



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 409-418

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Evaluasi Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Sikap Kerja Sebagai Outcome Pelatihan Dasar CPNS

Pranawaningtyas Tunggal Dewi^{1✉}

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi,
Kementerian ESDM

Email: dewipranawaningtyas@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pelatihan Dasar (LATSAR) pada CPNS merupakan kegiatan wajib sebelum memasuki pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Se jauh ini LATSAR menerapkan nilai-nilai dasar ANEKA, namun dalam tahun terakhir 2022 diterapkan nilai-nilai dasar baru yaitu BerAKHLAK dan sejauh ini belum banyak kajian terkait penerapan nilai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi nilai-nilai BerAKHLAK peserta LATSAR CPNS Tahun 2022 yang diselenggarakan di PPSDM KEBTKE dalam menjalankan tugasnya sebagai PNS di instansi kerjanya masing-masing. Metode penelitian dilakukan secara kuantitatif deskriptif melalui survey kuesioner pada 66 peserta LATSAR yang telah menyelesaikan pelatihan pada tahun 2022. Pengolahan dan analisa data dilakukan dengan metode Regresi Berganda menggunakan software Eviews versi 10. Hasil dari analisis data kuesioner menunjukkan bahwa sikap kerja peserta LATSAR dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN secara simultan dipengaruhi oleh pemahaman nilai-nilai BerAKHLAK. Secara parsial, sikap kerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh nilai Berorientasi Pelayanan dan Kolaboratif. Adapun untuk nilai dasar Akuntabel dan Adaptif berpengaruh negatif meskipun tidak signifikan. Selain itu, Widyaiswara dan Desain Pembelajaran Latsar juga memegang peranan penting dalam meningkatkan pengaruh internalisasi Core Values BerAKHLAK pada sikap kerja.

Kata Kunci: *Pelatihan Dasar, BerAKHLAK, Sikap Kerja*

Abstract

Basic Training (LATSAR) for CPNS is a mandatory before entering work as a Civil Servant (PNS). So far LATSAR has implemented ANEKA's core values, but in the last year 2022 new core values have been implemented, namely BerAKHLAK and so far there have not been many studies related to the application of these values. This research aims to evaluate the implementation of the BerAKHLAK values of LATSAR CPNS participants in 2022 held at PPSDM KEBTKE in carrying out their duties as civil servants in their respective work agencies. The research method was carried out quantitatively descriptively through a questionnaire survey on 66 LATSAR participants who had completed the training in 2022. Data processing and analysis was carried out using the Multiple Regression method using EViews software version 10. The results of the questionnaire data analysis showed that simultaneously understanding the values of AKHLAK obtained during the training influenced the work attitudes of LATSAR participants in carrying out their duties as ASNs. Partially, the basic values that have a significant positive effect on work attitudes are Service-Oriented and Collaborative values. Meanwhile, the basic values of Accountability and Adaptive have a negative effect, although not significant. Apart from that, Widyaiswara and Latsar Learning Design also play an important role in increasing the influence of internalization of the Core Values of AKHLAK on work attitudes.

Keywords: *Basic Training, BerAKHLAK, Work Attitudes*

PENDAHULUAN

Sesuai Pasal 4 (1) Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) No.1 Tahun 2021 dinyatakan bahwa Setiap Instansi Pemerintah wajib memberikan Pelatihan Dasar selama Masa Prajabatan dan pasal 4 (2) CPNS hanya dapat mengikuti Pelatihan Dasar sebanyak 1 (satu) kali. Sifat pelatihan yang wajib dan hanya dapat dilakukan sekali maka Pelatihan Dasar memegang peranan penting bagi seorang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebelum menjalankan tugasnya sebagai seorang PNS (Peraturan LAN, 2021).

Core values yang disampaikan dalam Pelatihan Dasar (Latsar) yaitu ANEKA yang merupakan akronim dari 1. Akuntabilitas, 2.Nasionalisme, 3.Etika publik, 4.Komitmen mutu, dan 5.Anti korupsi sesuai dengan amanah Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 21/2016. Penelitian yang terkait dengan nilai dasar ANEKA dan pengaruhnya terhadap CPNS yang telah menyelesaikan pelatihan dasarnya telah banyak dilakukan. Namun demikian sejak Tahun 2022, nilai-nilai dasar yang diajarkan dalam LATSAR berubah menjadi Berorientasi Pelayanan, Akuntabilitas, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (BerAKHLAK) sebagai implementasi Peraturan Kepala LAN Nomor 1 Tahun 2021. Perubahan nilai dasar tersebut perlu dikaji terutama pada aspek pemahaman terhadap nilai dasar dan pengaruhnya terhadap sikap kerja CPNS yang mengikuti LATSAR.

Sampai saat ini masih belum banyak kajian tentang pengaruh pemahaman materi nilai-nilai dasar BerAKHLAK terhadap sikap yang mendukung pelaksanaan kerja CPNS yang telah menyelesaikan LATSAR. Beberapa jurnal yang sudah membahas nilai BerAKHLAK lebih memfokuskan pada korelasi internalisasi Nilai-Nilai Dasar BerAKHLAK terhadap capaian aktualisasi (Pringgabayu dan Azizah Asmara, 2022), sehingga belum terlihat pengaruh internalisasi nilai dasar BerAKHLAK peserta pelatihan terhadap perilaku kerja dalam menjalankan tugas sebagai ASN karena aktualisasi yang dimaksud dalam studi ini adalah bagian dari metode pembelajaran dalam Pelatihan Dasar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam menjalankan fungsi dan tugas yang diembannya sebagai ASN di instansinya masing-masing dipengaruhi oleh pemahaman materi pembelajaran core values BerAKHLAK yang diajarkan dalam latsar. Selain itu, hasil penelitian yang diharapkan adalah informasi nilai dasar mana yang signifikan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas sebagai ASN dari alumni peserta Latsar.

Menurut Sumadi Suryabrata dalam (Pringgabayu & Azizah Asmara, 2022) menyebutkan untuk meningkatkan kapasitas kompetensi diperlukan suatu proses belajar yaitu proses yang memiliki tiga ciri yaitu : (1) Proses tersebut membawa perubahan; (2) Perubahan itu berarti didapatkan kecakapan baru; (3) Perubahan itu terjadi karena usaha (sengaja). Pelatihan dasar adalah suatu proses belajar nilai-nilai dasar ASN bagi calon ASN sebelum mereka menjalankan tugasnya sebagai ASN. Dengan adanya proses pembelajaran diharapkan terjadi internalisasi pemahaman hasil belajar pada peserta pelatihan. Internalisasi adalah penghayatan terhadap suatu ajaran/doktrin atau nilai sehingga merupakan keyakinan dan kesadaran akan kebenaran atau nilai yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku (KBBI, 2023).

Nilai adalah suatu tatanan yang dijadikan dasar oleh individu untuk menimbang dan memilih alternatif keputusan dalam situasi sosial tertentu. Dalam Buku Saku Panduan Perilaku Core Values BerAKHLAK, BerAKHLAK merupakan nilai-nilai dasar/core values yang dibentuk berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara. BerAKHLAK merupakan kepanjangan dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Pembentukan nilai-nilai dasar ini untuk mendorong para ASN agar memiliki fokus pada peningkatan kualitas diri. Pembentukan nilai-nilai dasar berakhlak diharapkan mampu menjadi titik fokus para ASN dalam membentuk budaya kerja yang berkualitas dimana hal ini terlihat dari kinerja para ASN baik di tingkat pusat maupun daerah (BKN, 2022).

Dalam pelatihan, peserta diharapkan mengerti materi ataupun nilai-nilai yang

diajarkan dengan berbagai metode dan proses pembelajaran (Subekan dan Iskandar, 2019). Oleh karena itu pada LATSAR pemahaman terhadap materi atau nilai dasar yang diterapkan saat itu yaitu ANEKA diharapkan dapat diinternalisasi oleh setiap peserta LATSAR sehingga pada saat mereka bekerja dapat menerapkan nilai-nilai tersebut. Sementara itu, sikap adalah pendirian/identitas diri peserta LATSAR untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini lebih mirip dengan bagaimana mereka bekerja untuk melaksanakan kebijakan publik, menyediakan layanan publik, dan memperkuat persatuan bangsa, seperti yang ditunjukkan oleh nilai ANEKA (Subekan dan Iskandar, 2019).

Evaluasi atas kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang penting dan perlu mendapat perhatian karena semakin baik kualitas dari materi pelatihan maka semakin optimal manfaat dari pelatihan dan kualitas penyelenggaraan pelatihan semakin efektif (Tamsuri, 2022). Menurut Kirkpatrick, terdapat 4 level evaluasi yaitu level 1. *reaction*, level 2. *learning*, level 3. *behavior*, dan level 4. *result* (Kirkpatrick dan Kirck, 2008). Evaluasi level 3 dari hasil pelatihan adalah evaluasi untuk melihat apakah seseorang berubah perilakunya setelah mendapatkan pelatihan. Penilaian ini dapat dilakukan dengan mengobservasi bagaimana peserta pelatihan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan di tempat kerja atau di Masyarakat atau bisa dinyatakan evaluasi terhadap outcome dari pelatihan. Dalam penelitian ini hasil evaluasi level 3 Kirkpatrick diharapkan mampu melihat perubahan perilaku seorang ASN dalam mengimplementasikan nilai-nilai dasar BerAKHLAK ditempat bekerja setelah mendapatkan materi nilai-nilai dasar tersebut dalam pelatihan dasar.

Pada penelitian ini yang menjadi fokus adalah evaluasi perilaku (level 3) yaitu apakah peserta LATSAR dalam menjalankan tugas sebagai PNS sudah menerapkan core values BerAKHLAK. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan evaluasi level 1 (reaksi) dan level 2 (belajar) telah dilakukan oleh penyelenggara LATSAR dengan hasil evaluasi level 1 SANGAT BAIK dengan nilai evaluasi kinerja penyelenggara 90,13-96,25 dan nilai evaluasi narasumber (meliputi aspek kompetensi, teknik mengajar dan personaliti) sebesar 90,29-94,62. Evaluasi level 2 (belajar) juga memberikan informasi ketercapaian tujuan pembelajaran karena seluruh peserta LATSAR Gelombang I yang terdiri dari 6 angkatan dinyatakan lulus dengan hasil Memuaskan dan Sangat Memuaskan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang menganalisis korelasi antara sikap perilaku kerja dengan nilai-nilai dasar BerAKHLAK. Pengumpulan data dilakukan terhadap peserta LATSAR yang berasal dari Kementerian Pendidikan,

Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang berprofesi sebagai dosen/tenaga pengajar. LATSAR dilakukan secara *blended learning* (belajar mandiri dengan *Massive Open Online Course/MOOC*, kelas daring dan kelas luring) yang diselenggarakan oleh PPSDM Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) bekerjasama dengan PPSDM Aparatur-Kementerian ESDM selama 647 Jam Pelajaran (JP) dimana 1 JP = 45 menit dengan salah satu agenda pelatihannya adalah core values BerAKHLAK.

Responden dipilih secara random dari peserta pelatihan Gelombang I yang terdiri dari 6 angkatan. Dengan menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Untuk N = 200 peserta dan e = 0,1 maka jumlah responden yang dibutuhkan minimal sebanyak 66 orang yang dipilih secara random.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang berisi pertanyaan panduan perilaku core values BerAKHLAK dan tugas fungsi ASN yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat pemersatu bangsa (Syawitri et al., 2022). Secara total terdapat delapan subkuesioner yaitu sub-Berorientasi Pelayanan (X1), sub-Akuntabel (X2), sub-Kompeten (X3), sub-Harmonis (X4), sub-Loyal (X5), sub-Adaptif (X6), sub-Kolaboratif (X7), dan sub-Sikap perilaku. Masing-masing pertanyaan diukur menggunakan skala Likert dengan skala 1-5.

Sebelum disebarkan kepada responden, kuesioner yang dibuat diuji reliabilitas dan validitasnya. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan mempunyai nilai Alpha Cronbach sebesar 0,9 berarti kuesioner yang digunakan reliabel karena jika nilai Alpha Cronbach >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Putri, 2015). Penentuan valid tidaknya kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini dilihat dengan membandingkan nilai r (*pearson correlation*) yang dihitung dengan nilai r tabel (a=0,05, df=64). Jika r hitung lebih besar dari tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam kuesioner adalah valid. Dari hasil uji validitas yang dilakukan untuk semua variable yang diukur mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2423) dengan nilai r masing-masing variable 0,384 ; 0,408; 0,524; 0,531; 0,524; 0,537; 0,507 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Setelah pengumpulan data dengan Kuesioner dilakukan, secara random dipilih responden untuk diwawancara lebih detail terkait pengaruh internalisasi *core values* BerAKHLAK ini terhadap sikap kerja di instansi masing-masing.

Pengolahan data menggunakan model regresi berganda dengan delapan variable yaitu tujuh variable independen yaitu Variabel Berorientasi, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Sedangkan untuk variable dependen adalah variable sikap perilaku yang merupakan pelaksanaan 3 (tiga) fungsi ASN yaitu 1. Pelayan Publik; 2. Pelaksana Kebijakan Publik, dan 3. Perekat dan Pemersatu Bangsa Software yang digunakan adalah EViews version 10.

Pengolahan dan analisis data dilakukan untuk membuktikan secara statistika apakah ada pengaruh antara core values BerAKHLAK terhadap sikap kerja yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian 2 (dua) arah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif terhadap Sikap Kerja.
- H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan kolaboratif terhadap Sikap Kerja.

Nilai Alpha (α) yang menunjukkan probabilitas atau peluang kesalahan yang ditetapkan peneliti dalam mengambil keputusan untuk menolak atau mendukung hipotesis nol, dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10% atau tingkat kepercayaan 90%. Penerimaan/Penolakan H_0 (H_1 & H_2) ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Uji statistik t (Secara Parsial). Menurut Imam Ghazali (Ghozali, 2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen lainnya. Semua tes dilakukan dengan tingkat signifikan 0,1 ($\alpha=10\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:
 - a. Nilai signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,1 atau thitung kurang dari ttabel (nilai minus diabaikan) menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau koefisien regresi tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen
 - b. Nilai signifikan (Sig.) kurang dari 0,1 atau thitung lebih dari ttabel (nilai minus diabaikan), hipotesis diterima atau koefisien regresi signifikan. Ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut berdampak yang signifikan pada variabel dependen secara parsial
2. Uji Statistik F (Secara Simultan). Uji statistik F memperlihatkan apakah semua variabel bebas dalam model memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan atau simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima jika nilai ANOVA F hitung lebih besar dari F

tabel atau nilai Sig. lebih kecil dari α , di mana $\alpha = 0,1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pengolahan dan Analisa data yang telah dilakukan sesuai metode penelitian yang telah ditetapkan diperoleh beberapa hasil peneilitian sebagai berikut :

Regresi Simultan Variabel Bebas terhadap Variable Terikat

Tujuan dari regresi ini adalah untuk mengetahui bagaimana ketujuh variabel bebas berdampak pada variabel terikat secara bersamaan atau simultan. Tabel 1 menunjukkan hasil pengolahan data.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Simultan

R-squared	0.386047
Adjusted R-squared	0.311949
F-statistic	5.209967
Prob(F-statistic)	0.000120

Dari Tabel 1 terlihat bahwa koefisien korelasi sebesar 0,3806 yang menunjukkan bahwa ada hubungan secara simultan antara variable core values BerAKHLAK dengan sikap kerja, meskipun pengaruh yang bisa dijelaskan hanya sekitar 40%

Nilai F hitung memiliki nilai yang lebih besar, seperti yang ditunjukkan oleh perbandingan antara F-tabel (1,82) dan F-hitung (5,299967). Ini juga menunjukkan bahwa variabel terikat dipengaruhi oleh ketujuh variabel bebas secara bersamaan. Dengan bukti ini, hipotesis pertama (H1) penelitian ini diterima.

Regresi Parsial Variabel Bebas terhadap variable terikat

Nilai koefisien yang dihasilkan dari pengolahan data dan signifikan tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berbeda-beda. Tabel 2 menguraikan hasil pengolahan data untuk regresi antara variabel bebas dan variabel terikat penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Parsial

	Variable	Coefficient	t-Statistic
X1	BER	0.602765	1.650.318
X2	AKUNTABEL	-0.375221	-1.166.170
X3	KOMPETEN	0.319609	0.826026
X4	HARMONIS	0.222156	0.675659

X5	LOYAL	0.448342	1.176.812
X6	ADAPTIF	-0.382033	-0.894611
X7	KOLABORATIF	0.431760	1.354.593
	C	1.802.225	3.150.117

Nilai konstanta yang dihasilkan adalah 18,022, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1. Sementara itu, nilai koefisien untuk masing-masing variabel bebas secara berturut-turut sebagai berikut : 0,602; -0.375; 0.319; 0.222; 0.448342; -0.382; 0.432.

Berdasarkan perbandingan antara t-hitung masing-masing variable dan t-table (1,296), maka nilai t hitung untuk variabel X1 atau Berorientasi Pelayanan (1,650) dan variable X7 atau Kolaboratif (1,354) memiliki nilai yang lebih besar yang artinya nilai dasar Berorientasi Pelayanan dan Kolaboratif secara signifikan berpengaruh pada pelaksanaan tugas ASN. Untuk variable Akuntabel dan Adaptif berpengaruh negatif terhadap sikap kerja meskipun tidak signifikan (nilai t hitung < t table).

Adanya hubungan antara *Core Values* BerAKHLAK dengan sikap kerja yang ditunjukkan peserta Latsar dalam melakukan tugasnya sebagai Dosen/tenaga Pengajar pada Universitas Negeri di beberapa Daerah Indonesia konsisten dengan penelitian (Fachri, 2022) yang menyatakan core values BerAKHLAK telah diterapkan oleh Pengendali Hama dan Penyakit Ikan (PHPI) di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang ditunjukkan dengan bentuk-bentuk kegiatan yang terkait dengan penerapan core values "BerAKHLAK". Namun demikian dalam penelitian tersebut, JFT Pengendali Hama dan Penyakit Ikan adalah PNS yang sudah lama mengabdikan dan bukan mendapatkan pemahaman nilai dasar BerAKHLAK melalui pelatihan dasar seperti yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Untuk meningkatkan pengaruh internalisasi Core Values BerAKHLAK pada sikap kerja yang menjadi salah satu outcome Latsar, peranan Widyaiswara dan Desain Pembelajaran Latsar memegang peranan penting. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden yang mengisi kuesioner diperoleh informasi bahwa penyampaian materi sudah sangat bagus dan mengenai sasaran namun demikian sangat ketatnya jadwal pembelajaran serta banyaknya tugas pelatihan menjadi penyebab kurang terinternalisasi materi core values tersebut. Hasil ini sejalan dengan temuan (Watungadha, 2022), yang menyatakan bahwa widyaiswara memainkan peran penting dalam menerapkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK. Namun, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian (Syawitri et al., 2022), materi nilai-nilai dasar harus disampaikan dalam suasana yang santai dan nyaman, sehingga lebih mudah untuk membuka wawasan dan pola pikir ASN tentang nilai-nilai dasar.

Nilai dasar Berorientasi Pelayanan dan Kolaboratif menjadi nilai dasar yang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap sikap kerja PNS yang mengikuti pelatihan dasar sedangkan nilai dasar Akuntabel dan Adaptif menjadi nilai dasar yang mempunyai pengaruh negatif terhadap sikap kerja. Akuntabilitas juga menjadi nilai dasar yang berpengaruh negatif pada sikap kerja PNS yang mengikuti pelatihan dasar dengan Core Values ANEKA (Subekan & Iskandar, 2019), dari hasil wawancara yang dilakukan penulis, pemahaman sejauh mana keakuntabilisan ASN dan maraknya kasus yang menyangkut akuntabilitas ASN menjadi salah satu pemicu kontraproduktifnya pengaruh Akuntabel terhadap sikap kerja mereka.

Sedangkan untuk nilai dasar Adaptif, dari hasil pendalaman hasil kuesioner terhadap responden diperoleh beberapa fakta antara lain dari panduan perilaku nilai dasar adaptif yang telah dipahami namun implementasinya terbentur dengan kondisi tempat kerja yang masih belum bisa mengakomodir perilaku adaptif mereka yang tertuang dalam panduan perilaku yaitu (1) cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, (2) inovasi dan pengembangan kreatifitas, (3) proaktif dalam melakukan kegiatan atau dengan kata lain implementasi perilaku adaptif vs kondisi tempat kerja (termasuk rekan kerja) belum sinkron.

Hal-hal tersebut diatas harus menjadi pertimbangan dalam penyampaian materi nilai dasar Akuntabel dan Adaptif pada peserta Latsar sehingga diharapkan internalisasi kedua nilai dasar tersebut secara optimal berpengaruh terhadap sikap kerja dalam menjalankan fungsi ASN.

SIMPULAN

Internalisasi Core Values Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif secara simultan berpengaruh terhadap Sikap Kerja dalam menjalankan tugasnya sebagai PNS yang merupakan outcome Latsar yang telah diikuti.

Nilai dasar Berorientasi Pelayanan dan Kolaboratif menjadi nilai dasar yang mempunyai pengaruh positif signifikan terbesar terhadap sikap kerja PNS yang mengikuti pelatihan dasar sedangkan nilai dasar Akuntabel dan Adaptif menjadi nilai dasar yang berpengaruh negatif terhadap sikap kerja.

Peranan Widyaaiswara dan Desain Pembelajaran Latsar memegang peranan penting dalam meningkatkan pengaruh *internalisasi Core Values* BerAKHLAK pada sikap kerja yang merupakan salah satu outcome Latsar.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap pengaruh nilai dasar Akuntabel dan Adaptif yang bernilai negatif sehingga bisa lebih detail diketahui aspek-aspek apa saja yang mempengaruhi internalisasi nilai dasar tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- BKN. (2022) 'BUKU SAKU PANDUAN PERILAKU CORE VALUES'.
- Fachri, M. (2022) 'ANALISIS PANDA PELIKAN (PENERAPAN NILAI DASAR "BerAKHLAK" JABATAN PENGENDALI HAMA DAN PENYAKIT IKAN)', *Andragogi*, 10, p. 27.
- Ghozali, I. (2018) 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25', Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- KBBI. (2023) '<https://kbbi.web.id/internalisasi>'.
- Kirkpatrick, D. L., and Kirk, J. D. (2008) 'Evaluating Training Programs', Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Peraturan LAN. (2021) 'Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Peraturan LAN N0 1 Tahun 2021 pasal 4)', In Peraturan LAN RI.
- Pringgabaya, D., and Azizah Asmara, M. (2022) 'KORELASI INTERNALISASI NILAI –NILAI DASAR PROFESI ASN TERHADAP CAPAIAN AKTUALISASI PADA DIKLAT PRAJABATAN GOLONGAN III', *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi : EMBA*, 1(1), pp. 7–20, <https://doi.org/10.59820/emba.v1i1.7>.
- Putri, F. P. (2015) 'PENGARUH PENGETAHUAN AUDITOR, PENGALAMAN AUDITOR, KOMPLEKSITAS TUGAS, LOCUS OF CONTROL, DAN TEKANAN KETAATAN TERHADAP AUDIT JUDGMENT (Studi Kasus Pada Perwakilan BPKP Provinsi Riau)', *Jom FEKON*, 2, pp. 1–15.
- Subekan, A., and Iskandar, A. (2019) 'PENGARUH PEMAHAMAN NILAI DASAR 'ANEKA' TERHADAP PEMBENTUKAN SIKAP PESERTA LATSAR CPNS PADA BALAI DIKLAT KEUANGAN MALANG', *Jurnal Pendidikan*, 20(2), p. 91, <https://doi.org/10.33830/jp.v20i2.883.2019>.
- Syawitri, Fitriana, A., and Ofianto. (2022) 'Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima', 4, pp. 2558–2565.
- Tamsuri, A. (2022) 'LITERATUR REVIEW PENGGUNAAN METODE KIRKPATRICK UNTUK EVALUASI PELATIHAN DI INDONESIA', *Jurnal Inovasi Pelatihan*, 2(8).
- Watungadha, F. E. (2022) 'PERAN WIDYAISWARA DALAM MENERAPKAN NILAI NILAI DASAR ASN BERAKHLAK PADA BPSDM PROVINSI PAPUA', *Jurnal Pro Hukum*, 11, pp. 281–291.