seperti berpikir kritis, kreativitas, literasi digital, serta kemampuan adaptasi. SDM yang kompeten mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan

inovasi sehingga memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, baik sektor swasta maupun instansi pemerintah (Aji & Mala, 2024).

Perkembangan teknologi dan digitalisasi menuntut SDM untuk terus melakukan upskilling dan reskilling agar tetap relevan. Tanpa kompetensi yang sesuai, individu berisiko tertinggal akibat transformasi dan otomatisasi pekerjaan (Siboro et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pembelajaran berkelanjutan. Hal ini juga berlaku bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana pelayanan publik yang dituntut memiliki kompetensi profesional guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Di tengah tuntutan reformasi birokrasi dan digitalisasi, ASN perlu memiliki literasi digital, kemampuan analisis, serta keterampilan komunikasi yang baik (Sarjito & Djati, 2025). Kompetensi tersebut mendukung ASN tidak hanya sebagai pelaksana administrasi, tetapi juga sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan, khususnya dalam fungsi staffing, seperti ketidaksesuaian antara kompetensi dan jabatan (*mismatch*), perencanaan SDM yang belum optimal, serta proses rekrutmen yang belum sepenuhnya berbasis sistem merit. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya kinerja dan kualitas pelayanan. Permasalahan juga terjadi pada tahap pengembangan dan evaluasi, seperti pelatihan yang belum tepat sasaran dan sistem penilaian kinerja yang kurang objektif. Akibatnya, sulit untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan potensi ASN. Oleh karena itu, fungsi staffing perlu dikelola secara strategis dan berbasis kompetensi, tidak hanya pada tahap rekrutmen, tetapi juga mencakup pengembangan, penilaian, dan penempatan secara berkelanjutan.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi salah satu solusi strategis dalam meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja ASN (Wulandari et al., 2021). Melalui diklat, ASN dapat melakukan upskilling dan reskilling agar mampu mengikuti perubahan regulasi, sistem kerja digital, dan kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) memiliki peran penting dalam merancang dan melaksanakan program diklat berbasis kebutuhan organisasi melalui analisis kompetensi dan kesenjangan kinerja. Dengan optimalisasi peran BPSDM, diklat diharapkan tidak sekadar formalitas, tetapi menjadi instrumen strategis dalam menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, dan mampu mendukung transformasi birokrasi.

Selain untuk kebutuhan organisasi, diklat jugam merupakan hak bagi ASN dalam mengembangkan dirinya. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Pasal 70 Ayat (1) dan (2) yakni: “(1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran” (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014 dalam Wirasandi et al. (2019). Hal ini juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara, yang

menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar, dalam rangka meningkatkan kemampuan ASN yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap guna dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika PNS yang memumpuni. Salah satu bentuk untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan pada Peraturan diatas yakni mengikutsertakan pegawai pada suatu pendidikan dan pelatihan/diklat yang berkaitan dengan kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh pegawai tersebut.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) yang memiliki tugas pokok dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi. BPSDMD Provinsi NTB berperan sebagai lembaga strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat), pengembangan sistem pembelajaran, serta penguatan kapasitas individu ASN yang berbasis kompetensi. Salah satu diklat yang telah dilaksanakan oleh BPSDMS Provinsi NTB adalah Diklat PBJP Level 1, yang telah dilaksanakan pada bulan Februari 2025.

Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) adalah suatu bentuk pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara sistematis untuk membekali Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kompetensi teknis, manajerial, dan etika dalam proses pengadaan barang/jasa pemerintah, sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Diklat PBJP dirasakan semakin penting pelaksanaannya di era teknologi seperti saat ini karena proses pengadaan yang dahulu bersifat manual kini telah beralih ke sistem elektronik seperti e-procurement, sehingga menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memiliki kompetensi digital yang memadai. Dalam konteks ini, diklat PBJP berperan sebagai sarana strategis untuk membekali ASN dengan pemahaman terhadap regulasi terbaru, penggunaan sistem digital, serta kemampuan teknis dalam mengelola proses pengadaan secara efektif dan efisien. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, ASN berisiko mengalami kesalahan dalam prosedur pengadaan yang dapat berdampak pada keterlambatan proyek maupun potensi pelanggaran administrasi.

Perkembangan teknologi juga meningkatkan kompleksitas dalam proses pengadaan, seperti penggunaan sistem e-catalog, e-tendering, dan integrasi data antarinstansi. Hal ini menuntut ASN tidak hanya memahami aspek administratif, tetapi juga memiliki kemampuan analisis, pengambilan keputusan, serta manajemen risiko yang baik. Diklat PBJP menjadi penting untuk meningkatkan kapasitas tersebut, sehingga ASN mampu beradaptasi dengan perubahan sistem dan memastikan proses pengadaan berjalan secara transparan, akuntabel, dan kompetitif. Dengan kompetensi yang diperoleh melalui diklat, ASN dapat meminimalisir kesalahan teknis serta meningkatkan kualitas hasil pengadaan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa melalui pendekatan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada kegiatan pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) yang telah diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat pada Tahun 2025 lalu.

Responden diambil dari seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 orang, di mana seluruh anggota populasi merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengikuti Diklat PBJP yang telah diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi NTB. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai instrument penelitian kepada seluruh responden yang telah disebutkan sebelumnya. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan Regresi Sederhana karena hanya terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu Diklat PBJP sebagai Variabel X dan Kompetensi ASN sebagai Variabel Y. Analisis ini digunakan untuk melihat adanya pengaruh antara Variabel X terhadap Variabel Y, di mana hasil tersebut diuji dengan menggunakan hasil analisis uji t. Untuk memenuhi syarat model regresi yang baik maka dilakukan juga analisis uji asumsi klasik, diantaranya uji normalitas data, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Deskripsi Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang peserta Diklat PBJP yang telah diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi NTB. Dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh seluruh responden, maka diperoleh Gambaran umum terkait identitas pegawai yang meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja peserta diklat PBJP. Berikut disajikan karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner tersebut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	24	60

	Perempuan	16	40
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Usia (Tahun)</b>	21 – 30	5	12,5
	31 – 40	14	35
	41 – 50	20	50
	> 50	1	2,5
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	5 – 10	4	10
	11 – 15	30	75
	16 – 20	6	15
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: BPSDMD, 2026

Tabel 1 di atas menunjukkan identitas pegawai yang mengikuti Diklat PBJP yang telah diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi NTB. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan terdistribusi atas pegawai dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau 60%, dan 16 orang pegawai dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 16 orang atau 40%. Distribusi responden berdasarkan usia terbagi atas pegawai yang masuk dalam kelompok usia 21-30 tahun berjumlah 5 orang atau 12,5%, kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 14 orang atau 35%, kelompok usia 41-50 tahun berjumlah 20 atau 50%, dan pegawai yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%. Selanjutnya distribusi responden dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 4 orang atau 10%, 11-15 tahun berjumlah 30 orang atau 75%, dan pegawai dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 6 orang atau 15%.

### 3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mengukur validitas instrument yang digunakan dalam penelitian, digunakan Teknik analisis pearson correlation, yaitu dengan melihat nilai koefisien pearson correlation pada level signifikan 3% dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Menurut Sugiyono (2019), instrument dikatakan valid jika nilai rhitung lebih besar dari rkritis (rhitung > 0,03) pada tingkat signifikansi 3%, dan sebaliknya jika nilai rhitung lebih kecil dari rkritis (rhitung < 0,03) dengan tingkat signifikasni di atas 3% maka instrument dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas dengan bantuan program IBM SPSS versi 25 ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item	R hitung	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,490	0,001	Valid

X <sub>2</sub>	0,757	0,000	Valid
X <sub>3</sub>	0,558	0,000	Valid
X <sub>4</sub>	0,831	0,000	Valid
X <sub>5</sub>	0,550	0,000	Valid
Y <sub>1</sub>	0,709	0,000	Valid
Y <sub>2</sub>	0,801	0,000	Valid
Y <sub>3</sub>	0,689	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat terlihat bahwa hasil uji validitas instrument penelitian menunjukkan seluruh item kuesioner sudah valid, karena nilai r hitung untuk seluruh item tersebut lebih besar dari nilai r kritis (0,3) dan tingkat signifikansi di bawah 0,003.

Langkah selanjutnya dalam pengujian instrument penelitian adalah melakukan uji reliabilitas kuesioner. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian dalam mengumpulkan data secara tepat dan akurat. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa instrument penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih, sedangkan jika nilai koefisien reliabilitasnya lebih kecil dari 0,6, maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel. Berikut ditampilkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan program IBM SPSS versi 25:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X	0,649	Reliabel
Y	0,625	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas instrument penelitian dengan bantuan program IBM SPSS versi 25, di mana nilai Cronbach Alpha untuk kedua variabel berada di atas 0,6. Dengan demikian kuesioner penelitian dikatakan reliabel dalam mengumpulkan data penelitian.

### 3.3. Analisis Deskriptif

Tahapan selanjutnya yang dilakukan setelah data terkumpul adalah melakukan analisis atas jawaban responden yang dituangkan dalam kuesioner. Dengan mengacu kepada skala likert yang dipilih oleh responden atas setiap item pernyataan kuesioner dianalisis untuk mendapatkan nilai skor rata-rata jawaban responden atas setiap variabel yang diteliti untuk selanjutnya dapat diketahui kategori dari masing-masing variabel tersebut.

Dalam penelitian teridentifikasi 2 (dua) variabel yang terdiri dari variabel Diklat PBJP yang memiliki 5 (lima) indikator, dan variabel Kompetensi ASN yang memiliki 3 (tiga) indikator. Seluruh indikator tersebut diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 dengan skala terendah 1 yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Sedangkan skala tertinggi 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Berikut disajikan hasil analisis deskriptif atas jawaban responden pada kuesioner penelitian:

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden

	Item	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		SS	S	CS	TS	STS		
<b>Diklat PBJP (X)</b>	X <sub>1</sub>	-	36	4	-	-	3,9	Baik
	X <sub>2</sub>	10	14	16	-	-	3,85	Baik
	X <sub>3</sub>	1	36	3	-	-	3,95	Baik
	X <sub>4</sub>	-	22	17	1	-	3,52	Baik
	X <sub>5</sub>	2	32	6	-	-	3,9	Baik
		<b>Rata-rata</b>						<b>3,82</b>
<b>Kompetensi ASN (Y)</b>	Y <sub>1</sub>	-	22	18	-	-	3,55	Tinggi
	Y <sub>2</sub>	-	23	17	-	-	3,57	Tinggi
	Y <sub>3</sub>	4	27	8	1	-	3,85	Tinggi
		<b>Rata-rata</b>						<b>3,65</b>

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden atas variabel Diklat PBJP berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Diklat PBJP yang telah diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi NTB dirasakan sudah sesuai dengan harapan para pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut. Adapun indikator yang dinilai dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut antara lain kualitas materi, kompetensi widyaiswara, metode pembelajaran, sarana dan prasarana, serta hasil pelatihan.

Selanjutnya skor rata-rata jawaban responden (dalam hal ini atasan masing-masing responden) atas tingkat kompetensi para pegawai yang mengikuti Diklat PBJP berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi para pegawai setelah mengikuti pelatihan dinilai sudah mumpuni oleh para atasan masing-masing pegawai. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat kompetensi para pegawai antara lain pengetahuan (knowledge), kemampuan (skill), dan sikap (attitude).

### 3.4. Uji Normalitas Data

Dikarenakan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier sederhana, maka asumsi klasik yang digunakan adalah asumsi normalitas. Asumsi normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel terikat, variabel bebas, maupun keduanya berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2019). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, yang dapat dilihat melalui nilai rasio skewness dan kurtosis. Berikut disajikan hasil uji normalitas yang diolah menggunakan program IBM SPSS versi 25:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Diklat PBJP	40	-.396	.374	-.559	.733
Kompetensi ASN	40	.050	.374	-.971	.733
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dihitung nilai koefisien rasio Skewness  $X = -0,396/0,374 = -1,058$ , dan nilai koefisien rasio Kurtosis  $X = -0,559/0,733 = -0,762$ . Selanjutnya untuk nilai koefisien rasio Skewness  $Y = 0,050/0,374 = 0,133$ , dan nilai koefisien rasion Kurtosis  $Y = -0,971/0,733 = -1,324$ . Hasil perhitungan tersebut dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 6. Rasio Skewness dan Kurtosis

Variabel	Rasio Skewness	Rasio Kurtosis	Keterangan
Diklat PBJP	-1,058	-0,762	Normal
Kompetensi ASN	0,133	-1,324	Normal

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien rasio Skewness dan Kurtosis untuk seluruh variabel berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

### 3.5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (X) yang mana dalam hal ini adalah Diklat PBJP terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kompetensi ASN. Dalam analisis digunakan analisis uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 25, berikut ditampilkan hasil analisis uji t:

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.345	2.166		.159	.874
Diklat PBJP	.555	.113	.622	4.901	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi ASN

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$= 4,901 + 0,555X$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi (b) untuk variabel Diklat PBJP (X) memiliki tanda positif, artinya Diklat PBJP (X) memiliki hubungan yang searah dengan Kompetensi ASN (Y). Hubungan ini berarti jika Diklat PBJP ditingkatkan, maka tingkat Kompetensi ASN juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika Diklat PBJP menurun, maka Kompetensi ASN juga akan ikut menurun. Maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan satu satuan Diklat PBJP (X) dapat meningkatkan Kompetensi ASN (Y) sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,555 dengan tingkat signifikasni sebesar 0,000, yang artinya Diklat PBJP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi ASN.

Selain analisis uji t, dalam analisis regresi dihasilkan juga koefesien determinasi (Ghozali, 2019). Koefisien ini dipergunakan untuk menjelaskan sejauh mana kekuatan hubungan antara kedua variabel yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini koefisien korelasi dipergunakan untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel Dilat PBJP (X) dan variabel Kompetensi ASN (Y). Berikut ditampilkan hasil analisis koefesien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 25:

Tabel 8. Hasil Analisis Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.371	1.098

a. Predictors: (Constant), Diklat PBJP

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,387 atau 38,7%. Artinya nilai atau kontribusi variabel Diklat PBJP terhadap variabel Kompetensi ASN sebesar 38,7%. Jadi Diklat PBJP (materi diklat, kompetensi widyaiswara, metode pembelajaran, sarana dan prasarana, serta hasil pelatihan) memberikan kontribusi sebesar 38,7% terhadap peningkatan Kompetensi ASN yang telah mengikuti Diklat PBJP yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi NTB,

sedangkan sisanya sebesar 61,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diamati, seperti motivasi dan kemampuan intelektual dari masing-masing pegawai.

### 3.6. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh Diklat PBJP terhadap Kompetensi ASN adalah sebesar 0,555. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara pelaksanaan Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) dengan peningkatan kompetensi ASN di Daerah Provinsi NTB. Artinya, semakin baik pelaksanaan Diklat PBJP yang diberikan kepada ASN, semakin tinggi pula tingkat kompetensi yang dimiliki ASN dalam menjalankan tugas-tugas pengadaan barang dan jasa pemerintah.

Selain itu, hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistic sebesar 4,901 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh Diklat PBJP terhadap Kompetensi ASN bersifat signifikan. Temuan ini membuktikan bahwa Diklat PBJP bukan hanya memiliki hubungan positif, tetapi juga memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi NTB.

Besarnya nilai koefisien sebesar 0,555 juga dapat dimaknai bahwa Diklat PBJP memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan Kompetensi ASN. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang dirancang secara terarah mampu membentuk kemampuan aparatur secara lebih sistematis. ASN yang mengikuti Diklat PBJP memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan teknis, serta penguatan sikap kerja yang relevan dengan kebutuhan organisasi pemerintahan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa Diklat PBJP berperan penting dalam meningkatkan kapasitas ASN, terutama dalam bidang pengadaan barang dan jasa pemerintah. Kompetensi ASN dalam bidang ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memahami aturan, tetapi juga mencakup kemampuan menerapkan prosedur, menggunakan sistem pengadaan secara digital, serta menjaga integritas dalam setiap tahapan pengadaan. Oleh karena itu, Diklat PBJP menjadi salah satu instrumen penting dalam membentuk ASN yang profesional dan berorientasi pada tata kelola pemerintahan yang baik.

Pengaruh signifikan Diklat PBJP terhadap Kompetensi ASN juga menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan tiga aspek utama kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pada aspek pengetahuan, ASN memperoleh pemahaman mengenai regulasi pengadaan, prinsip dasar pengadaan, mekanisme perencanaan, serta tahapan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa. Pengetahuan tersebut menjadi dasar penting bagi ASN agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada aspek keterampilan, Diklat PBJP membantu ASN untuk lebih terampil dalam melaksanakan proses administrasi pengadaan. ASN tidak hanya dituntut memahami teori, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik kerja. Keterampilan ini mencakup kemampuan

menyusun dokumen pengadaan, memahami spesifikasi kebutuhan barang dan jasa, mengoperasikan sistem pengadaan elektronik, serta melakukan koordinasi dengan berbagai pihak yang terlibat dalam proses pengadaan.

Sementara itu, pada aspek sikap kerja, Diklat PBJP mendorong ASN untuk memiliki etika, tanggung jawab, ketelitian, dan komitmen terhadap prinsip transparansi serta akuntabilitas. Sikap kerja tersebut sangat penting karena pengadaan barang dan jasa pemerintah merupakan bidang yang rawan terhadap kesalahan administrasi, keterlambatan pelaksanaan, bahkan potensi penyimpangan. ASN yang memiliki sikap kerja profesional akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan lebih patuh terhadap aturan yang berlaku.

Melalui program diklat, ASN memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai regulasi pengadaan barang dan jasa pemerintah. Pemahaman terhadap regulasi menjadi hal yang sangat penting karena proses pengadaan harus dilaksanakan berdasarkan prinsip legalitas. ASN yang tidak memahami regulasi dengan baik berpotensi melakukan kesalahan dalam tahapan pengadaan, baik pada tahap perencanaan, pemilihan penyedia, pelaksanaan kontrak, maupun evaluasi hasil pekerjaan.

Selain regulasi, Diklat PBJP juga memberikan pemahaman mengenai prosedur administrasi pengadaan. Prosedur administrasi yang baik diperlukan agar seluruh proses pengadaan dapat berjalan tertib, terdokumentasi, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks pemerintahan daerah, ketertiban administrasi pengadaan menjadi bagian penting dari upaya menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan bebas dari praktik penyimpangan.

Diklat PBJP juga memiliki relevansi yang kuat dengan perkembangan sistem digital pengadaan. Saat ini, proses pengadaan barang dan jasa pemerintah semakin banyak dilakukan melalui sistem elektronik. Oleh sebab itu, ASN perlu memiliki kemampuan dalam menggunakan aplikasi dan sistem digital pengadaan, seperti sistem pengadaan secara elektronik, katalog elektronik, serta berbagai platform pendukung lainnya. Kemampuan tersebut menjadi penting agar ASN mampu beradaptasi dengan transformasi digital dalam birokrasi pemerintahan.

Penguasaan terhadap sistem digital pengadaan akan membantu ASN bekerja secara lebih cepat, tepat, dan transparan. Sistem digital memungkinkan proses pengadaan terdokumentasi secara lebih baik dan mudah diawasi. ASN yang memahami sistem digital pengadaan akan mampu mengurangi risiko kesalahan teknis, mempercepat proses administrasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan dalam bidang pengadaan barang dan jasa pemerintah.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sarana utama untuk meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi (Jufani et al., 2025). Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai proses yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif. Dalam konteks organisasi pemerintahan, diklat menjadi salah satu strategi penting untuk menjawab kebutuhan peningkatan kapasitas aparatur.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan teori Human Capital Gary Becker (1964) dalam Supraptika et al. (2025), yang menjelaskan bahwa investasi organisasi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kemampuan, produktivitas, serta kualitas kerja pegawai. Diklat PBJP dapat dipahami sebagai bentuk investasi pemerintah daerah terhadap sumber daya aparatur. Investasi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan individu ASN, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi pemerintah secara keseluruhan.

Dalam konteks ASN, Diklat PBJP merupakan bentuk investasi pemerintah daerah untuk menciptakan aparatur yang profesional, kompeten, dan adaptif terhadap perkembangan sistem pengadaan modern. ASN yang memiliki kompetensi PBJP akan lebih siap menghadapi perubahan regulasi, perkembangan teknologi, serta tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pelaksanaan Diklat PBJP tidak dapat dipandang sebagai kegiatan administratif semata, tetapi sebagai bagian dari strategi pembangunan kapasitas birokrasi daerah.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Diklat PBJP memiliki peran penting dalam mendukung reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik. ASN yang memiliki kompetensi dalam bidang PBJP akan lebih mampu melaksanakan proses pengadaan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Kompetensi tersebut menjadi modal penting untuk meminimalkan risiko kesalahan administrasi, keterlambatan pengadaan, pemborosan anggaran, serta potensi penyimpangan dalam proses pengadaan barang dan jasa pemerintah.

Dalam konteks Provinsi NTB, peningkatan Kompetensi ASN melalui Diklat PBJP menjadi semakin relevan karena pemerintah daerah dituntut untuk mempercepat pembangunan daerah. Pengadaan barang dan jasa memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan infrastruktur, pelayanan publik, pendidikan, kesehatan, serta berbagai program pembangunan lainnya. Apabila ASN yang menangani pengadaan memiliki kompetensi yang baik, maka pelaksanaan program pembangunan daerah juga berpotensi berjalan lebih efektif dan tepat sasaran.

Peningkatan kompetensi ASN melalui Diklat PBJP juga berhubungan dengan upaya optimalisasi penggunaan anggaran daerah. Anggaran pemerintah harus dikelola secara tepat, transparan, dan bertanggung jawab. Proses pengadaan yang dilakukan oleh ASN yang kompeten akan membantu memastikan bahwa belanja pemerintah benar-benar sesuai dengan kebutuhan, memiliki kualitas yang baik, serta memberikan manfaat bagi masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi ASN dalam PBJP memiliki dampak langsung terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah.

Keberadaan Diklat PBJP tidak hanya berfungsi sebagai program peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga sebagai strategi penguatan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah. Kelembagaan pemerintah yang kuat membutuhkan aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja yang baik. Melalui Diklat PBJP, pemerintah daerah dapat membangun sumber daya aparatur yang lebih siap dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan pengadaan barang dan jasa.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Noor et al. (2023), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan secara terstruktur cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak memperoleh pelatihan. Hal ini memperkuat temuan bahwa Diklat PBJP dapat menjadi instrumen strategis dalam pengembangan Kompetensi ASN, khususnya di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi NTB.

Berdasarkan uraian tersebut, Diklat PBJP dapat diposisikan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur. Program diklat yang dirancang secara sistematis, relevan dengan kebutuhan kerja, serta didukung oleh instruktur dan materi yang memadai akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan Kompetensi ASN. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu terus memperkuat pelaksanaan Diklat PBJP agar ASN memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tata kelola pengadaan barang dan jasa yang semakin kompleks.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Diklat PBJP memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kompetensi ASN di Daerah Provinsi NTB. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas pengadaan barang dan jasa pemerintah tidak dapat dilepaskan dari peningkatan kompetensi aparatur yang menjalankannya. Semakin baik kualitas Diklat PBJP yang diberikan, semakin besar pula peluang pemerintah daerah untuk menghasilkan ASN yang profesional, kompeten, berintegritas, dan mampu mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, serta akuntabel.

#### **4. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Temuan ini membuktikan bahwa pelaksanaan Diklat PBJP memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan ASN, khususnya pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang berkaitan dengan proses pengadaan barang dan jasa pemerintah. Diklat PBJP tidak hanya memberikan pemahaman mengenai regulasi dan prosedur pengadaan, tetapi juga membentuk kemampuan teknis ASN dalam melaksanakan tugas secara lebih profesional, transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa semakin baik pelaksanaan Diklat PBJP, semakin tinggi pula kompetensi ASN dalam menjalankan tugas di bidang pengadaan barang dan jasa. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur. ASN yang memperoleh pelatihan secara terstruktur akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam memahami perubahan regulasi, menggunakan sistem

pengadaan berbasis digital, menyusun dokumen pengadaan, serta mengelola proses pengadaan secara efektif dan efisien.

Kesimpulan ini juga menegaskan bahwa Diklat PBJP perlu terus ditingkatkan kualitasnya agar mampu menjawab kebutuhan organisasi pemerintah daerah. Peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui penyusunan materi pelatihan yang relevan dengan perkembangan regulasi dan praktik pengadaan terkini. Materi diklat perlu disusun secara aplikatif agar tidak hanya berorientasi pada pemahaman teoritis, tetapi juga mampu membantu ASN menghadapi permasalahan nyata dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di lingkungan kerja masing-masing.

Selain itu, metode pembelajaran dalam Diklat PBJP perlu dikembangkan secara lebih adaptif dan partisipatif. Penggunaan studi kasus, simulasi, diskusi kelompok, praktik penggunaan aplikasi pengadaan, serta evaluasi berbasis kompetensi dapat menjadi strategi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Metode pelatihan yang interaktif akan membantu peserta diklat memahami materi secara lebih mendalam dan mampu menerapkannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelatihan juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan Diklat PBJP. Ketersediaan fasilitas pembelajaran, perangkat teknologi informasi, akses terhadap sistem pengadaan digital, serta dukungan instruktur yang kompeten akan berpengaruh terhadap kualitas proses pelatihan. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memberikan perhatian serius terhadap pemenuhan kebutuhan pendukung pelaksanaan diklat agar hasil pelatihan dapat lebih optimal.

Evaluasi pelatihan juga perlu dilakukan secara berkelanjutan, baik sebelum, selama, maupun setelah pelaksanaan diklat. Evaluasi tidak hanya bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta, tetapi juga untuk menilai sejauh mana hasil diklat dapat diterapkan dalam pekerjaan. Dengan adanya evaluasi yang berkelanjutan, pemerintah daerah dapat mengetahui kelemahan program diklat dan melakukan perbaikan secara sistematis pada pelaksanaan diklat berikutnya.

Dengan demikian, Diklat PBJP dapat dipandang sebagai salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah di Provinsi NTB. Peningkatan kompetensi ASN melalui diklat diharapkan mampu mendukung pelaksanaan pengadaan barang dan jasa yang lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Pada akhirnya, kompetensi ASN yang semakin baik akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, optimalisasi penggunaan anggaran daerah, serta penguatan tata kelola pemerintahan daerah yang profesional dan berintegritas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital : Tren , Inovasi , dan Tantangan Guruh Suksmono Aji Iva Khoiril Mala pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM di era digital , serta memberikan. Jumeck: *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 1–17.
- Amelliya, R. P., Kusairi, R. A., & Ismail, I. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pelatihan Analisis Pekerjaan: Mengatasi Tantangan, Memaksimalkan Sumber Daya, dan Mengadaptasi Tren Global di Era Digital. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(4), 260–269.
- Asfiah, F., Ruslan, M., & Chahyono, C. (2021). Analisis Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat Kantor Ppsdm Kemendagri Regional Makassar Terhadap Kinerja ASN. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 89–97.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Gulo, B. D., & Sari, A. K. (2025). Pengaruh Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman Akuntabilitas Terhadap Kualitas Laporan Kinerja di Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 243–261.
- Jufani, A. P., Aliza, S. W., Syafila, S., & Solissa, A. A. (2025). Peran Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Pengembangan Kapasitas Organisasi Yang Berkelanjutan. *Hikamatzu| Journal of Multidisciplinary*, 2(1).
- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 559–570.
- Prayetno, S., Permadi, H., & Sarikusumaningtyas, W. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Superior Advokat pada Kantor Hukum. *Media Bina Ilmiah*, 17(3), 537–548.
- Putri, D., Husna, K., Fahrezi, M. A., Darmansah, T., William, J., Ps, I. V, Estate, M., Percut, K., Tuan, S., & Serdang, K. D. (2025). Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Pendidik di Era Digital. *Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(1), 13–24.
- Rejeki, A. P. S., & Kusumawardhani, F. (n.d.). Kontribusi ASN terhadap Transparansi Belanja Negara Berbasis Digital.
- Sarjito, A., & Djati, S. P. (2025). Implikasi Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara Milenial terhadap Reformasi Birokrasi Digital di Era Transformasi Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 21(1), 87–109.
- Setiabudi, D., & Anggraini, D. (2021). Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). *International Journal of Social and Public Administration*, 1(1).

- Irwan Cahyadi, dkk, Analisis Efektivitas Pelatihan Dalam Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Provinsi NTB (Studi Kasus Diklat PBJP Level 1 Provinsi NTB)
- Siboro, R. P., Nababan, F., Manurung, C., Hidayat, N., & Dalimunthe, M. B. (2025). Dampak Modal Manusia terhadap Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia di Era Digital. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(3), 1097–1108.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Supraptika, H., Faturhman, M. R. T., Syavera, A. F., Giovaningrum, P., & Fahmi, A. D. (2025). Application of Human Capital Management to Improve HR Quality and Company Performance Through Theory. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(1), 309–314.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.
- Wirasandi, A. A., Yamin, M. N., & Kahar, F. (2019). Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Makassar. *UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR*.
- Wulandari, D. P., Sumber, P., Manusia, D., & Pascasarjana, S. (2021). Strategi Peningkatan Kompetensi Dalam Menyiapkan Aparatur Sipil Negara di Era Revolusi Industri 4.0 Strategy to Increase Competence in Preparing State Civil Apparatus in the Industrial Revolution Era 4.0. *Jejaring Administrasi Publik*, 13(2).