



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## **ANALISIS PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**Achmad Choirul Rizki<sup>1</sup>, Desriadi<sup>2</sup>, Sarjan M<sup>3</sup>**

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi

Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi

email:

[achmadchoirul1708@gmail.com](mailto:achmadchoirul1708@gmail.com)<sup>1</sup>, [descopaliang@gmail.com](mailto:descopaliang@gmail.com)<sup>2</sup>, [Sarjan.fadlan@gmail.com](mailto:Sarjan.fadlan@gmail.com)<sup>3</sup>

### ***Abstract***

*Training has an important role to improve the quality of performance of competitive State Civil Apparatus to improve more qualified human resources. The purpose of this study was to determine Human Resource Training in State Civil Apparatus at the Office of the Asset and Regional Financial Management Agency of Kuantan Singingi Regency. This study is a qualitative study. The informants in this study were 6 people using purposive sampling. The formulation of the problem in this study is that HR training at the Office of the Regional Financial Management Agency has not been realized optimally. Researchers analyzed data from various sources obtained from the field using data collection methods by conducting interviews, observations, and documentation. So from the results of the analysis in the field, the author found the results of the study that Human Resource Training in State Civil Apparatus at the Office of the Asset and Regional Financial Management Agency of Kuantan Singingi Regency had been implemented well.*

**Keywords: Training, Human Resources, State Civil Apparatus.**

### ***Abstrak***

*Pelatihan mempunyai peran penting untuk meningkatkan kualitas kinerja para Aparatur Sipil Negara yang berdaya saing untuk meningkatkan SDM yang lebih berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Aset Dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Informan pada penelitian ini adalah sebanyak 6 orang menggunakan sampling purposive. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah pelatihan SDM pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah belum terealisasi secara maksimal. Peneliti menganalisa data dari berbagai sumber yang di dapat dari lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Maka dari hasil analisis di lapangan penulis menemukan hasil penelitian bahwa Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi telah dilaksanakan dengan baik.*

**Kata Kunci : Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Aparatur Sipil Negara.**



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

## **1. PENDAHULUAN**

Bagi PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja di instansi pemerintah, terdapat profesi yang disebut Aparatur Sipil Negara atau ASN. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang disebut juga Pegawai ASN adalah pegawai pemerintah dan pegawai negeri sipil dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, diberi tanggung jawab dalam jabatan pemerintahan atau diberi tugas kenegaraan lainnya, dan dibayar sesuai dengan pedoman perundang-undangan. Salah satu tanggung jawab ASN adalah memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan kompeten. Kompetensi teknis, manajerial, dan budaya diperlukan untuk memberikan layanan profesional dan berkualitas tinggi.

Mengingat meluasnya penggunaan teknologi di tempat kerja dan persaingan yang ketat di dunia bisnis, penting bagi karyawan untuk dapat menguasai keterampilan teknologi dengan cepat. Kemahiran dalam menggunakan teknologi untuk memfasilitasi pekerjaan, selain kompetensi lainnya, fleksibilitas (bukan kekakuan), dan kemampuan untuk membawa ide-ide baru ke dalam bisnis semuanya diperlukan.

Salah satu permasalahan besar yang dapat menghambat pertumbuhan perekonomian negara adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Era globalisasi, era persimpangan jalan yang berkualitas, akan menjadikan rendahnya kualitas sumber daya manusia sebagai kendala lain. Penataan sumber daya manusia yang berjiwa intelektual, spiritual, kreatif, bermoral, dan bertanggung jawab merupakan langkah awal yang perlu dilakukan jika masyarakat Indonesia ingin berpartisipasi dalam norma internasional. Kinerja dan kualitas sumber daya manusia mempunyai korelasi yang kuat.

Pegawai, pegawai negeri, dan abdi masyarakat mempunyai peranan penting dalam aparatur pemerintah sebagai pemikir, perencana, dan penyelenggara keterlibatan masyarakat dalam proses pembangunan. Mereka juga menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan bangsa dengan kesetiaan teguh pada Pancasila dan UUD 1945, serta berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan yang sebenarnya. Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa dalam rangka upaya mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum dan mempunyai peradaban yang modern, demokratis, sejahtera, adil dan merata, maka terbukti sekali dalam hal ini kedudukan dan peranan PNS sangatlah penting.

Karyawan mengikuti kegiatan pelatihan dimana mereka menerima program pendidikan singkat yang dilaksanakan secara tertib dan sistematis. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan terkait dengan tugas yang diberikan kepadanya dalam program pendidikan ini.

Dampak dari penerapan program pelatihan mencakup pengembangan keterampilan, peningkatan produktivitas, dan kinerja karyawan yang lebih baik sehingga memungkinkan mereka bersaing di dunia kerja. Karyawan harus mendapatkan pelatihan yang memadai agar menjadi tenaga profesional terampil yang berdaya saing di industrinya. Peningkatan bakat pegawai atau pegawai suatu organisasi dilakukan melalui pelatihan. Bisnis fokus pada lebih



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

dari sekedar mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian tenaga kerja mereka dalam industri tertentu.

Salah satu Organisasi Perangkat Daerah, BPKAD mengelola keuangan dan kekayaan daerah atas nama Pemerintah Daerah. Dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang merangkap sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan Bendahara Umum Daerah (BUD). Pejabat Penatausahaan Barang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) yang merupakan bagian dari organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Kuantan Singingi bertugas membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan, khususnya bagian dukungan keuangan daerah.

ASN (Aparatur Sipil Negara) di BPKAD Kuansing memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang bervariasi dengan peran dan fungsi yang berbeda-beda dalam pelayanan. Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada setiap departemen dan bidang dalam instansi agar tercipta pelayanan publik yang profesional dan berkualitas sesuai dengan tugas pokok fungsi yang ada, mengingat tugas pokok dan fungsi menuntut kompetensi dari pegawai.

Diketahui, Kantor Badan Aset dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mempekerjakan 58 PNS yang sebagian besar bergelar sarjana (S1), bahkan ada yang bergelar magister (S2), dan sebagian pegawai hanya tamatan SMA. diploma. Selain itu, ada pula pekerja yang tetap ditugaskan tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikannya. Selain itu, hal ini secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

Hal yang umum terjadi di organisasi pemerintah adalah kurangnya pengetahuan tentang teknologi mutakhir. BPKAD memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan fleksibel dalam pekerjaannya agar dapat menyelenggarakan kegiatan dan urusan Pemerintahan Daerah secara efisien dan efektif. Sebagai hasilnya, BPKAD harus memberikan pelatihan yang sesuai. Setiap gaya pelatihan memiliki filosofi unik dan tujuan maksimal yang harus dipenuhi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di BPKAD Kabupaten Kuantan Singingi bahwa masih ada pelatihan yang belum di terapkan secara optimal yaitu Super Admin SIPD. SIPD (Sistem Informasi Pemerintahan Daerah) adalah pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah, dan informasi pemerintahan daerah lainnya yang saling terhubung untuk dimanfaatkan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah. Sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Pelatihan SDM Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di kantor Badan Pengelola Keuangan Aset Dan Daerah (BPKAD) Kabupaten Kuantan Singingi”.



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara**

Menurut Gerald E. Caiden dalam (Jurharnis, 2015) Pengambilan keputusan, pengorganisasian, penetapan tujuan dan sasaran, peningkatan kerja sama dengan DPR dan organisasi masyarakat untuk mendapatkan dukungan publik dan pendanaan bagi inisiatif pemerintah, pemantapan dan, jika perlu, perubahan organisasi, relokasi dan pengawasan staf, pelaksanaan kepemimpinan, pengelolaan komunikasi, dan kinerja. Tugas lain yang dilaksanakan oleh lembaga eksekutif dan lembaga pemerintah lainnya adalah penyelenggaraan negara.

Menurut Chander dan Plano dalam (Keban, 2014) menyatakan bahwa proses pengorganisasian dan pengkoordinasian sumber daya dan personel publik untuk membuat, melaksanakan, dan mengawasi keputusan publik dikenal dengan istilah administrasi negara.

Menurut Pfiffner Presthus dalam (William Djani, 2022) bahwa proses pelaksanaan kebijakan negara berkaitan dengan penyelenggaraan negara. Penafsiran ini mengandung gagasan bahwa penyelenggaraan negara hanya sekedar menjalankan program negara yang diamanatkan secara politik.

#### **2.1.2 Teori/Konsep Organisasi**

Menurut Prajudi Armosudiro dalam (Arie, 2018) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem hubungan kerja dan pembagian kerja di antara sejumlah individu dalam posisi yang bekerja sama dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Siagian dalam (Sulaksono, 2019) Setiap asosiasi yang terdiri dari dua individu atau lebih yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu aliansi dianggap sebagai sebuah organisasi. Selalu ada hubungan antara seorang individu atau sekelompok individu yang dikenal sebagai pemimpin dengan individu atau kelompok lain yang dikenal sebagai bawahan.

Menurut Robbins dalam (Budiharjo, 2014) menyiratkan bahwa sekelompok elemen sosial yang dengan sengaja dikoordinasikan dalam batas-batas yang ditentukan secara wajar dan berkolaborasi terus-menerus untuk mencapai tujuan dalam jangka waktu tertentu membentuk sebuah organisasi.

#### **2.1.3 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Apani, 2020) Ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan tenaga kerja secara efisien dan berhasil untuk memenuhi tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat secara keseluruhan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Menarik, memilih, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

Menurut Invancevich dalam (Saihudin, 2019) mencirikan manajemen sumber daya manusia sebagai aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi dengan tujuan memungkinkan penggunaan manusia (pekerja) seefisien mungkin untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Menurut Henry Simamora dalam (Irmani, 2022) Penggunaan, pertumbuhan, evaluasi, pemberian layanan, dan pengelolaan individu karyawan dalam perusahaan atau tim dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Selain itu, perancangan dan pelaksanaan sistem perencanaan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, penilaian pekerjaan, remunerasi pegawai, dan hubungan kerja yang harmonis semuanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia.

#### **2.1.4 Teori/Konsep Kinerja**

Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Rismawati, 2018) adalah jumlah dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Byars dan Rue (Dowanisba, 2023) mengklaim bahwa hubungan antara upaya, kemampuan, dan persepsi karyawan terhadap aturan atau tugas menentukan kinerja mereka. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan adalah kualitas pribadi yang digunakan dalam pelaksanaan tugas dan motivasi menghasilkan usaha. Persepsi terhadap tugas adalah tindakan dan perilaku yang dirasa penting oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan definisi yang disebutkan sebelumnya, penulis mengkarakterisasi kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan individu dan aktivitas organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai keadaan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.1.5 Teori/Konsep Pelatihan**

Proses pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada diri sendiri atau orang lain sehubungan dengan kompetensi tertentu yang dianggap bermanfaat disebut pelatihan.

Menurut Mariot Tua Efendi. H dalam (Hatta, Herman, 2023) Tujuan pengembangan dan pelatihan adalah sama—untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas seseorang. Meskipun demikian, berdasarkan tujuan penggunaannya, kedua gagasan tersebut biasanya dapat dipisahkan. Sementara pengembangan menekankan perolehan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan di masa depan melalui strategi terpadu dengan kegiatan lain untuk meningkatkan perilaku kerja, pelatihan lebih menekankan pada peningkatan kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu pada saat ini.

Joyce et al dalam (Mendorfa, 2021) menyatakan bahwa karena kegiatan pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan pembelajaran, maka disarankan untuk membuat program pelatihan yang memuat petunjuk pelaksanaan pelatihan dan sintaksis pembelajaran yang sesuai dengan ciri-ciri peserta pelatihan.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

### **3. METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) Intinya, prosedur penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan sasaran tertentu. Berdasarkan hal tersebut, ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan, yaitu teknik keilmuan, data, tujuan, dan kegunaan. Menurut metode ilmiah, proyek penelitian didasarkan pada kualitas sains yang rasional, empiris, dan sistematis. Penelitian rasional didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan dengan cara yang masuk akal dan dapat dipahami oleh akal manusia. Empiris menunjukkan bahwa cara-cara yang digunakan dapat dilihat oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis mengacu pada pemanfaatan serangkaian langkah logis dalam proses penelitian.

Untuk menggambarkan keadaan subjek dan objek, baik orang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain, serta untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang timbul selama pelaksanaan penelitian, maka peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif yang dipadukan dengan metode penelitian kualitatif. pendekatan analisis deskriptif. Metode ini melibatkan pendeskripsian fakta-fakta yang ditemukan di lapangan yang dihubungkan dengan konsep-konsep teoritis yang bersangkutan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisa Hasil Penelitian Tentang Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Pembahasan merupakan isi hasil analisis data dan fakta yang peneliti dapatkan di lapangan serta disesuaikan dengan teori yang peneliti gunakan. Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan untuk memberikan penafsiran terhadap hasil yang diperoleh selama penelitian berlangsung.

#### **1. Indikator Partisipasi**

Berdasarkan analisis yang penulis lakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Aset Dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mengenai indikator Partisipasi yaitu pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Aset Dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik antara peserta pelatihan dengan narasumber. Berdasarkan dari pengertiannya partisipasi yaitu terjalinya komunikasi yang baik selama pelatihan. Sehingga baik intrukstur dan peserta pelatihan dapat berinteraksi secara resirokal. Dalam hal ini pemerintah khusus nya Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi telah berpartisipasi dengan baik selama melakukan pelatihan.

#### **2. Indikator Repetisi**

Berdasarkan analisis yang penulis lakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mengenai indikator Repetisi





**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

belum sepenuhnya sempurna di karenakan ada pelatihan yang belum diterapkan ketika pelatihan itu

mendahului aturan yang dikeluarkan. Dan penyebab tidak di terapkannya adalah aplikasi yang belum sempurna. Namun pelatihan yang lain sudah di terapkan dengan cukup baik, di sini pegawai BPKAD yang telah mengikuti pelatihan sudah dapat menerapkan apa yang dipelajari selama pelatihan karna pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing

### **3. Indikator Relevansi**

Dari hasil analisis penulis pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Aset Dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mengenai indikator Relevansi sudah terlaksana dengan baik, di karenakan pelatihan yang diikuti oleh pegawai BPKAD sudah sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Dan yang didapatkan hasil dari pelatihan pun bukan hanya bermanfaat bagi peserta saja namun OPD lain pun juga bisa mendapatkan manfaat nya di karenakan ilmu yang di dapat pegawai BPKAD juga bisa di terapkan di OPD lain.

### **4. Indikator Umpan Balik**

Dari hasil analisis penulis pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Aset Dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mengenai indikator Umpan Balik sudah terlaksana dengan baik, di sebab kan peserta yang mengikuti pelatihan juga mendapatkan suasana baru dalam melaksanakan pelatihan. Dan bisa mengikuti pelatihan pun merupakan salah satu reward bagi peserta. Maka dari itu umpan balik nya adalah mereka akan bisa mengimplementasikan hasil dari pelatihan dengan baik di kantor BPKAD.

### **5. Indikator Transparansi**

Dari hasil analisis penulis pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Aset Dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mengenai indikator Tranparansi sudah terlaksana dengan baik, dikarenakan yang menghadirkan narasumber itu Mendagri, jadi apa yang di butuhkan oleh peserta sesuai dengan pelatihanya, oleh karna itu peserta bisa memahami dengan mudah materi yang diberikan oleh narasumber.

## **5. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari hasil penelitian ini penulis ambil kesimpulan bahwa Analisis pelatihan sumber daya manusia pada aparatur sipil negara di kantor badan pengelolaan keuangan aset dan daerah kabupaten kuantan singingi telah dilaksanakan dengan baik. namun belum terealisasikan secara maksimal, Karena pelatihan yang dilakukan itu mendahului aturan yang dikeluarkan dari Mendagri atau aplikasinya yang belum sempurna untuk di terapkan.

## **Saran**



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

Saran yang dapat peneliti berikan sebagai masukan terhadap Analisis penerapan prinsip-prinsip pelatihan sumber daya manusia pada aparatur sipil negara di kantor badan pengelolaan keuangan aset dan daerah kabupaten kuantan singingi adalah sebagai berikut :

1. Untuk badan pengelolaan keuangan aset dan daerah kabupaten kuantan singingi di harapkan untuk dapat lebih memksimalkan prinsip-prinsip pelatihan kerja yang diberikan.
2. bagi peneliti selanjutnya dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman dalam menganalisa penerapan prinsip-prinsip pelatihan sumber daya manusia pada aparatur sipil negara.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimah kasih yang tiada henti kepada kedua orang tua penulis Ayah dan Ibu serta saudara dan saudari penulis yang telah memberi semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menimba ilmu, ucapan terimah kasih kepada ibuk Dr. Ikrima Mailani, S.Pd.I., M.Pd.I selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, ibuk Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, bapak Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi, bapak Desriadi, S.Sos.,M.Si selaku dosen pembimbing I penulis, bapak Sarjan M, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing II penulis, bapak dan ibuk dosen serta seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta teman-teman seperjuangan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **A. Buku**

- Apandi, Yulianti. Devi. (2020). *Administrasi Perkantoran dan Logistik*. Lampung: Pustaka Ali Imron.
- Arie, Ambarwati. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Kreative.
- Budiharjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa sukses.
- Dowanisba, B. (2023). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah (Teori Konsep Implementasi)*. Yogyakarta: Tangga Ilmu.
- Hatta, Herman, Dkk. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Irmani, Ni. Wayan. Dian. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta: Budi Utama.
- Jurharnis. (2015). *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Makassar: CV Sah Media.
- Keban, Yeremias. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yoyakarta: Gava Media.





**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

Mendorfa, Operianus. (2021). *Model Pelatihan*. Pasaman Barat: CV Azka Pustaka.

Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes: Media Perkasa.

Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: CV Budi Utama.

William Djani. (2022). *Teori dan Pergeseran Paradigma ke Era Digital*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Perundang-Undangan Pasal 1 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.