MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Kabupaten Buleleng

Komang Dia Damayanti[1], Duwi oktaviana[2], Nyoman Dane[3]
Institut Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan, Program Studi Manajemen Ekonomi
Email: komangdamayanti2003@gmail.com, duwi.osa@gmail.com, nyomandanne@gmail.com

Abstract

The challenges of digitalization encourage public sector organizations to improve the quality of human resources while optimizing the use of technology in the implementation of work. Employee performance is one of the important aspects in supporting the effectiveness of public service delivery, including in the clean water supply sector. This study aims to find out and analyze the effect of partial job training on employee performance, the effect of partial technological innovation, and the effect of simultaneous job training and technological innovation on the performance of employees of Perumda Tirta Hita Drinking Water Buleleng Regency. This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The population of this study consisted of 189 employees of Perumda Tirta Hita Buleleng Regency, while the sample used was 130 respondents determined by simple random sampling technique based on the Slovin formula with an error rate of 5%. Data collection was carried out by coefficient spread and further analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the study showed that partial job training had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 11.207 and a significance of 0.000. Technological innovation also partially has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 6.232 and a significance of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.781 shows that the two independent variables are able to explain the variation in employee performance by 78.1%.

Keywords: *Job Training, Technological Innovation, Employee Performance.*

Abstrak

Tantangan digitalisasi mendorong organisasi sektor publik untuk menngkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, termasuk pada sektor penyediaan air bersih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, pengaruh inovasi teknologi secara parsial, serta pengaruh pelatihan kerja dan inovasi

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright: author
Publish by: musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

teknologi secara simultan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian ini terdiri 189 jumlah pegawai Perumda Tirta Hita Kabupaten Buleleng, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 130 responden yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling* berdasarkan rumus Slovin dengan Tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran koesioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitan menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t* hitung sebesar 11,207 dan signifikansi 0,000. Inovasi teknologi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t* hitung sebesar 6,232 dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,781 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 78,1%.
Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Inovasi Teknologi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital pada sektor publik menuntut peningkatan kualiatas Sumber Daya Manusia yang tidak hanya mampu menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga adaptif terhadap dinamika teknologi yang ada. Kinerja pegawai menjadi elemen srategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang efektif, efisien dan berorientasi pada kualitas. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi publik harus memastikan setiap pegawai dibekali kompetensi yang relevan serta didukung oleh pemanfaatan inovasi teknologi secara optimal. Salah satu langkah strategis dalam penguatan kompetensi tersebut melalui pelatihan kerja yang terstruktur dan berkelanjutan.

Secara teoritis dan empiris pelatihan kerja berperan penting sebagai media pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap professional. Turrizkiyah, et al. (2025) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan kompetensi individu. Peningkatan kompetensi ini menjadi modal strategis dalam pengoptimalan pemanfaatan inovasi teknologi dilingkungan kerja. Muhammadiyah, et al. (2025) menegaskan bahwa kompetensi pegawai dan pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana kompetensi bertindak sebagai kunci keberhasilan adopsi sebuah teknologi. Disisi lain, inovasi teknologi seperti system digital dan aplikasi administrasi terbukti mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi data, dan minimalkan kesalahan manual (Syahputra, et al. 2025).

Namun demikian, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan realita dilapangan. Perumda Tirta Hita Kabupaten Buleleng brkomitmen melakukan pengembangan SDM melalui pelatihan kerja dari 13 kegiatan pada tahun 2024 menjadi 32 kegiatan pada tahun 2025. Sisi lain dari segi finansial dan adopsi teknologi Perumda Tirta Hita Buleleng mencatat kinerja positif pada tahun 2024. Dengan laba bersih Rp.12,5 Miliar, kontribusi PAD Rp.8,5 miliar, serta penambahan 2.500 sambungan pelanggan serta implementasi aplikasi baca meter berbasis mobile. Namun, penambahan basis pelanggan yang masif tersebut diiringi dengan meningkatnya kompleksitas operasional, seperti gangguan distribusi air khususnya pada jalur singaraja-amlapura. Tentu fenomena ini mengidentifikasi bahwa meskipun pelatihan kerja dan inovasi

teknologi telah diterapkan, efektivitas dan kinerjanya belum sepenuhnya optimal dalam mengatasi tantangan operasional harian.

Kajian teoris dan empiris sebelumnya menyebutkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kontribusi pegaruh sebesar 59,8% (Abubakar et al. 2025). Penelitian Ekowati et al. (2024) menegaskan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Afuan (2025) juga menyebutkan bahwa pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap, sehingga perlu penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana pelatihan kerja dan inovasi teknologi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan tiga rumusan masalah yakni: (1) apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Kabupaten Buleleng: (2) apakah Inovasi Tekologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Kaupaten Buleleng: (3) apakah pelatihan kerja dan inovasi teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Kabupaten Buleleng.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan inovasi teknologi terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan, sehingga diperoleh data empiris yang dapat menjadi dasar pengambilan keputusan untuk perusahaan yang lebih baik dan berkelanjutan.

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khsusnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta mampu memperkuat pengaruh pelatihan kerja dan inovasi teknologi sekaligus menguji relevansi teori-teori yang berkaitan dengan Human Capital Theory, Innovation Theory, dan Performance Theory dalam konteks organisasi pelayanan publik.

2. KAJIAN TEORI

Human Capital Theory

Teori ini digunakan sebagai landasan teoritis utama dalam menjelaskan variabel pelatihan kerja, teori ini mengemukakan bahwa pegawai bukan hanya sekedar beban biaya organisasi, melainkan aset bernilai yang dapat ditingkatkan nilainya melalui investasi yang berkelanjutan. Teori ini relevan untuk melegitimasi gagasan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan skil teknis, dan sikap kerja yang diperoleh pegawai melalui pelatihan akan secara langsung meningkatkan kompetensi individu yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan output kinerja. Mangkunegara (2020) menyebutkan pelatihan kerja adalah suatu upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Innovation Theory

Innovation Theory digunakan sebagai landasan variabel inovasi teknologi, teori ini menekankan bahwa keberlanjutan dan efisiensi suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan mengadopsi serta mengimplementasikan pembaharuan, baik dalam bentuk produk, proses maupun system teknologi informasi. Teori ini menjadi dasar pemikiran bahwa ketersediaan dan pemanfaatan teknologi yang tepat dapat mempercepat responsifitas pelayanan, serta meminimalkan human error, sehingga mendorong efisiensi kerja pegawai secara signifikan. M. Hidayat, (2025) inovasi teknologi adalah suatu proses yang melibatkan pengembangan, penerapan dan penyempurnaan teknologi, baik yang bersifat baru, maupun

yang sudah ada untuk menciptakan nilai tambah dan meningkatkan keunggulan kompetitif dalam pasar.

Performance Theory

Performance Theory digunakan sebagai pilar penyokong untuk variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Teori ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja mutakhir yang dicapai seseorang baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan fungsinya. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kesiapan internal pegawai melalui pelatihan tetapi juga di dukung oleh ketersediaan fasilitas teknologi yang memadai (innovation). Dengi et al., (2022) mendefinisikan kinerja pegawai adalah kemampuan individu daam melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara efektif, efisien dan tepat waktu sesuai yang di berikan dengan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplantori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan inovasi teknologi terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Kabupaten Buleleng selama bulan April sampai dengan Juli 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Kabupaten Buleleng yang berjumlah 189 orang. Populasi tersebut tersebar pada beberapa unit kerja seperti Kepala PSI, Kepala Litbang, Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Pelayanan, Bagian Produksi, Bagian Distribusi dan Bagian Perencanaan Teknik. Sampel penelitian berjumlah 130 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

Variabel penelitian ini terdiri dari pelatihan kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) data penelitian ini terdiri atas data primer dan data skunder. Data primer diperoleh melalui koesioner kepada responden dan data skunder diperoleh dari dokumen dan sumber informasi yang relevan. Instrument penelitian ini menggunakan skala likert lima Tingkat, mulai dari skor 1 untuk sangat tidak seuju hingga skor 5 untuk sangat setuju.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perumda Air Minum Tirta Hita Kabupaten Buleleng merupakan salah satu badan usaha milik daerah yang bergerk dalam penyediaan layanan air bersih bagi masyarakat di Kabupaten Buleleng, yang berlokasi di Jl. Melati No.10, Banjar Jawa, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan ini di dukung dengan sumber daya manusia yang memiliki tugas dan tanggung jawab pada masng-masing unit kerja untuk menunjang efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui pelatihan dan penerapan inovasi teknologi dalam kegiatan operasional.

Penelitian ini melibatkan 130 responden dengan karakteristik responden yang didominasi oleh laki – laki sebanyak 83 orang (63,8%) dan Perempuan 47 orang (36,2%). Mayoritas responden berada pada rentan usia produktif 35-44 tahun sebanyak 52 orang (40,0%) dari sisi pendidikan didominasi lulusan SMA/SMK dengan jumlah 66 orang (50,8%) lalu di susul sarjana (S1) sebanyak 46 orang (35,4%). Berdasarkan masa kerja paling lama lebih dari 10 tahun dengan sebanyak 87 orang (66,9%) lalu 5-10 tahun sebanyak 25 orang (19,2%) responden didominasi oleh pegawai bagian umum 25 orang (19,2%) dan bagian distribusi sebanyak 25 orang (19,2%) lalu disusul oleh bagian distribusi dan pelayanan.

Secara deskriptif variabel pelatihan kerja memperoleh rata-rata 4,48 dan termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian

yang sangat baik terhadap pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan. Program pelatihan yang diberikan mencakup pelatihan Deteksi Non-Revenue Water (NRW), pengelolaan jaringan distribusi air, SAK-EP, Diagnostic Assessment GCG, serta sertifikasi kompetensi BNSP/ISO 9001. Pelaksanaan berbagai program tersebut menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Variabel inovasi teknologi memperoleh rata-rata skor 4,51 dengan kategori sangat tinggi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan. Teknologi dinilai mampu membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, mendorong kreativitas dan inovasi kerja, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan capaian kerja. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memperoleh rata-rata skor 4,48 dan termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai dinilai mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, serta memanfaatkan hasil pelatihan dan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.1
Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.395	.844		6.395	.000
	Pelatihan Kerja (X_1)	.509	.045	.618	11.207	.000
	Inovasi Teknologi (X_2)	.254	.041	.344	6.232	.000

Sumber: SPSS (2026)

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel Pelatihan Kerja sebesar 11,207. Besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% dari t (0,05; 127) adalah 1,657. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 11,207 > 1,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini sejalan dengan temuan Al-Hamdi, et al, (2023) pada PT.Tirta Sukses Perkasa, yang menunjukkan bahwa program pelatihan kerja yang sistematis secara nyata meningkatkan hasil produksi harian dan kualitas kerja pegawai.

Pengaruh Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa inovasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel Inovasi Teknologi sebesar 6,232. Besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% dari t (0,05; 127) adalah 1,657. Karena nilai$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6,232 > 1,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan H2 diterima. Sulistyowati, et al (2025) teknologi modern mampu menjadi jembatan informasi yang mempermudah proses penyampaian data dan koordinasi kerja secara transparan.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Tabel.4.2
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.708	2	59.854	206.646	.000[b]
	Residual	36.785	127	.290		
	Total	156.492	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Inovasi Teknologi, Pelatihan Kerja

Sumber : SPSS (2026)

Tabel 4.2 hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan inovasi teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 206,646. Sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 127, sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,068. Maka dapat diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 206,646 > 3,068 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Jannah dkk, (2025) pada penelitain yang berjudul dampak teknologi, inovasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening pada universitas negeri padang yang menyatakan bahwa variabel inovasi teknologi dan pelatihan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian statistik, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan inovasi teknologi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Hita Kabupaten Buleleng, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, pelaksanaan pelatihan kerja yang terstruktur seperti pelatihan deteksi kebocoran air (Non-Revenue Water), pengelolaan jaringan distribusi, hingga sertifikasi ISO dan BNSP secara nyata meningkatkan kompetensi teknis serta pemahaman operasional pegawai di lapangan. Demikian pula halnya dengan inovasi teknologi; penerapan sistem digitalisasi seperti Aplikasi Baca Meter berbasis mobile dan Platform Pembayaran Elementum terbukti meminimalkan terjadinya kesalahan pencatatan manual, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan efisiensi pelayanan pelanggan. Secara simultan, integrasi antara kesiapan sumber daya manusia yang terlatih dan ketersediaan sarana teknologi digital yang memadai memberikan kontribusi dominan sebesar 78,1% dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, dirumuskan beberapa saran praktis bagi manajemen perusahaan serta saran akademis bagi penelitian mendatang. Bagi pihak manajemen Perumda Air Minum Tirta Hita Kabupaten Buleleng, disarankan untuk tidak hanya berfokus pada penyelenggaraan pelatihan teknis, melainkan juga memperkuat sistem evaluasi pasca-pelatihan guna memastikan penerapan materi dalam standar operasional harian pegawai. Selain itu, efektivitas aplikasi digital seperti Aplikasi Baca Meter dan Elementum perlu didukung

oleh pemeliharaan serta pembaruan sistem secara berkala untuk mencegah timbulnya kendala teknis saat digunakan di lapangan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain di luar model ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun kompensasi yang berpotensi memengaruhi sisa 21,9% variasi kinerja pegawai, serta memperluas objek penelitian pada BUMD atau instansi pelayanan publik lainnya guna memperoleh generalisasi hasil yang lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

Abubakar, I. A., Alam, H. V., & Hinelo, R. (2025). Pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten gorontalo. Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis, 8(2), 120–129.

Afuan, M. (2025). Pengaruh pelatihan dan penggunaan teknologi informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 2(1), 45–58.

Alhamdi, A., dkk. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Departement Warehouse PT. Ching Luh Indonesia. Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(4), 1420–1428. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i4.934

Dengi, A. (2022). Analisis kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara. Jurnal Administrasi Negara, 3(2), 368–377.

Ekowati, Y., Firdaus, M., & Sulaksono, H. (2024). Assessing employee performance based on human resource quality and technology utilization. International Journal of Human Resource Studies, 3(3), 444–453.

Hidayat, M. (2025). Peran kompetensi kewirausahaan dan inovasi teknologi dalam meningkatkan kinerja usaha melalui adaptasi teknologi: Studi pada perusahaan auto mobile service di Kota Makassar. Economics and Digital Business Review, 6(1), 769–786.

Jannah, A., Elfiswandi, E., & Lusiana, L. (2025). Dampak teknologi, inovasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening pada Universitas Negeri Padang. Journal of Accounting and Finance Management, 6(1), 373–386.

Maduningtias, L. (2022). The effect of working discipline and training on employee performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). Pinisi Discretion Review, 1(2), 65–73.

Sulistyowati, R., & Artanti, Y. (2022). Transformasi digital dan inovasi dalam manajemen pemasaran. Jurnal Pemasaran Modern, 3(2), 45–59.

Turrizkiyah, F., Kuspriyono, T., & Azlina, Y. (2025). Pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Jurnal Manajemen Aparatur Sipil Negara, 7(1), 102–115.