

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

PROPOSAL

*Disusun dan diajukan untuk melengkapi dan memenuhi
Syarat mencapai Gelar Sarjana Sosial
Program Pendidikan Strata Satu Program Studi Administrasi Negara*



Oleh :

**ACHMAD CHOIRUL RIZKI
NPM. 200411015**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2024**

TANDA PERSETUJUAN

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

NAMA : ACHMAD CHOIRUL

NPM : 200411015

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS : ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I



DESRIADI. S.Sos., M.Si
NIDN. 1022018302

PEMBIMBING II



SARJAN M, S.Sos., M.Si
NIDN. 1008128002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi



EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si
NIDN. 1002059002

TANDA PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :

Hari : RABU

Tanggal : 11

Bulan : SEPTEMBER

Tahun : 2024

TIM PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,



ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1005108901



SARJAN.M, S.Sos, Msi
NIDN. 1008128002

DESRIADI, S.Sos., M.Si

()

EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si

()

SAHRI MUHARAM, S.Sos., M.Si

()

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Dekan,



RIKA RAMADHANTI, S.IP., M.Si
NIDN. 1030058402

ABSTRAK

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

Oleh :

**ACHMAD CHOIRUL RIZKI
NPM : 200411015**

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.

ABSTRAK

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES TRAINING IN STATE CIVIL APPARATUS AT THE OFFICE OF THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSET MANAGEMENT AGENCY OF KUANTAN SINGINGI DISTRICT

By :

**ACHMAD CHOIRUL RIZKI
NPM : 200411015**

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.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam tugasnya ASN harus memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Untuk memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas tentu dibutuhkan kompetensi teknis, manajerial dan culture. (*Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil negara*)

Untuk memiliki ASN yang berkompentensi teknis agar menjalankan tugas dan fungsi secara profesional dan berkualitas dibutuhkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN.

Pada era serba menggunakan teknologi dalam setiap pekerjaan dan persaingan bisnis yang ketat, setiap pegawai dituntut harus dapat dengan cepat menguasai keahlian dalam hal teknis yang berhubungan dengan pekerjaan. Keahlian dalam penggunaan teknologi yang mempermudah pekerjaan, dan keahlian lainnya, serta mampu dengan cepat beradaptasi pada setiap perubahan, fleksibel

(tidak kaku), dan mampu memberikan inovasi perubahan terhadap organisasinya tersebut.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan batu sandungan dalam era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam peraturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (*Performance*).

Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Dalam hal ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting, sebagaimana dikemukakan di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, ber peradapan modern, demokratis, makmur, adil dan merata.

Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang bersaing dan handal serta sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi memerlukan sebuah media,

dimana media tersebut menjadi sebuah tempat untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Serta mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya tersebut. Pelatihan sumber daya manusia merupakan media yang sangat penting dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada kegiatan pelatihan, pegawai diberikan sebuah program pendidikan jangka pendek, dimana program pendidikan tersebut dilakukan secara prosedur dan terorganisir. Dalam program pendidikan tersebut, pegawai mempelajari pengetahuan dan ketrampilan mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Buckley dan Caple (dalam Indahingwati, 2020 : 107) pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ketrampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan dalam situasi kerja adalah untuk memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai, dan menyadari potensi yang mereka miliki.

Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan.

Dampak dari penerapan program pelatihan untuk membentuk kecakapan, meningkatkan produktifitas kerja dan meningkatkan mutu kinerja pegawai yang

mampu berdaya saing dalam dunia kerja. Untuk memperoleh pegawai yang berdaya saing serta memiliki keahlian dalam bidangnya maka penerapan pelatihan dilakukan dengan baik terhadap pegawai. Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Organisasi tidak hanya memperhatikan dari segi peningkatan keahlian, ketrampilan, pegawai pada bidangnya.

BPKAD merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang Pemerintah Daerah dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dipimpin oleh seseorang Kepala Badan dan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) dan Pejabat Penatausahaan Barang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan ketentuan diatas Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi telah membentuk Badan Pengelola Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dengan peraturan Bupati Nomor 45 Tahun 2016 tentang tugas pokok dan tugas fungsi Badan Pengelola Keuangan Aset dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi merupakan Pelaksanaan Penunjang Urusan daerah.

Sebagai salah satu bagian organisasi pemerintah daerah di kabupaten Kuantan Singingi, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) mempunyai tugas untuk membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan khususnya bagian penunjang bidang keuangan daerah.

Baiknya kinerja pegawai BPKAD kuansing secara umum juga berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari organisasi. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainya adalah aspek yang berkaitan dengan pelatihan pegawai.

BPKAD telah melaksanakan pelatihan terhadap ASN setiap tahunya. Adapun pelatihan dari yang telah dilaksanakan oleh BPKAD terhadap ASN adalah sebagai berikut :

Tabel I.1 : Jenis Kegiatan Pelatihan yang dilaksanakan di BPKAD Kabupaten Kuantan Singingi.

No.	Jenis Kegiatan Pelatihan	Pelaksanaan
1.	Penyusunan perencanaan dan penganggaran daerah	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2019 – 2023
2.	Bimtek penyusunan indikator kinerja utama melalui sinkronisasi RPJMD dan Rentar OPD	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2019 - 2024
3.	Bimtek pengawasan oleh dewan dan satuan pengawasan internal.	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2019-2023
4.	Bimtek penyusunan tata naskah Dinas dan Manajemen Kearsipan.	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2020-2023
5.	Bimtek badan layanan umum Daerah.	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2020-2023
6.	Bimtek analisis standar biaya.	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2020-2023
7.	Diklat kepemimpinan tingkat III.	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2020-2023

8.	Pelatihan Super Admin Aplikasi SIPD modul penata usaha dan pertanggung jawaban.	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2022-2023
9.	Super Admin SIPKD	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2022-2023
10.	Bimtek aplikasi SIPD RI penganggaran.	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2022-2023
11.	Bimtek aplikasi SIPD penata usaha dan akuntansi.	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2022-2023
12.	Pelatihan CGAA	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2022-2023
13.	Bimtek BMD	Dilaksanakan dalam setahun sekali sejak 2022-2023

Sumber : BPKAD Kabupaten Kuantan Singingi 2023

ASN (Aparatur Sipil Negara) yang ada pada BPKAD kuansing memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman berbeda yang berbeda pada tugas dan fungsi di dinas tersebut. Mengingat tugas dan fungsi pokok yang mengharuskan para pegawai memiliki kompetensi yang di butuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para pegawai disetiap bidang dan bagian di instansi agar tercipta pelayanan publik yang profesional dan berkualitas sesuai tugas pokok fungsi yang ada.

Tabel I.2 : Data Pegawai ASN Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan

Aset dan Daerah Kabuapten Kuantan Singingi.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
Sarjana Strata II (S.2)	5	8,62
Sarjana Strata I (S.1)	35	60,34
Diploma	9	15,51
SLTA Sederajat	9	15,51
Jumlah	58	100,00

Sumber : BPKAD Kabupaten Kuantan Singingi 2023.

Dari tabel diatas, diketahui jumlah pegawai negeri pada kantor Badan pengelolaan Keuangan Aset Dan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi berjumlah 58 orang, sebagian besar sudah berpendidikan Strata 1 (S1) bahkan ada yang telah berpendidikan Strata 2 (S2), dan juga ada yang berpendidikan Diploma, pegawai yang hanya berpendidikan SLTA. Dan juga masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal ini juga berdampak langsung terhadap kinerja pegawai tersebut.

Masih sering terjadi di bagian organisasi pemerintahan yaitu kurangnya pemahaman tentang teknologi terbaru. Untuk menyelesaikan tugas dan urusan Pemerintahan Daerah yang baik dan efektif, BPKAD harus mempunyai SDM yang terampil dan gesit dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu maka BPKAD sebaiknya memberikan pelatihan yang sesuai. Setiap jenis pelatihan memiliki konsep berbeda dengan tujuan maksimal yang ingin dicapai.

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”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Penerapan Prinsip-Prinsip Pelatihan SDM Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kuantan Singingi ?.”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan yang di capai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Penerapan Prinsip-Prinsip Pelatihan SDM pada ASN di kantor BPKAD Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Pelatihan Sumber Daya Manusia di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4.2 Secara Praktis

Manfaat Praktis di tujukan bagi organisasi terkait yaitu BPKAD di Kabupaten Kuantan Singingi supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan.

- a. Untuk BPKAD penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

mengenai Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerjanya.

- b. Bagi Universitas Islam Kuantan Singingi penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa program Studi Administrasi Negara pada khususnya dan mahasiswa Universitas Islam Kuantan Singingi.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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.

6.2 Saran

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 :

6.2.1 Untuk badan pengelolaan keuangan aset dan daerah kabupaten kuantan singingi di harapkan untuk dapat lebih memksimalkan prinsip-prinsip pelatihan kerja yang diberikan.

6.2.2 bagi peneliti selanjutnya dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman dalam menganalisa penerapan prinsip-prinsip pelatihan sumber daya manusia pada aparatur sipil negara.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta. Janafa Publishing.
- Alemina Henuk-Kacaribu. 2020. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Ambarwati, Ari. 2018. *Perilaku Dan Teori Organisasi*. Malang. Media Nusa Creative Anggota IKAPI.
- Amaludin, La Ode. 2021. *Kinerja Guru Profesional Konsep Dan Penerapannya*. Banyumas. CV Amerta Media.
- Apriyanti, Yesi Okta Dkk. 2023. *Pengantar Ilmu Manajemen Pendidikan (Teori Dan Praktek Mengelola Lembaga Pendidikan Era Industri 4.0 & Socity 5.0)*. Jambi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya. PT Scopindo Media Pustaka.
- Budiharjo, M. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta. Raih Asa Sukses.
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. CV Budi Utama.
- Dowanisba, Barnabas. 2023. *Kinerja Pegawai negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah (Teori, Konsep, Implementasi)*. Yogyakarta. Tangga Ilmu.
- Erwatiningsih, Eni Dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori)*. Padang. PT Global Ekskutf Teknologi Anggota IKAPI.
- Hatta, Herman Dkk. 2023. *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Irmani, Ni Wayan Dian. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Budi Utama.
- Juharnis. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Makassar. CV Sah Media.
- Keban, yeremias. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta. Grava Media.

- Mendofra, Operianus. 2021. *Model Pelatihan*. Pasaman Barat. CV Azka Pustaka.
- Moleong, Lexxy.J. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. *Pelatihan Dan Pengembangan SDM : Teori Dan Aplikasi*. Jakarta. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pranogyo, Antaiwan Bowo Dkk. 2021. *Kinerja Karyawan Teori pengukuran Dan Implikasi*. Bandung. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Ramadhan, Muhammad. 2021. *Metode Penelitian*. Surabaya. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Rismawati. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes. Media Perkasa.
- Saihudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Ponorogo. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Sleman. CV Budi Utama.
- Sunarso, Budi. 2021. *Perilaku Organisasi*. Ponorogo. Uwais Inspirasi Indonesia.
- William Djani. 2022. *Teori Dan Pergeseran Paradigma Ke Era Digital*. Sidoarjo. Zifatama Jawara.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Perundang-Undangan Pasal 1 UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara