

PENGARUH AGENDA

HABITUASI PADA PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KINERJA ALUMNI PELATIHAN DASAR DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ACEH¹

THE EFFECT OF HABITUATION AGENDA IN BASIC TRAINING (LATSAR) OF CIVIL SERVANTS CANDIDATE ON PERFORMANCE OF THE TRAINING ALUMNI AT THE ACEH HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY

Inda Avrini²

Email: inda.avrini@gmail.com

ABSTRACT

The Habituation Agenda in Basic Training (Latsar) of Civil Servants Candidate is part of the curriculum in PerLAN 1/2021. The purpose is to have good character and professional civil servants. This study aims to determine the effect of the habituation agenda on the performance of Latsar alumni in their organizational units. This study conducted a quantitative descriptive survey with technical questionnaire distribution to the Latsar participants which has organized by the Aceh Human Resources Development Agency during 2018-2019. The questionnaires were distributed using a Likert scale by submitting statements to participants using google form and WhatsApp media which were processed through the Statistical Package for The Social Science (SPSS) software program 22. The results which were obtained from the regression equation, t count, and the coefficient of determination R² shows that the habituation agenda has a significant effect on performance. The linear regression model in this study shows that 64.8% of the habituation agenda contributes to performance, while the remaining 35.2% is influenced by variables that are outside of this research model.

Keywords: Habituation Agenda, Effect, Performance

ABSTRAK

Agenda habituasi pada Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari kurikulum yang tertuang pada PerLAN No. 1 Tahun 2021 dengan harapan menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang berkarakter dan professional. Pelatihan dasar tersebut dilaksanakan dengan memasukkan agenda habituasi dalam kurikulum pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh agenda habituasi terhadap kinerja alumni latsar di unit organisasinya. Penelitian ini melakukan survey deskripsi kuantitatif dengan teknis penyebaran kuesioner terhadap peserta pelatihan dasar yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh pada periode pelaksanaan tahun 2018-2019. Kuesioner yang disebarkan menggunakan skala likert dengan

¹ Diterima 28 April 2021, direvisi 1 Juli 2021

² Widyaiswara Ahli Madya BPSDM Aceh

menyampaikan pernyataan kepada peserta memakai google form dan media WhatsApp yang diolah melalui program software Statistical Package for The Social Science (SPSS) 22. Hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi, t hitung, dan koefisien determinasi R² menunjukkan bahwa agenda habituasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Model regresi linear dalam penelitian ini menunjukkan sebesar 64,8% agenda habituasi berkontribusi kepada kinerja, sementara sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang ada diluar model penelitian ini. Kata Kunci: Agenda Habituasi, Pengaruh, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Undang-undang ASN No. 5 Tahun 2014 pasal 51 menyatakan bahwa manajemen ASN haruslah berdasarkan sistem merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang apapun. Oleh karena itu, perlu disiapkan aparatur negara yang berkualitas, berkarakter unggul, mempunyai integritas tinggi dan bermoral, dan memiliki kompetensi bidang atau teknis yang mumpuni.

Salah satu cara untuk membekali calon-calon Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah melalui keikutsertaan dalam Pelatihan Dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah di programkan secara nasional. Sesuai dengan Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014 bahwa Calon PNS wajib menjalani masa percobaan dengan mengikuti pelatihan yang terintegrasi. Pelatihan dan Pendidikan yang harus diikuti oleh Calon PNS ini terus dilakukan penyempurnaan dan pengayaan agar dapat mengikuti perkembangan dinamika tuntutan jabatan dan penguatan terhadap kompetensi bidang sesuai dengan formasi jabatan yang ditetapkan.

Sebelumnya, pada PerLAN No. 12 Tahun 2018, Pelatihan dasar secara dilakukan secara klasikal dilakukan dengan pertemuan tatap muka dikelas,

dengan membekali peserta terhadap beberapa agenda dan materi pembelajaran. Pembelajaran non klasikal bisa dilakukan melalui e-learning, bimbingan di tempat kerja, pelatihan di alam bebas, pelatihan jarak jauh dan/ atau magang (PerLAN No. 12 Tahun 2018). Pada PerLAN No. 1 Tahun 2021 pelatihan dasar dilakukan dengan cara klasikal, terpadu, mandiri dan *distance learning* dengan agenda habituasi ini tetap ada pada kurikulum pelatihan dasar tersebut.

Dengan demikian diharapkan setelah selesai mengikuti Pelatihan Dasar, peserta akan terbiasa dan dapat menginternalisasi nilai-nilai ANEKA tersebut, sehingga menjadi *tacit knowledge* atau dapat dikatakan dapat menjadi kebiasaan yang muncul dalam berperilaku dan berkinerja dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai negeri sipil. Agenda habituasi diharapkan menghasilkan suatu penciptaan situasi dan kondisi (*persistence of life*) tertentu dimana peserta melakukan pembiasaan untuk berperilaku sesuai kriteria tertentu terhadap pelaksanaan tugas jabatan di tempat kerjanya. Pada akhirnya pelatihan ini diharapkan akan menghasilkan pegawai yang tidak hanya profesional, berkarakter dan bermoral, tetapi juga kompeten dan mampu menjadi agen-agen perubahan yang membawa nilai-nilai kebaikan

dan perubahan bagi lingkungan sekitarnya.

Dalam kurun waktu 2017-2018, pemerintah Aceh sudah melaksanakan pelatihan dasar terhadap sekitar 17 angkatan yang setiap angkataannya terdiri kurang lebih dari 40 orang. Yang berasal dari sektor kesehatan, pendidikan, pertanian dan bagian administrasi dari beberapa instansi. Diharapkan, peserta yang sudah mengikuti pelatihan dasar tersebut mampu berkontribusi kepada kinerja pada unit-unit kerjanya sehingga meningkatkan kinerja organisasinya. Sejumlah peningkatan-peningkatan pada Reformasi Birokrasi memang telah tercapai sesuai dengan index reformasi birokrasi pada tahun 2018 (Kemenpan, 2019).

Namun demikian, kita juga tidak menutup mata bahwa masih banyak praktek pelayanan publik yang masih belum memuaskan. Sebagai contoh, Ombudsman Republik Indonesia perwakilan provinsi Aceh, menerima 1.118 kasus mengenai pelayanan publik yang dikelompokkan dalam 6 kategori, yaitu, kepegawaian, infrastruktur, pertanahan, kepolisian, pendidikan, dan kesehatan, per 31 Mei 2019. (Ombudsman, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan publik masih harus terus ditingkatkan, terutama pelayanan yang diberikan oleh sumber daya manusianya sebagai pengelola dan penyelenggaraan pemerintahan tersebut.

Semestinya, pelatihan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan penting dalam mewujudkan aparatur negara yang berkarakter, profesional dan bertanggung jawab, dalam hal ini khususnya adalah pelatihan dasar

yang memuat agenda habituasi dalam kurikulum pelatihannya. Dimana dengan memunculkan agenda habituasi pada pelatihan dasar, alumni pelatihan dapat membiasakan diri dan mampu menerapkan nilai-nilai ANEKA sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

Dari beberapa studi sebelumnya menunjukkan beberapa kesimpulan mengenai hubungan antara pelatihan untuk Calon Pegawai Negeri sipil (baik pelatihan prajabatan maupun pelatihan dasar pola baru) terhadap kinerja. Walaupun ada yang belum memasukkan mekanisme kelas non klasikal, tetapi paling tidak bisa menunjukkan bahwa sebuah pelatihan yang dilaksanakan efektif atau tidak.

Jamiah dan Baharuddin (2013), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan Prajabatan di Kabupaten Kutai Timur, masih belum efektif untuk mewujudkan aparatur yang professional. Namun hasil menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan ketidak efektifan adalah faktor-faktor dari unsur-unsur pelaksana diklat seperti fasilitas dan tenaga pengajar yang belum siap terhadap tuntutan dinamika dan perubahan dalam proses belajar mengajar itu sendiri.

Raharjo (2018), dalam penelitian yang dilakukan di lingkup Kementerian Keuangan sudah melihat pada pelatihan prajabatan dengan pola yang baru. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa hal pada pelatihan mempengaruhi efektifitas secara positif pada kinerja alumni diklat misalnya 4 diantara materi ANEKA, sementara itu materi Nasionalisme menunjukkan hasil sebaliknya.

Oleh karena itu dirasa perlu untuk melakukan penelitian di Provinsi Aceh mengenai pengaruh pelatihan dasar dengan mengkhhususkan pada pelaksanaan agenda habituasi sebagai bentuk perwujudan pemahaman materi dan aktualisasi diri terhadap nilai-nilai yang diberikan, yang pada akhirnya diharapkan alumni pelatihan dasar bisa melakukan pelayanan publik yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini ingin melihat pengaruh agenda habituasi pada pelatihan dasar bagi calon Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja alumni pelatihan dasar CPNS di Provinsi Aceh.

Berdasarkan latar belakang diatas maka,

Masalah penelitian ini adalah:

- Seberapa signifikan pengaruh agenda habituasi pada Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS terhadap kinerja alumni Latsar yang telah dilaksanakan oleh BPSDM Aceh.

dan tujuan peneliti adalah:

- untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari agenda habituasi pada Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS terhadap kinerja alumni Latsar di unit organisasinya, yang telah diselenggarakan oleh BPSDM Aceh.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan Dasar Calon Pegawai negeri Sipil dan Agenda Habituasi.

PerLAN No. 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa Pelatihan dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dalam bentuk klasikal dan non klasikal (Metode non klasikal membekali peserta dengan agenda habituasi yang diindikasikan dengan kemampuan

mengaktualisasi dan melakukan pembiasaan terhadap Agenda II dan Agenda III, yang dijelaskan berikut ini. Agenda habituasi tetap dilaksanakan sampai dengan Perlan No. 1 Tahun 2021 yang baru dikeluarkan sekarang ini, walaupun ada perubahan-perubahan dan perkembangan pada mekanisme non klasikal sesuai dengan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan.

Pada Agenda II, nilai-nilai dasar PNS yang terdiri dari 5 (lima) nilai dasar yaitu, Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi, dengan penjabaran sebagai berikut:

- Akuntabilitas memfasilitasi pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas pada peserta Pelatihan melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan nilai-nilai dasar akuntabilitas, konflik kepentingan dalam masyarakat, netralitas PNS, keadilan dalam pelayanan publik dan sikap serta perilaku konsisten.
- Nasionalisme memberikan pemahaman mengenai pembentukan nilai Pancasila dalam menumbuhkan nasionalisme ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa.
- Etika Publik menjabarkan nilai-nilai dasar etika publik pada peserta pelatihan melalui pembelajaran kode etik dan perilaku pejabat publik, bentuk-bentuk kode etik dan implikasinya, dan penerapan kode etik PNS.
- Komitmen Mutu membentuk nilai dasar inovatif dan komitmen mutu pada peserta Pelatihan,

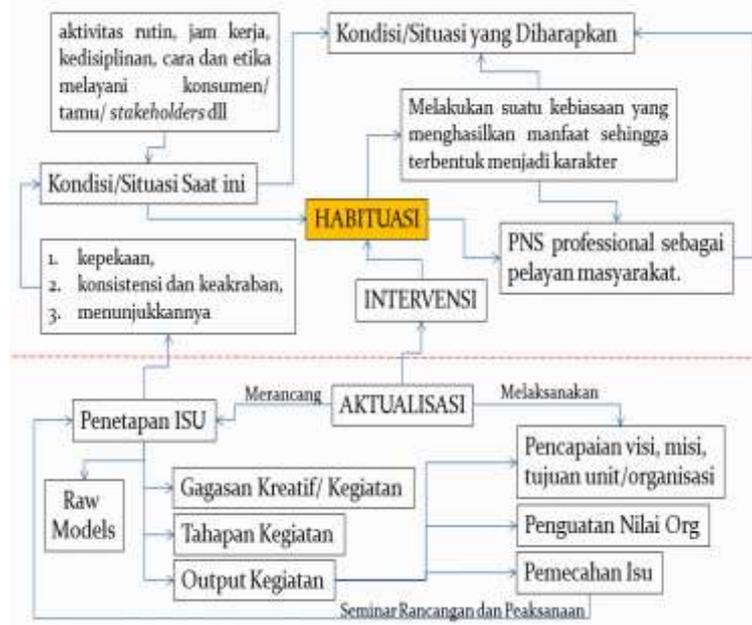
melalui pembelajaran tentang efektivitas, efisiensi, inovasi dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, dan konsekuensi dari perubahan.

- Anti korupsi mengenai pembentukan nilai-nilai dasar anti korupsi pada peserta Pelatihan melalui pembelajaran penyadaran anti korupsi, menjauhi perilaku korupsi, membangun sistem integritas, dan proses internalisasi nilai-nilai dasar anti korupsi.

Pada agenda III yaitu Peran dan Kedudukan PNS dalam NKRI, terdiri dari 3 (tiga) materi yaitu Manajemen Aparatur Sipil Negara, Pelayanan Publik dan *Whole of Government*. Manajemen ASN memberikan pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsi ASN sesuai aturan

perundang-undangan dan peraturan yang berlaku; Pelayanan Publik mengenai konsep dan prinsip pp, pola pikir pns sebagai pelayanan publik, praktek etiket pelayanan public; dan *Whole of Government (WoG)* yang membahas mengenai konsep, bagaimana penerapan dan contoh-contoh *best practice* dari *WoG* tersebut.

Agenda habituasi memfasilitasi peserta untuk melakukan aktualisasi dalam menerapkan kedua agenda tersebut di instansi tempat habituasi akan dilakukan. Dari pelaksanaan agenda tersebut diharapkan menghasilkan PNS-PNS yang berkarakter dan profesional, yang kompeten dalam melaksanakan pelayanan publik yang lebih baik. Hal tersebut data dilihat dari alur gambar dibawah ini:



Gambar 1

Alur Habituasi

Sumber: Modul Habituasi (2016)

Berdasarkan penjabaran diatas, pemahaman dan bagaimana penerapan nilai-nilai dasar ANEKA

tersebut akan digunakan sebagai dimensi pengukuran dan indikator dari variable agenda habituasi yang

akan dilihat pada penelitian ini.

2. Kinerja

Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan hasil kerja dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard: 1993 pada Sianturi 2018).

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2007) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

1. Kemampuan potensi(IQ).
2. Kemampuan reality (knowledge + skil).

Pada faktor kemampuan ini apabila pimpinan dan karyawan memiliki kemampuan potensi yang baik, pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya

jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Dari pengertian diatas dapat dilihat bahwa untuk mencapai kinerja, proses kedikalatan yang mencoba meningkatkan kompetensi yang terkait dengan P-K-S yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap sangat diperlukan bagi aparatur sipil negara yang menduduki jabatan tertentu, dalam hal ini bagi ASN yang (akan) pola baru ini juga mencoba memberikan motivasi bagi para ASN untuk terus melakukan perubahan-perubahan kearah yang lebih baik.

Untuk mengukur kinerja pada suatu organisasi, ada standar-standar pengukuran yang sebaiknya ditetapkan. Menurut Dharma (2004) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Sementara, menurut Sendow (2007) terdapat enam (6) kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Quality (Kualitas)

Arti dari *quality* adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Quantity (Kuantitas)

Arti dari quantity adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Timelines (Ketepatan Waktu)

Arti dari timelines adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Cost-effectiveness (Efektifitas Biaya)

Arti dari cost effectiveness adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

e. Need for Supervision (Kemandirian atau Kebutuhan untuk disupervisi)

Arti dari need for supervision adalah tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Interpersonal impact (Hubungan antar pegawai)

Arti dari interpersonal impact adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Kemudian, menurut menurut Hady Sutrisno (2009), ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi sebagai berikut:

a. Hasil kerja

b. Pengetahuan pekerjaan

c. Inisiatif

d. Kecekatan mental

e. Sikap dan

f. Disiplin.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Invancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

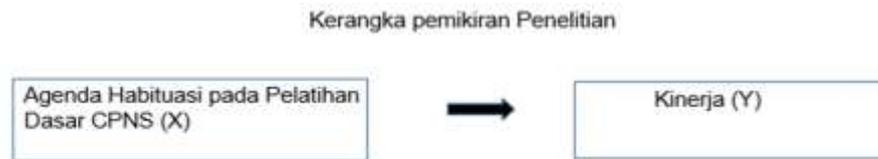
Untuk melihat kinerja peserta diklat, pengukuran yang akan dilakukan juga dengan model evaluasi Kirkpatrick (dalam Sri Ratna, 2016) yang berada pada level 3 yaitu *evaluating behaviour*, yang melihat perubahan perilaku apa yang terjadi di tempat kerja setelah peserta mengikuti program diklat. Dan bila memungkinkan akan melihat kepada level 4 - *evaluating result*, untuk melihat apa saja yang sudah dilakukan peserta untuk hasil organisasinya. Mengingat bahwa peserta masih dalam level staff belum menduduki jabatan tertentu, mungkin akan dibatasi hanya pada level 3 model Kirkpatrick ini.

Dari beberapa pengertian kinerja, akan ditentukan definisi

operasional terhadap variable terikat dalam penelitian ini yaitu mengenai kinerja, dan menyusun indikator-indikatornya dari beberapa rangkuman pengukuran kinerja di kajian kepustakaan diatas, yang akan

disajikan pada table di bahasan variabel penelitian pada Bab Metode Penelitian berikut.

Dari kajian kepustakaan diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Ada dua variable dalam penelitian ini yaitu variable independen (variable X) berupa Agenda habituasi, yang diukur dari pemahaman dan penerapan selama melakukan habituasi terhadap Nilai Dasar ANEKA pada Agenda II (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi) dan Agenda III Manajemen ASN, Pelayanan Publik dan *Whole of*

Government. Sedangkan variable dependen (variable Y) adalah kinerja dengan melihat kemampuan CPNS selaku alumni Latsar dengan ukuran-ukuran indikator yang diperoleh dari kajian kepustakaan yang akan dijabarkan dibawah ini. Indikator disajikan dalam table pada bahasan variable berikut:

Tabel 1 Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Agenda Habitulasi pada Latsar CPNS (Variabel independen, dengan Notasi X)	Pembiasaan dan penerapan Agenda II dan Agenda III pada saat pelaksanaan kegiatan aktualisasi, agar tercipta karakter yang diinginkan	- Pemahaman atas penerapan Nilai-nilai Dasar ANEKA (Agenda II) selama proses Habitulasi - Penerapan dan pemahaman materi Manajemen ASN, Pelayanan Publik dan <i>Whole of Government</i> (Agenda III)	Skala Likert dengan 5 item skala, STS= 1, TS=2, N=3, S=4, SS=5
2.	Kinerja (Variabel dependen, dengan notasi Y)	Hasil kerja dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan	- Kuantitas Kerja - Kualitas Kerja - Pengetahuan Pekerjaan - Ketepatan Waktu - Kemandirian - Inisiatif - Disiplin - Hubungan antar pegawai	Skala Likert dengan 5 item skala, STS= 1, TS=2, N=3, S=4, SS=5

Dengan demikian, pada penelitian ini, rumusan hipotesa penelitian adalah:

H1 = Agenda habituasi pada Pelatihan Dasar CPNS meningkatkan Kinerja Pegawai/ Alumni Latsar di Provinsi Aceh

Teknik uji hipotesa dilakukan dengan analisa regresi sederhana, menggunakan program *Statistical Package for The social Science 22 (SPSS)* sebagai analisa regresinya. Dimana Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variable yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran, 2006).

C. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini adalah metode eksplanasi yang berupa penelitian survey, yang berusaha memaparkan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan sikap, opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut (Creswell, 2016). Populasi dari penelitian ini adalah alumni peserta Latsar CPNS yang telah dilaksanakan di BPSDM

Provinsi Aceh pada tahun 2017 dan 2018. Sampel akan diambil secara acak atau menggunakan Random Sampling.

Pada saat pelaksanaan, ada sedikit hambatan-hambatan dalam hal menghubungi para peserta diklat, misalnya nomor telepon seluler yang tidak bisa dihubungi lagi dan lain-lain. Sehingga pengambilan sampel mengacu pada Roscoe (1975) dalam

Sekaran (2006) dalam menentukan ukuran sampel adalah sebagai berikut:

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.
2. Jika sampel dipecah kedalam sub sampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya) ukuran sampel maximum 30 untuk tiap kategori adalah tepat

Pengumpulan data dilakukan dengan menghubungi langsung alumni peserta diklat tersebut. Kemudian akan dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang akan dibuat dalam instrument yaitu dalam bentuk google format, dan disebarakan melalui whatsapp group yang akan dibentuk untuk keperluan penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan pada instrument akan disesuaikan dengan indikator-indikator yang disebutkan diatas untuk melihat pengaruh dan kinerja. Kuesioner yang disebarakan sudah melalui uji validitas dan realibilitas yang dilakukan melalui program SPSS.

Hasil analisa data dilakukan melalui analisa regresi sederhana melalui program SPSS 22. Dan sebagai prasyarat akan dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu melalui uji linearitas, uji normalitas dan uji heteroskedistisitas, untuk melihat apakah model regresi linear ini memiliki masalah-masalah klasik atau tidak. Dan tentunya juga dilakukan uji reliabilitas dan validitas untuk melihat apakah model ini valid sebagai alat penduga (Sugiyono, 2016).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Deskripsi Penelitian
Penelitian ini bersifat

kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka dan pembahasan akan dijabarkan sesuai dengan hasil yang diperoleh. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada kelompok populasi peserta Latsar Tahun 2017 pada beberapa kelompok-kelompok angkatan melalui google form. Kuesioner menggunakan skala likert 1-5. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu Agenda Habituasi diberikan kode Ag, dan 1 (satu) variable dependen yaitu Kinerja diberikan kode (Ki). Kedua variable tersebut terdiri dari beberapa pertanyaan-pertanyaan didasarkan pada kajian-kajian kepustakaan dan teori yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya

diatas. (Kuesioner terlampir).

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ragam latarbelakang yang dimiliki responden itu sendiri. Karakteristik ini untuk melihat responden memiliki *background* seperti apa yang dalam penelitian ini latar belakang responden difokuskan pada jenis kelamin, dan profesi pekerjaan peserta.

a) Karakteristik Jenis kelamin

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 78 orang peserta Latsar Tahun 2017-2018. Secara keseluruhan sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 54% dan sisanya laki- laki sebanyak 46% yang di simpulkan dalam diagram *pie chart* berikut ini.

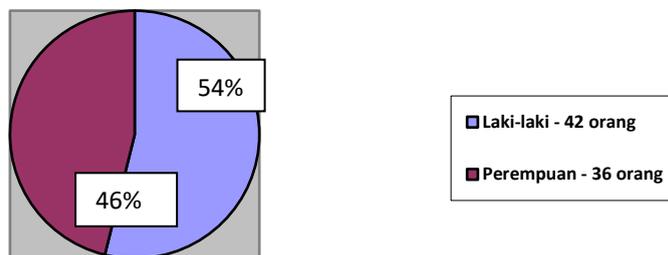


Diagram 1
Karakteristik Jenis kelamin

b) Karakteristik Profesi/ Jabatan

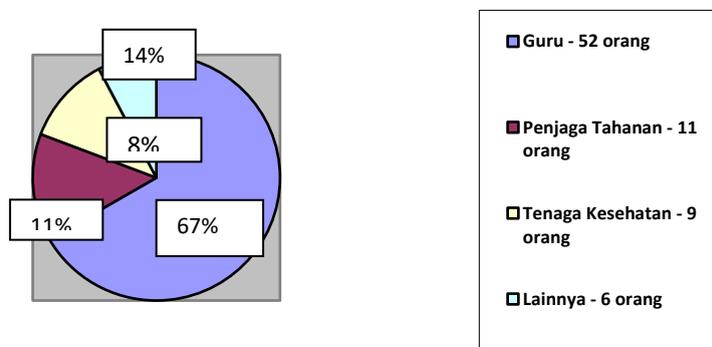


Diagram 2
Karakteristik Profesi/ Jabatan

Diagram 4.2 memberikan gambaran bahwa dari sampel sebanyak 78 orang, profesi guru yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini diikuti dengan penjaga tahanan, tenaga kesehatan dan dari instansi-instansi teknis lainnya.

2. Statistik Deskriptif Data

Data yang ditabulasi adalah sesuai jawaban responden atas pernyataan yang ada dalam kuesioner. Dalam pengolahan data, pernyataan-pernyataan tersebut diberi skor yang menunjukkan tingkat setujunya responden dalam memilih jawaban dengan diberi skor dari 1 sampai 5

sesuai skala likert. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan variable independen yaitu Agenda Habitiasi yang diberikan kode AG, dan variable dependen yaitu kinerja yang diberikan kode Ki. Pertanyaan-pertanyaan tersebut berhubungan antara kinerja yang ditampilkan di tempat kerja dengan pengalaman agenda habitiasi pada saat mengikuti Latsar sesuai dengan keusioner yang terlampir pada penelitian ini.

Data hasil tabulasi diolah menggunakan SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik sebagai berikut:

Tabel 2
Deskripsi Item Kuesioner - Indikator pada Variabel X (Agenda Habitiasi)

Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
1. Pelatihan Dasar mengantarkan peserta untuk menjadi agen perubahan	4,395	,5661
2. Pengetahuan mengenai nilai-nilai ANEKA (pada Agenda II) yang diperoleh selama kelas klasikal bisa diterapkan dalam masa habitiasi dan aktualisasi	4,346	,6206
3. Pegetahuan mengenai Peran dan Kedudukan PNS dalam NKRI yang diperoleh selama kelas klasikal (WoG, Manajemen ASN, Pelayanan Publik- pada Agenda III) dapat diterjemahkan kedalam kegiatan selama masa habitiasi dan aktualisasi	4,397	,6103
4. Setelah melakukan habitiasi dan aktualisasi saya memahami sepenuhnya penerapan nilai ANEKA (Agenda II) di tempat kerja	4,346	,5487
5. Setelah melakukan habitiasi dan aktualisasi saya memahami sepenuhnya pelaksanaan kegiatan terkait peran dan kedudukan PNS dalan NKRI (Agenda III) di tempat kerja	4,346	,5941
6. Dari Agenda II, semua Nilai ANEKA diperlukan	4,397	,5661

7. Pelaksanaan Agenda habituasi memberikan pemahaman dan internalisasi terhadap Agenda II dan Agenda III	4,474	,5518
Total	4,412	,4581

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan deskripsi statistik diatas terhadap variable X yaitu Agenda Habituasi, secara item per item pertanyaan mean berada diatas skala 4 dan secara keseluruhan dapat dilihat bawah Mean yang dihasilkan adalah 4.412 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju

terhadap pertanyaan pertanyaan yang terkait agenda habituasi. Dengan standard deviasi 0.4581 lebih kecil dari Mean yang diperoleh menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tidak bervariasi terkait dengan pelaksanaan Agenda Habituasi pada Pelatihan Latsar tersebut.

Tabel 3
Deskripsi Item Kuesioner - Indikator pada Variabel Y (Kinerja)

Item Pertanyaan	Mean	Std Deviation
1. Pelaksanaan agenda habituasi dan aktualisasi memberikan pengaruh kepada kinerja saya di tempat tugas	4,641	,4858
2. Agenda habituasi dan aktualisasi membuat saya bisa bekerja dengan produktif dalam hal kuantitas kerja	4,346	,6805
3. Agenda habituasi dan aktualisasi mempengaruhi saya dalam menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik	4,397	,5661
4. Agenda habituasi dan aktualisasi menambah pengetahuan kerja saya	4,410	,6123
5. Agenda habituasi dan aktualisasi membuat saya kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan (tepat waktu)	3,769	,5077
6. Agenda habituasi dan aktualisasi mempengaruhi saya untuk lebih mandiri kerja dan punya inisiatif dalam bekerja	4,590	,5450
7. Agenda habituasi dan aktualisasi membuat saya semakin mengerti bagaimana membina hubungan yang baik dengan atasan, rekan	4,051	,8958

kerja, maupun bawahan (bila ada).	
Total	4,315 ,4010

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Dari hasil statistik deskriptif di atas dapat dilihat rata-rata jawaban responden juga setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Mean sebesar 4.315. Standard deviasi menunjukkan angka 0.401, lebih kecil dari nilai Mean yang berarti pertanyaan-pertanyaan pada variable Y tidak bervariasi dan kuesioner yang diberikan reliabel.

A. Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas dan validitas mutlak untuk dilakukan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat ukur untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah valid, dapat diandalkan, dan konsisten.

1. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrument yang

digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data (Sugiharto dan Sijuntak, 2006). Suryabrata (2004) juga menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama, atau apakah dua orang penilai memberikan skor yang serupa.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh angka nilai koefisien reliabilitas yang dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka H_0 akan ditolak, dan menerima H_a yaitu instrumen sudah reliabel. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Agenda Habitiasi (X)	.760
Kinerja (Y)	.899

Sumber: Data primer yang Diolah, 2020

Dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk kedua variabel X dan Y sudah reliabel.

2. Pengujian Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam

melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2000). Pengujian validitas dilakukan melalui korelasi Pearson dimana jika r hitung lebih besar dari r tabel maka H_a diterima yaitu instrument yang digunakan valid sebagai alat ukur. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi Pearson	Keterangan
Untuk Variabel X (Agenda Habitiasi):		
Pelatihan Dasar mengantarkan peserta untuk menjadi agen perubahan	,755	Valid
Pengetahuan mengenai nilai-nilai ANEKA (pada Agenda II) yang diperoleh selama kelas klasikal bisa diterapkan dalam masa habituasi dan aktualisasi	,797	Valid
Pegetahuan mengenai Peran dan Kedudukan PNS dalam NKRI yang diperoleh selama kelas klasikal (WoG, Manajemen ASN, Pelayanan Publik- pada Agenda III) dapat diterjemahkan kedalam kegiatan selama masa habituasi dan aktualisasi	,847	Valid
Setelah melakukan habituasi dan aktualisasi saya memahami sepenuhnya penerapan nilai ANEKA (Agenda II) di tempat kerja	,737	Valid
Setelah melakukan habituasi dan aktualisasi saya memahami sepenuhnya pelaksanaan kegiatan terkait peran dan kedudukan PNS dalam NKRI (Agenda III) di tempat kerja	,811	Valid
Dari Agenda II, semua Nilai ANEKA diperlukan	,848	Valid
Pelaksanaan Agenda habituasi memberikan pemahaman dan internalisasi terhadap Agenda II dan Agenda III	,728	Valid
Untuk Variabel Y (Kinerja):		
Pelaksanaan agenda habituasi dan aktualisasi memberikan pengaruh kepada kinerja saya di tempat tugas	,649	Valid
Agenda habituasi dan aktualisasi membuat saya bisa bekerja dengan produktif dalam hal kuantitas kerja	,676	Valid
Agenda habituasi dan aktualisasi mempengaruhi saya dalam menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik	,634	Valid
Agenda habituasi dan aktualisasi menambah pengetahuan kerja saya	,721	Valid
Agenda habituasi dan aktualisasi membuat saya kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan (tepat waktu)	,580	Valid

Agenda habituasi dan aktualisasi mempengaruhi saya untuk lebih mandiri kerja dan punya inisiatif dalam bekerja	,658	Valid
Agenda habituasi dan aktualisasi membuat saya semakin mengerti bagaimana membina hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan (bila ada).	,646	Valid

Sumber: Data primer yang Diolah, 2020

Nilai r tabel untuk responden berjumlah 78 orang adalah sebesar 0,2227 (r tabel terlampir), dan korelasi pearson untuk semua item pertanyaan pada variable X dan Y lebih besar dari r tabel tersebut, dan ini menyatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid sebagai alat ukur.

B. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum menginterpretasikan hasil regresi linear sederhana melalui pendekatan ordinary Least Square (OLS), diperlukan pengujian asumsi klasik berupa uji linearitas, normalitas dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik ini adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah dalam sebuah model regresi linear dengan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah klasik. Karena di dalam model regresi linear OLS ini ada syarat-syarat yang harus dipenuhi agar model pamaralan yang dibuat menjadi valid sebagai alat peramalannya. (Sekaran, 2006), Syarat-syarat tersebut apabila dipenuhi semuanya maka model

regresi linear ini dapat dikatakan *BLUE* yaitu *Best Linear Unbiased Estimation*. Hal ini menjadikan nilai harapan estimator yang dilakukan mendekati nilai parameter yang sebenarnya dalam suatu penelitian.

1. Uji linearitas.

Pengujian asumsi klasik linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable yaitu X dan Y dimana pada penelitian ini adalah agenda Habitulasi dan Kinerja, mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pada penelitian ini ANOVA table digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linearitas antar variable.

ANOVA tabel menjelaskan bahwa nilai F-stat sebesar 134,564 dengan sig. 0.000. Hasil ini menolak H_0 karena nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 5 persen. Oleh karena itu, disimpulkan ada hubungan linear antara Agenda Habitulasi (Ag) dan Kinerja (Ki), yaitu apabila agenda habituasi dilaksanakan dengan baik pada saat mengikuti Latsar maka Kinerja di tempat kerja akan semakin baik pula.

Tabel 6
Hasil Pengujian Linearitas

F-statistik	Sig	Kriteria	Keterangan
134,564	0.000	<0,05	Berhubungan secara Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

2. Uji normalitas.

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan melalui grafik histogram. Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau

dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Histogram dari residualnya.

1. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

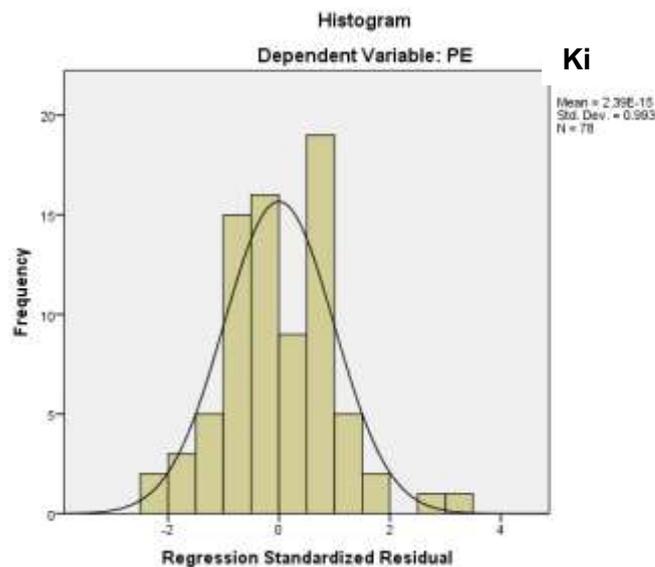


Diagram 2
Hasil Pengujian Normalitas

3. Uji heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Pengujian ini menggunakan pendekatan *Glejser test* di mana residual estimasi ditransformasi dalam bentuk nilai

mutlak (absolut). Pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas harus menerima H_0 yakni homoskedastisitas. Hasil dari pengujian ini didapatkan nilai F sebesar 0,409 dengan sig. 0,524. Nilai sig. tersebut lebih besar dari 5 persen sehingga menerima H_0 .

Tabel 7
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

F-statistik	Sig	Kriteria	Keterangan
0,409	0.524	>0,05	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Dari pengujian asumsi klasik linearitas, normalitas, dan heteroskedastisitas diatas, maka telah memenuhi syarat asumsi klasik sehingga estimasi regresi linear OLS layak untuk diinterpretasikan.

C. Hasil Penelitian model Regresi Linear Sederhana

Hasil penelitian ini dilakukan melalui pengujian hipotesis apakah suatu hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima. Sebelumnya dilakukan uji signifikansi dan hipotesis maka akan dilihat terlebih dahulu model dari

regresi linear sederhana pada penelitian ini.

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variable independen (X) dengan variabel dependen (Y), serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut apakah positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Estimasi Regresi Agenda Habitiasi terhadap Kinerja

Variabel	Koefisien β	Standar Error	t hitung	Sig
Kostanta	1,207	,264	4,567	0,000
Agenda Habitiasi	,704	,060	11,819	0,000
R	,805		R ² , 648	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 1,207 + 0,704X + e$$

dimana nilai konstanta positif sebesar 1,207, dan koefisien regresi sebesar 0.704 menunjukkan bahwa Agenda Habitiasi dan Kinerja mempunyai hubungan linear.

Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi diatas, dimana agenda habitiasi pada pelaksanaan Latsar akan meningkatkan kinerja alumni peserta di tempat kerjanya. Apabila agenda habitiasi tidak dilaksanakan, maka kinerja yang dihasilkan sebesar 1,207. Dan apabila agenda habitiasi dilaksanakan pada nilai sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan nilai maka kinerja sebesar 0,704. Yang menunjukkan bahwa agenda habitiasi mempunyai pengaruh yang cukup

besar terhadap kinerja.

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan yang sudah dibuat atau hipotesa yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang dilihat adalah uji t.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh t hitung pada variable Agenda Habitiasi adalah 11,819 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya variable independen yaitu agenda habituasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja alumni peserta Latsar di tempat kerjanya.

Hal ini didukung dari hasil yang diperoleh pada koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu agenda habituasi dalam menjelaskan variasi dari variabel dependennya yaitu kinerja. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

Dari hasil yang diperoleh dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,648, ini dapat diinterpretasikan bahwa model kinerja dapat dijelaskan oleh variable Agenda Habitiasi sebesar 64,8%, sedangkan sisanya dijelaskan diluar model penelitian ini sebesar 35,2%. Kemudian dapat dilihat nilai R sebesar 0,805 atau 80,5 % menunjukkan hubungan yang sangat erat antara agenda habituasi dan kinerja.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa agenda

habituasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja alumni peserta diklat di tempat kerjanya. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan agenda habituasi yang pada pelaksanaannya menerapkan penanaman nilai-nilai ANEKA pada Agenda II yang berada pada koridor peran dan kedudukan PNS dalam NKRI pada agenda III membuat peserta makin memahami, menginternalisasi, mampu menerapkannya di tempat kerjanya yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik dari alumni peserta Latsar. Sebagian indikatornya menurut Dharma (2004), Sendow (2007) dan Hady (2009) adalah adanya peningkatan pada produktifitas kerja baik kuantitas maupun kualitas, pengetahuan akan pekerjaan, ketepatan waktu, mandiri, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan rekan di tempat kerjanya.

Hal ini sesuai dengan amanat PerLAN No. 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, dimana agenda habituasi memfasilitasi peserta untuk menerapkan Agenda II dan Agenda II dan menjadikan nilai-nilai tersebut menjadi suatu kebiasaan yang diharapkan akan menghasilkan PNS-PNS yang berkarakter dan professional dan kompeten dalam melaksanakan pelayanan publik yang lebih baik.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil persamaan regresi dan nilai t hitung yang

diperoleh menunjukkan bahwa agenda habituasi yang dalam pelaksanaannya melakukan pembiasaan-pembiasaan dalam hal menerapkan agenda 2 yaitu penanaman nilai-nilai ANEKA dalam koridor agenda 3 yaitu peran dan kedudukan PNS dalam NKRI, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja alumni peserta diklat di tempat kerjanya.

Sebesar 64,8% variable Agenda Habituasi mampu menjelaskan variable Kinerja, sementara sisanya sebesar 35,2% persen dijelaskan diluar model penelitian ini. Dan hubungan antara variable agenda habituasi dan kinerja cukup erat yaitu sebesar 80,5%.

Secara umum hasil yang diperoleh bisa menerjemahkan amanat yang ada pada PerLAN 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, yang

memasukkan kurikulum agenda habituasi dengan tujuan menghasilkan PNS-PNS yang berkarakter dan professional, yang kompeten dalam menjalankan pelayanan publik yang lebih baik.

2. Saran

Penulis merekomendasikan penyempurnaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian lanjutan, mengingat banyak keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini, misalnya ruang lingkup yang bisa lebih diperluas, sampai dengan variable-variable dan variabel-variabel lain yang terkait agenda habituasi maupun unsur-unsur dari suatu program Pelatihan, khususnya Pelatihan Dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian diharapkan hasil yang diperoleh bisa lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Jamiah, M, Baharuddin M. (2018). *Efektivitas Pelaksanaan Diklat Prajabatan pada Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
- Kementerian PANRB (2019) <<https://www.menpan.go.id/site/publikasi/unduh-dokumen/buku/category/34-reformasi-birokrasi>> dilihat pada Desember 2019.
- Lembaga Administrasi Negara RI (2018), PerLAN RI No. 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS, Jakarta
- Lembaga Administrasi Negara RI (2016), Modul Latsar Golongan III, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ombudsman RI <<http://ombudsman.go.id/perwakilan/news/r/pwk--ombudsman-terima-1118-laporan-dugaan-maladministrasi-di-aceh-897-kasus-selesai>> dilihat pada

- PENGARUH AGENDA HABITUASI PADA PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KINERJA ALUMNI PELATIHAN DASAR DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ACEH●

- Maret Desember 2019.
- Ratna Sri, *Modul Evaluasi Diklat*, 2019, Jakarta, LAN
- Republik Indonesia (2014), Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Jakarta.
- Raharjo, T. (2018). *Efektivitas Diklat Prajabatan Pola Baru Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil kementerian Keuangan*. Politeknik Keuangan Negara, STAN.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama, hlm 170
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta, Salemba Empat.
- Sendow. (2007). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sianturi, Maruassas, Apa itu Kinerja pada<<https://www.kompasiana.com/maruassas/552ff08f6ea83413698b46f0/apa-itu-kinerja>> dilihat pada 2 September 2019
- Sugiyono (2016), *Statistik untuk Penelitian*, Jakarta: Ajobayi Store