

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PELAKSANAAN PELATIHAN APLIKASI SISTEM KEUANGAN DESA (SISKEUDES) OLEH DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG KABUPATEN ACEH SINGKIL

Fenni Hasanah^{1(a)}, Aldri Frinaldi^{2(b)}

^{1,2}Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

^{a)}fennihasanah9@gmail.com, ^{b)}aldri@fis.unp.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

26-05-2022

Diterbitkan Online:

30-06-2023

Kata Kunci:

Budaya Kerja, Pelaksanaan Pelatihan, Siskeudes

Keywords:

Work Culture, Implementation of Training, Siskeudes

Corresponding Author:

fennihasanah9@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v2i2.15>

ABSTRAK

Penelitian ini didasari dari permasalahan budaya kerja terhadap pelaksanaan pelatihan siskeudes oleh dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten aceh singkil. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap pelaksanaan pelatihan siskeudes tersebut. Metode yang dipakai ialah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang dipakai ialah Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Penelitian kuantitatif ini memakai angket skala Likert yang digunakan untuk menguji validitas dan releabilitas. Dari populasi didapat jumlah sampel 121 orang. Penelitian ini menunjukkan dampak positif yang terjadi dalam budaya kerja terhadap pelaksanaan pelatihan siskeudes oleh dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten aceh singkil, hal ini terlihat dari nilai signifikansinya yakni 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan persentase kontribusi dari variabel X terhadap Y sebanyak 42.2%. Diketahui dari hasil penelitian ini budaya kerja yang baik dapat mewujudkan sebuah peningkatan pada pelaksanaan pelatihan siskeudes.

ABSTRACT

This research is based on the problems of work culture on the implementation of siskeudes training by the department of community empowerment and the village Aceh Singkil district. The purpose of this study is to analyze the effect of work culture on the implementation of the siskeudes training. The method used is a quantitative method with the type of associative research. The sampling technique used was the proportionate stratified random sampling technique. This quantitative research used a Likert scale questionnaire which was used to test its validity and relevance. From the population, the researcher got 121 people as a total sample. This research shows the positive impact that occurs in work culture on the implementation of siskeudes training towards the department of community empowerment and the village Aceh Singkil district, this can be seen from the significance value which is 0.000 less than 0.05 and the percentage of contribution from variable X to Y is 42.2%. It is known from the results of this research that a good work culture can deliver an improvement in the implementation of siskeudes.

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia saat ini, masih gencar dalam menerapkan governansi digital dari segala sektor. Salah satunya ialah aplikasi Siskeudes yang dikembangkan oleh Kementerian Dalam Negeri dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Siskeudes ini telah mengalami perubahan yang dulunya rilis V1.0. R 1.06 dan sekarang versi 2.0 di tahun 2019 yang merujuk pada Permendagri Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa. Kemudian, harapannya seluruh pemerintah desa dapat mengimplementasikan siskeudes dengan baik.

Aplikasi Siskeudes sebelum diimplementasikan oleh pemerintah desa, terlebih dahulu perangkat desa dilatih melalui pelatihan Siskeudes. Pelatihan menurut Adianto & Sugiyanto (2019) adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Dalam pelatihan Siskeudes ini, yang menjadi pesertanya ialah Bendahara Desa dan Operator Desa. Pelatihan ini merupakan hal yang sangat penting sebelum aplikasi sistem keuangan desa ini dioperasikan oleh pemerintahan desa.

Didalam pelatihan diberi materi tentang pengelolaan keuangan desa berupa tutorial video, materi e-learning, kelompok diskusi untuk meningkatkan arus pengetahuan antara pemberi materi dengan peserta pelatihan. Selain itu, fasilitas untuk pelaksanaan pelatihan baik dari segi ruang pelatihan, penginapan peserta, snack dan makanan, dan fasilitas pendukung lainnya harus disediakan oleh panitia pelaksana guna kelancaran pelaksanaan pelatihan.

Kabupaten Aceh Singkil oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung telah menyelenggarakan pelatihan Siskeudes sebanyak tiga kali. Dalam penelitian ini penulis mengambil pada pelatihan yang kedua yaitu di tahun 2019. Pelatihan tersebut berlangsung selama empat hari pada tanggal 18-21 Maret 2019 di Aula MPU. Peserta pelatihan tersebut berjumlah 232 orang dari 116 desa 11 kecamatan.

Permasalahan yang terjadi adalah pelatihan tersebut membuat ratusan peserta merasa kecewa karena fasilitas yang didapat dan juga pelayanan dari panitia pelatihan sangat tidak memuaskan. Fasilitas seperti penginapan dan lokasi (ruangan) pelatihan kurang memadai. Sehingga peserta merasa tidak nyaman dan

kurang fokus untuk mengikuti pelatihan tersebut. Peserta menganggap panitia pelaksana tidak siap menyelenggarakan kegiatan pelatihan ini. Hal ini sesuai dengan yang diberitakan oleh koran *online* Beritakini.co yang diakses pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 15:42 WIB menyebutkan bahwa:

"...pelatihan sistem aplikasi keuangan desa (Siskeudes) yang diselenggarakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung (DPMK) Aceh Singkil, mengecewakan ratusan peserta. ... 'kami merasa kecewa karena fasilitas yang kami terima tidak sesuai, baik tempat penginapan maupun lokasi pelatihan,"

Berdasarkan pantauan Berita.co diatas, pelatihan tersebut berjalan dengan fasilitas seadanya. Selain itu, mereka juga merasa telah rugi dengan mengeluarkan sejumlah dana untuk pelatihan namun fasilitas tidak sesuai harapan. Dalam berita tersebut juga menjelaskan bahwa panitia menempatkan peserta pelatihan diruangan yang kapasitasnya tidak memadai. Fasilitas pelatihan yang kurang nyaman ini, secara tidak langsung dapat menghambat implementasi Sistem Keuangan Desa tersebut. Hal ini sesuai dengan keterangan informan berinisial I (25 Tahun), beliau adalah salah seorang peserta pelatihan Siskeudes 2019 perwakilan dari salah satu desa, yang penulis wawancarai pada 17 Desember 2020, beliau menerangkan bahwa:

"...pelatihan yang di gedung MPU itu sangat ramai dalam satu ruangan. Beda dengan tahun 2018 yang diadakan di hotel bidadari dengan sistem pershif. Tapi kalo pelatihan 2019 ini ramai sekali. Jadi, gimana mau belajar sampai dengan ratusan orang didalamnya sekali masuk. kurang optimal menurut saya. ... memang pelatihan itu hanya Upgrade ke versi 2.0, tapi walaupun begitu setidaknya tidak sekali ramai begitu. Yang menjadi kualahan adalah bagi perangkat desa yang baru. Sulit mereka memahami. Orang yang ingin bertanya pun segan, jadi tidak bebas untuk bertanya dan berinteraksi. Pelayanannya juga kurang, pokoknya pelatihan yang kemarin menurut saya kurang bagus."

Dari penjelasan informan diatas, pelatihan tersebut tidak membawa kenyamanan bagi peserta, baik itu sulit memahami materi yang diberikan dan juga kenyamanan diruangan saat pelatihan berlangsung akibat terlalu ramai serta pelayanan yang diberikan tidak memuaskan

peserta. Meskipun pelatihan tersebut hanya *Upgrade* aplikasi, tetapi fasilitas seperti ruangan setidaknya memadai.

Berdasarkan wawancara lanjutan yang penulis lakukan pada tanggal 23 Desember 2020 bersama salah satu peserta berinisial I (25 Tahun) mengenai budaya kerja panitia dari DPMK saat pelaksanaan pelatihan, beliau menerangkan bahwa:

“... Panitia hanya memfasilitasi saja, ketika acara dimulai mereka langsung menyerahkan ke Mentor. Bimbingan dari panitia kurang, pelayanan juga seperti itu. Kurang dalam artian disini mereka tidak ada mendampingi peserta. Jadi, tidak ada keseimbangan, mentor sedikit hanya beberapa orang saja, panitia di dalam ruangan juga sedikit, kebanyakan diluar ruangan, sementara peserta ratusan. Menurut saya, terbelengkulailah. Dari segi pakaian panitia seperti biasa saja, tidak menggunakan seragam dan tidak pula menggunakan tanda pengenal.”

Dari penjelasan informan diatas, panitia pelaksana pelatihan Siskeudes tersebut tidak banyak ikut andil dalam keberlangsungan pelatihan tersebut. Seperti, tidak adanya pantauan atau pendampingan panitia terhadap peserta pelatihan dan pelayanan yang diberikan juga kurang dirasa puas oleh peserta. Penampilan panitia juga tidak menggunakan seragam, hanya memakai pakaian masing-masing namun tetap resmi dan sopan. Panitia juga tidak menggunakan tanda pengenal seperti *Id Card* atau *Nametag*.

Menurut penelitian Heri Wijayanto (2013) salah satu faktor keberhasilan atau kegagalan dalam implementasi suatu program salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Frinaldi & Embi (2011) menjelaskan bahwa budaya kerja menggambarkan bagaimana budaya suatu organisasi, bukan tentang mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Budaya kerja adalah suatu pedoman yang dipersepsikan anggota organisasi untuk menjadi sebuah kebiasaan, nilai-nilai yang dijadikan sebagai sifat, atau pendorong yang membudaya pada sebuah organisasi.

Dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan, disana terdapat multi budaya dari tiap organisasi yang harus dipahami bahwa adanya kolaborasi budaya organisasi yang berbeda. Nilai pokok yang didapat dari manajemen multi budaya dapat ditemui pada komunikasi, seperti

dari kata-kata, benda material, ataupun perilaku yang bersumber dari informasi yang sebaik mungkin tentang keragaman dari budaya tersebut (Tjutju Yunarsih 2011). Juga menurut Rozalena (2016) salah satu prinsip dalam pelaksanaan pelatihan yaitu partisipasi yang baik, diharuskan terjalin komunikasi yang baik antara peserta dengan pelatih.

Budaya kerja berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan. Karena perilaku dan sikap peserta, panitia maupun instruktur saat pelatihan itu berlangsung akan menggambarkan bagaimana budaya kerja masing-masing dan akan mempengaruhi daripada keberlangsungan pelatihan tersebut. Menurut Frinaldi (2017) hal yang menjadi sebuah ukuran dalam budaya kerja dilihat dari beberapa hal berikut: a) Kepemimpinan; b) Penampilan; c) Kesadaran akan waktu; d) Komunikasi; e) Penghargaan dan Pengakuan; f) Nilai dan Kepercayaan. Budaya kerja positif akan tercerminkan saat seseorang tersebut bekerja.

Dari paparan yang penulis jelaskan diatas, penulis berkeinginan untuk meneliti sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Pelaksanaan Pelatihan Aplikasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Aceh Singkil”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap pelaksanaan pelatihan aplikasi sistem keuangan desa (Siskeudes) oleh dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten aceh singkil.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dan judul yang diangkat jenis penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yang didukung oleh data kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Aceh Singkil. Operasional variabelnya ada 2 budaya kerja (X) dan Pelaksanaan Pelatihan (Y). Populasi penelitian ini yaitu Pegawai DPMK Kabupaten Aceh Singkil sebanyak 51 orang dan Peserta pelatihan sebanyak 232 orang. Teknik Sampel yakni menggunakan Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sampel diambil menggunakan rumus Slovin 10% untuk peserta pelatihan dengan jumlah 70 sampel dan Slovin 1% untuk pegawai DPMK dengan jumlah 51 sampel. Instrumen penelitian yakni angket skala likert.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Daerah (DPMD) Sumatera Barat yang berjumlah 30 responden. Pada pengujian validitas pertama terdapat butir pernyataan angket yang tidak valid, yaitu pada indikator budaya kerja pernyataan item 8 dan pada indikator pelaksanaan pelatihan pernyataan item 8. Adapun hasil uji validitas setelah valid pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Variabel Budaya Kerja

Hasil validitas variabel budaya kerja ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Validitas Variabel Budaya Kerja

Butir Pernyataan	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
Item 1	.500	Valid
Item 2	.771	Valid
Item 3	.743	Valid
Item 4	.613	Valid
Item 5	.553	Valid
Item 6	.612	Valid
Item 7	.548	Valid
Item 9	.669	Valid
Item 10	.556	Valid
Item 11	.520	Valid
Item 12	.566	Valid
Item 13	.380	Valid
Item 14	.456	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas budaya kerja ini valid karena nilai korelasi > R tabel 0.361.

Variabel Pelaksanaan Pelatihan

Hasil validitas variabel pelaksanaan pelatihan ini ialah sebagai berikut:

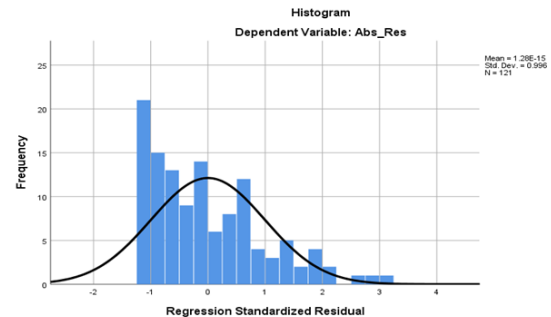
Tabel 2. Hasil Validitas Variabel Pelaksanaan Pelatihan

Butir Pernyataan	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
Item 1	.550	Valid
Item 2	.621	Valid
Item 3	.607	Valid
Item 4	.576	Valid
Item 5	.573	Valid
Item 6	.474	Valid
Item 7	.739	Valid

Dari tabel diatas dapat kita lihat hasil uji validitas pelaksanaan pelatihan ini valid karena nilai korelasi > R tabel 0.361.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar. 1 Hasil Uji Normalitas

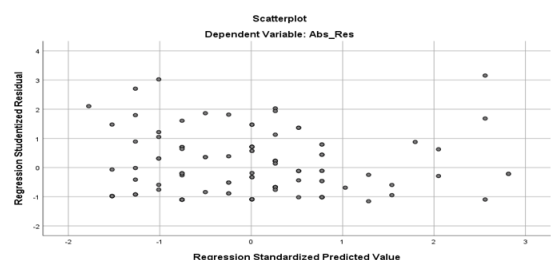
Kembali kita melihat dari histogram diatas bisa diketahui data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal karena persebaran data membentuk kurva normal.

Tabel. 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70488484
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.043
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 3 diatas bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov test menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) = 0.069 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

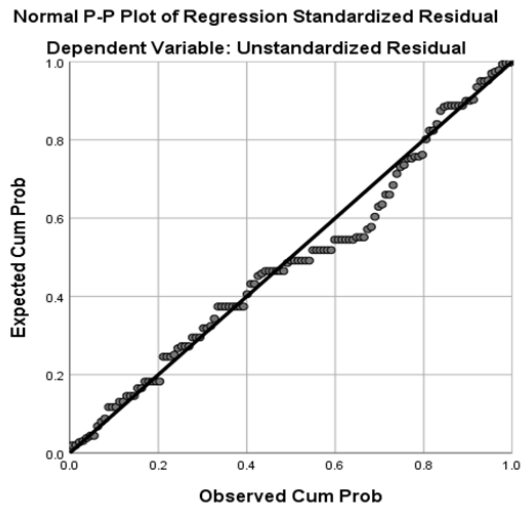
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Gambar 2 menjelaskan bahwa hasil uji menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak berbentuk pola-pola tertentu. Angka nol dan dibagian bawah angka nol pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu artinya tidak ada terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini.

Uji Linearitas



Gambar 3. Uji Linearitas

Pada gambar 3 diatas dapat dilihat persebaran datanya berada pada garis linear terlihat titik-titik bergerak dan menyebar mengikuti garis diagonal atau sepanjang garis diagonal dan tidak ada penyebaran yang ekstrim.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.422	.417	1.712	1.611
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Berdasarkan tabel 4 diatas, terlihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,611, ini mengartikan model regresi diatas tidak terdapat masalah pada autokorelasi karena nilainya diantara -2 sampai +2.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Variabel X terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.422	.417	1.712	1.611
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Hasil tabel 5 diatas menjelaskan bahwa *R Square* pada penelitian ini sebesar 0.422. Hal ini mengartikan bahwa pengaruh variabel budaya kerja terhadap pelaksanaan pelatihan Siskeudes oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil sebesar 42.2% sedangkan sisanya 57.8% berasal dari variabel lain yang tidak ada diteliti dalam penelitian ini.

Regresi Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji T Variabel Budaya Kerja terhadap Pelaksanaan Pelatihan Siskeudes

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.711	1.961	4.442	.000
	TOTAL_X	.372	.040	.650	9.321
a. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Dari hasil output diatas, kita dapat mengetahuinya bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya kerja dan pelaksanaan pelatihan siskeudes adalah $0.000 < 0.05$ (lebih kecil dari 0.05). juga dalam persamaan regresi antara budaya kerja (X) terhadap pelaksanaan pelatihan siskeudes (Y) adalah $Y = 8.711 + 0.372 X$ dan dari hasil perhitungan diatas didapatkan nilai t (hitung) 9.321 yang menandakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan budaya kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan siskeudes.

Kemudian, hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas, didapatkan persamaan regresi antara budaya kerja (X) terhadap pelaksanaan pelatihan siskeudes (Y) juga menunjukkan signifikansi konstanta. Dari hasil uji t tersebut menjelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8.711 maksudnya ialah jika pelaksanaan pelatihan siskeudes dikatan nol (0) maka budaya kerja sebesar 8.711.
- 2) Koefisien budaya kerja 0.372 artinya jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada budaya kerja maka akan meningkat

sebanyak 0.372 dan begitu sebaliknya, dengan kemungkinan variabel lainnya.

- 3) Dari hasil perhitungan diatas juga didapatkan nilai Sig. $0.00 < 0.05$ (nilai Sig lebih kecil dari 0.05) maka bisa kita artikan bahwa variabel X (budaya kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (pelaksanaan pelatihan siskeudes).

Berdasarkan hasil output di atas terlihat nilai signifikansi dari variabel budaya kerja sebesar $0,000 < 0.05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pelatihan siskeudes. Artinya H_0 tidak diterima dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelevanan dengan teori relevan, dalam proses pelaksanaan pelatihan yaitu *man*, *money materil*, dan *method* (4M). *Man* (manusia) adalah aktor yang ada dalam pelatihan seperti peserta, panitia dan pelatih/instruktur yang saling berinteraksi didalam pelaksanaan pelatihan (Notoatmodjo 2009). Jadi, *man* akan berperilaku dalam proses pelatihan sesuai dengan budaya kerja yang dianutnya.

Dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan, disana terdapat multi budaya dari tiap organisasi yang harus dipahami bahwa terdapat paduan budaya organisasi yang bermacam ragam. Pokok dari manajemen multi budaya terdapat pada komunikasi, baik dari kata-kata, benda material, ataupun perilaku yang berdasar pada informasi yang akurat tentang keragaman budaya itu (Tjutju Yunarsih 2011). Juga menurut Rozalena (2016) salah satu prinsip dalam pelaksanaan pelatihan yaitu partisipasi yang baik, diharuskan terjalin komunikasi yang baik antara peserta dengan pelatih.

Maka, berdasarkan teori diatas dapat dikatakan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pelatihan. Karena perilaku dan sikap peserta, panitia maupun instruktur saat pelatihan itu berlangsung akan menggambarkan bagaimana budaya kerja masing-masing dan akan mempengaruhi daripada keberlangsungan pelatihan tersebut.

Meningkatnya budaya kerja yang diterapkan oleh pegawai DPMK dan peserta pelatihan menyebabkan peningkatan pada pelaksanaan pelatihan siskeudes. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, Susetyo (2013) menyatakan bahwa budaya kerja yang positif dapat menyebabkan meningkatnya pelaksanaan program yang dalam penelitiannya

yakni implementasi MBS sedangkan dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan pelatihan siskeudes. Selanjutnya Islamy (2013), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan program Knowledge Sharing. Sedangkan pada penelitian ini budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pelaksanaan pelatihan. Pengaruh budaya kerja sebesar 42,2% sedangkan sisanya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pelatihan siskeudes. Ini artinya penelitian ini dapat lebih memperkuat teori budaya kerja dan pelaksanaan pelatihan siskeudes dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten aceh singkil. Koefisien determinasi variabel budaya kerja terhadap pelaksanaan pelatihan siskeudes adalah sebesar 42,2%.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Aceh Singkil bisa lebih meningkatkan lagi budaya kerja dengan sebaik-baiknya agar memberikan kontribusi untuk pelaksanaan pelatihan siskeudes agar menjadi lebih meningkat lagi. Dapat dipahami bahwa dari penelitian ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar lebih mengoptimalkan penelitian dengan melakukan studi yang lebih rinci yang melibatkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, and Sugiyanto. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." *Prosiding Seminar Nasional Humanis 2019*: 499–509.
- Frinaldi, A., Saputra, B., Putri, N. E., Jumiati, J., Mubarak, A., Magriasti, L., ... & Distra, F. N. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal El-Riyasah*, 13(2), 30-49.

- Darmansyah. 2019. *Pengembangan SDM Di Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: Kencana.
- Elfrianto. 2016. "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." *Jurnal EduTech* 2(2): 46–58.
- Fadilah, Eriza Nugrahvianti, and Weni Rosdiana. 2014. "Evaluasi Pelatihan Instiusional Pada Sub Kejuruan Listrik Industri Di Unit Pelaksana Teknis (Upt) Pelatihan Kerja Mojokerto." *Jurnal UNESA* 3(3): 1–27.
- Frinaldi, Aldri. 2014. "Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh." *Humanus* XIII(2): 180–92.
- . 2017. "The Influence of Driver Work Culture and Service Quality on Citizen Satisfaction with Mass Transportation." *Atlantis Press* 84: 450–53.
- Frinaldi, Aldri, and Muhammad Ali Embi. 2011. "Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan Dan Keterbukaan PNS Dalam Membangun Masyarakat Madani Dan Demokrasi (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat)." *Humanus* X(1): 52–61.
- Heri Wijayanto. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Implementasi Enterprise Resources Planning Dengan Pendekatan Updated Delone And Mclean." *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 1(1): 83–114.
- Islamy, Fahmi J. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge Sharing Dosen Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung Tahun 2013." -: 1–13. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JKM-11-2015-0427>.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rozalena, Agustin. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sileuw, Marwan, Syahrudin Usman, Siti Mania, and Muhammad Khalifah Mustamin. 2019. "Model Pelatihan Dalam Perbaikan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Menengah Atas Di Kota Jayapura." *Jurnal Diskursus Islam* 7(3): 480–501.
- Susetyo, Condro Budi. 2013. "Pengaruh Skill Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)." *Educational Management* 2(1): 2–7.
- Tjutju Yunarsih. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, Anggoro Prasetyo, and Karinka Priskila Tehupeiory. 2014. "Evaluasi Pelatihan Dengan Metode Kirkpatrick Analysis." *Jurnal Telematika* 9(2): 37–41.