

Strategi Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Untuk Mewujudkan Good Governance Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Taufik^{1*}, Muh.Rohady Ramadhan¹, Abdul Jabbar¹

1. Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidenreng Rappang, Indonesia

*Correspondence author: taufikip021@gmail.com

Abstract. *The performance of civil servants (ASN) is essential in realizing good governance at the local government level. However, challenges such as weak discipline, low competence, and limited capacity development still persist. This study aims to examine the capacity development strategy of the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency in implementing good governance. Using a descriptive quantitative approach, data were collected through questionnaires, interviews, and observations from 35 respondents (total sampling). Data were analyzed using descriptive statistics with SPSS version 21. The results show that the implementation of capacity development, including training and discipline programs, is categorized as good with an average score of 70.5%. Competency management—measured through Spencer’s five dimensions: knowledge, skills, self-concept, traits, and motives—achieved a score of 70.4%. The realization of good governance, based on indicators such as transparency, participation, responsiveness, responsibility, and rule of law, scored 71.6%. These findings confirm that capacity building and structured competency management positively influence the quality of local governance. This research advances the current understanding in public administration by linking internal bureaucratic development with the effectiveness of governance practices in local institutions.*

Keywords: *competency; capacity building; good governance; local government; BKPSDM*

How to Cite:

Taufik, T., et al. (2025). Strategi Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Untuk Mewujudkan Good Governance Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 125-132. DOI: <https://doi.org/10.22225/pi.10.2.2025.125-132>

1. Pendahuluan

Pembangunan nasional yang berkelanjutan menuntut adanya sinergi yang kuat antara pemerintah dan masyarakat. Pemerintah memiliki peran strategis sebagai pengarah, pelaksana, dan pengawas dalam setiap proses pembangunan, sementara masyarakat diharapkan menjadi subjek aktif dalam pelaksanaan pembangunan itu sendiri (Maulidyah et al., 2019). Untuk menjalankan fungsi-fungsi tersebut secara optimal, keberadaan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, kompeten, dan berintegritas menjadi sebuah kebutuhan mutlak (Ratnasari et al., 2016).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN secara tegas menyatakan bahwa ASN berperan penting dalam pelaksanaan kebijakan publik yang profesional dan bebas dari intervensi

politik, serta bersih dari praktik-praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Odelia, 2018). Dalam praktiknya, berbagai tantangan seperti rendahnya kualitas pelayanan publik, lemahnya etika birokrasi, dan ketidakefisienan pengelolaan sumber daya manusia masih menjadi persoalan utama, terutama di tingkat daerah (Anggraini et al., 2016).

Dalam kerangka otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, pemerintah daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengelola urusan pemerintahan secara mandiri, termasuk dalam pengelolaan dan pengembangan kapasitas ASN (Fajarwati, 2019). Otonomi ini seharusnya mendorong terjadinya inovasi dan efisiensi dalam tata kelola pemerintahan daerah. Namun, kenyataannya, banyak pemerintah daerah masih belum optimal dalam mengembangkan kompetensi pegawainya (Astuti, 2016). Hal ini terlihat dari lemahnya profesionalisme, rendahnya tingkat disiplin dan tanggung jawab, serta masih terbatasnya pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada kebutuhan institusional. Padahal, ASN yang kompeten adalah kunci utama dalam mewujudkan *good governance*—yakni tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, responsif, dan partisipatif (Kiki Anggraini, 2017).

Berdasarkan isu-isu strategis menggambarkan bahwa dari analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis pembangunan Kabupaten Sidenreng Rappang yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan adalah *Good Governance*. Untuk mewujudkan *Good Governance* maka dibutuhkan Sumberdaya Manusia yang berkualitas dan proporsional (Fajarwati, 2019). PNS Daerah merupakan sumberdaya pegawai di daerah selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan) PNS Daerah yang dimiliki akan mampu mewujudkan *Good Governance* di daerah (Rizal et al., 2022)

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pentingnya pengembangan kapasitas ASN dalam mendukung *good governance*. Misalnya, studi oleh Yofitri Heny Wahyuli (2019) dan Kiki Anggraini (2015) menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan, pembentukan etika kerja, dan penguatan sistem evaluasi kinerja, mampu berkontribusi pada tata kelola pemerintahan yang lebih baik (Sayoga & Kharisma, 2024). Meski demikian, penelitian-penelitian tersebut masih bersifat umum dan belum secara khusus menggali dinamika dan permasalahan aktual di lingkungan organisasi yang memiliki tugas teknis dalam pengelolaan kepegawaian, seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Selain itu, tantangan aktual yang dihadapi oleh BKPSDM, seperti rendahnya kedisiplinan pegawai dan kurangnya kompetensi dalam pelayanan publik, belum banyak diungkap secara mendalam dalam konteks implementasi kebijakan daerah (Ma'ruf et al., 2021)

Terkait dengan pengembangan kapasitas pegawai daerah, dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah menjadi dasar utama bagi upaya perwujudan kapasitas pemerintah daerah. Dimana di dalam PP tersebut dijelaskan

bahwa pemerintah wajib menindaklanjuti hasil evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan melaksanakan program-program peningkatan kapasitas.

Perwujudan *Good Governance* oleh pegawai daerah sekaligus untuk memperbaiki kesan negatif tentang pegawai pemerintah selama ini, maka kemampuan pegawai perlu senantiasa ditingkatkan. Adapun prasyarat untuk menciptakan sumberdaya pegawai yang ideal yakni pegawai yang berpengetahuan tinggi, profesional, visi jauh ke depan, berwawasan luas, bertanggung jawab, bersih dan berwibawa, berdisiplin tinggi, berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif, mental yang

handal, serta mempunyai jiwa kewirausahaan. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas pegawai pemerintah sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai, baik kemampuan profesionalnya, kemampuan wawasannya, kemampuan kepemimpinannya maupun kemampuan pengabdianya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seorang pegawai (Notoatmodjo, 2018:27).

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan fokus pada Kantor BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai studi kasus. BKPSDM berperan penting dalam mengelola administrasi kepegawaian, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, hingga pemberian sanksi dan penghargaan bagi ASN (Hani et al., 2019). Namun, dalam pelaksanaannya, instansi ini masih menghadapi berbagai tantangan internal yang menghambat tercapainya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi pengembangan kapasitas yang terarah, terukur, dan berkelanjutan agar pegawai BKPSDM mampu menunjukkan kinerja profesional yang sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance* (Sukaningtyas et al., 2017).

Berdasarkan latar belakang, kajian literatur, dan celah penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam mewujudkan *good governance* di Kantor BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang, melalui analisis terhadap aspek peningkatan kompetensi, pengelolaan kinerja, dan penerapan nilai-nilai pemerintahan yang baik.

2. Konsep

pengembangan kapasitas (*capacity building*), kompetensi pegawai, dan *good governance*. Ketiga konsep ini saling terkait dan menjadi dasar teoretis dalam memahami variabel-variabel penelitian serta menjelaskan hubungan antar variabel secara sistematis.

pengembangan kapasitas atau *capacity building* mengacu pada upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, dan profesionalisme sumber daya manusia dalam organisasi publik. Warsito dan Yuwono (2018) menjelaskan bahwa pengembangan kapasitas melibatkan tiga elemen penting, yaitu aktor yang dibangun (*individual dan kelembagaan*), keterampilan atau kompetensi yang dikembangkan, serta metode pelatihan seperti pendidikan, reformasi struktural, dan dukungan teknologi (Lestari & Wicaksono, 2019). Dalam konteks BKPSDM, *capacity building* dilakukan melalui pelatihan teknis, pendidikan formal, pembinaan kedisiplinan, dan penciptaan budaya kerja yang mendukung etos profesionalisme (Manalu et al., 2018)

kompetensi pegawai merupakan indikator penting dalam proses pengembangan kapasitas. Menurut Spencer dalam Jufri (2018), kompetensi terdiri dari lima komponen inti, yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri, dan motif (Hapsari & Djumiarti, 2016). Pengetahuan dan keterampilan mencerminkan aspek teknis yang dapat diasah melalui pelatihan, sementara konsep diri, ciri diri, dan motif berkaitan dengan kepribadian, sikap kerja, dan motivasi internal yang memengaruhi performa kerja pegawai. Kompetensi yang utuh diperlukan untuk menciptakan ASN yang mampu memberikan pelayanan publik secara efektif dan bertanggung jawab (Kusumandari et al., 2024).

konsep *good governance* digunakan untuk mengukur sejauh mana peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai berdampak terhadap tata kelola pemerintahan yang baik. Listyaningsih (2014) mengidentifikasi beberapa indikator utama *good governance*, yaitu transparansi, partisipasi,

daya tanggap, akuntabilitas, dan supremasi hukum. Pemerintah daerah yang menerapkan prinsip-prinsip ini mampu membangun kepercayaan publik, mendorong partisipasi masyarakat, serta menjamin pelayanan yang adil dan merata (Sari et al., 2014). Dalam penelitian ini, *good governance* tidak hanya dipahami sebagai tujuan normatif, tetapi juga sebagai hasil dari proses pengembangan kapasitas yang dilakukan secara terstruktur dan konsisten oleh BKPSDM (Londa, V, 2020).

Ketiga konsep tersebut menjadi landasan utama dalam menganalisis efektivitas strategi pengembangan kapasitas di Kantor BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang. Hubungan antara kompetensi pegawai dan perwujudan *good governance* akan diuji secara empiris untuk melihat apakah penguatan kapasitas internal ASN berbanding lurus dengan peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan daerah. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan tidak hanya menjawab rumusan masalah secara akademik, tetapi juga memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan kebijakan kepegawaian yang lebih adaptif dan berorientasi pada pelayanan publik (Sukaningtyas et al., 2017).

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan secara sistematis strategi pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam mewujudkan *good governance* di Kantor BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang. Lokasi penelitian ditentukan secara purposif, dengan alasan bahwa BKPSDM memiliki peran strategis dalam pengelolaan ASN. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BKPSDM yang berjumlah 35 orang dan dijadikan sampel secara total (*total sampling*). Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan (Nugroho et al., 2016). Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 21. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, dan hasil dianalisis dalam bentuk persentase untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel. Hasil akhir diharapkan memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antara pengembangan kapasitas dan implementasi *good governance* di lingkungan pemerintahan daerah.

4. Hasil Dan Pembahasan

Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengembangan kapasitas yang diterapkan BKPSDM, khususnya melalui pelatihan dan pembentukan kedisiplinan, telah berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi aparatur. Hal ini sejalan dengan pendapat Warsito dan Yuwono (2018) dalam skripsi ini yang menyatakan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan merupakan inti dari pengembangan kapasitas, yang pada akhirnya mendukung efektivitas organisasi publik.

Skor tertinggi pada indikator pengetahuan mencerminkan bahwa ASN memahami tugas dan fungsi mereka. Namun, skor relatif rendah pada keterampilan dan motivasi menunjukkan bahwa pengetahuan tersebut belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam tindakan profesional yang konsisten. Hal ini mengindikasikan perlunya pelatihan teknis yang lebih aplikatif dan penguatan nilai kerja yang bersumber dari dalam diri (intrinsik), sebagaimana ditekankan oleh Spencer dalam Jufri (2018), bahwa kompetensi bukan hanya soal pengetahuan, melainkan juga menyangkut sikap dan motivasi kerja.

Terkait *Good Governance*, nilai tinggi pada tanggung jawab dan supremasi hukum menunjukkan bahwa prinsip akuntabilitas dan kepatuhan terhadap regulasi telah diterapkan. Namun, rendahnya skor partisipasi dan daya tanggap mencerminkan belum optimalnya interaksi dua arah antara pimpinan dan pegawai, yang sejalan dengan indikator Listyaningsih (2014) tentang pentingnya partisipasi aktif dan kepekaan terhadap aspirasi publik.

Dengan demikian, meskipun pengelolaan kapasitas ASN di BKPSDM dinilai cukup berhasil, namun peningkatan kualitas keterampilan teknis, etika kerja, dan responsivitas kelembagaan tetap menjadi agenda penting untuk mendukung perwujudan Good Governance secara menyeluruh dan berkelanjutan di lingkungan pemerintahan daerah. Analisis hasil penelitian difokuskan pada tiga dimensi utama, yaitu peningkatan kapasitas ASN, pengelolaan kompetensi pegawai, serta implementasi prinsip-prinsip Good Governance, guna menggambarkan efektivitas strategi pengembangan kapasitas dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang berkualitas.

Peningkatan Kapasitas ASN

Aspek ini mencakup dua indikator, yaitu peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pembentukan etika dan kedisiplinan pegawai. Tabel berikut menyajikan hasil rekapitulasi:

Tabel 1. Rekapitulasi Indikator Peningkatan Kapasitas ASN

No	Tanggapan Responden	Rata-Rata Skor	Rata-Rata Persentase
1	Peningkatan pengetahuan keterampilan pegawai	3, 6	72
2	Pembentukan etika kedisiplinan pegawai	3, 45	69
	Jumlah	7,05:2 = 3,52	144:2 70,5 %

Sumber : Olahan Data Rekapitulasi Kuesioner Juli 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pembinaan kedisiplinan berada pada kategori baik, namun masih perlu peningkatan pada aspek kedisiplinan yang memperoleh nilai lebih rendah

Pengelolaan Kompetensi

Pengelolaan kompetensi diukur berdasarkan lima indikator berdasarkan teori Spencer: pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri, dan motif.

Tabel 2. Rekapitulasi Indikator kepuasan masyarakat

No	Tanggapan Responden	Rata-Rata Skor	Rata-Rata Persentase
1	Pengetahuan	3,65	73
2	Keterampilan	3,45	69
3	Konsep diri	3,57	71
4	Ciri diri	3,54	70
5	Motif	3,48	69
	Jumlah	17,69:5 = 3,53	352:5 70,4 %

Sumber : Olahan Data Rekapitulasi Kuesioner Juli 2025

Nilai tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan (3,65) dan terendah pada keterampilan serta motif (3,45 dan 3,48). Artinya, kompetensi ASN dinilai baik, namun diperlukan penguatan motivasi kerja dan keterampilan teknis.

Perwujudan *good governance*

Aspek terakhir menganalisis sejauh mana prinsip-prinsip *good governance* diterapkan melalui lima indikator utama: transparansi, partisipasi, daya tanggap, tanggung jawab, dan supremasi hukum.

Tabel 3. Rekapitulasi Indikator Perwujudan *Good Governance*

No	Tanggapan Responden	Rata-Rata Skor	Rata-Rata Persentase
1	Transparansi	3,54	70
2	Partisipasi	3,6	72
3	Daya tanggap	3,65	73
4	Tanggung jawab	3,57	71
5	Supremasi hukum	3,6	72
	Jumlah	17,96:5 = 3,59	358:5 71,6 %

Sumber : Olahan Data Rekapitulasi Kuesioner Juli 2025

Hasil menunjukkan bahwa semua indikator berada dalam kategori baik. Daya tanggap menjadi indikator tertinggi (3,65), mencerminkan responsivitas pegawai yang baik. Namun, transparansi memperoleh nilai terendah (3,54), yang menunjukkan perlunya peningkatan keterbukaan informasi kepada publik. Temuan ini mendukung teori *capacity building* dari Warsito & Yuwono, bahwa pengembangan kapasitas tidak cukup hanya pada pelatihan teknis, tetapi juga membutuhkan pembentukan sikap, motivasi, dan kedisiplinan. Penerapan prinsip *good governance* di Kantor BKPSDM juga sejalan dengan kerangka Listyaningsih, bahwa tata kelola yang baik memerlukan akuntabilitas, responsivitas, dan transparansi sebagai elemen kunci. Meskipun secara umum semua indikator berada dalam kategori baik, aspek-aspek seperti kedisiplinan, keterampilan teknis, motivasi kerja, dan transparansi masih menjadi titik lemah yang perlu diperkuat melalui program-program pembinaan berkelanjutan dan evaluasi kinerja berbasis merit.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan kapasitas pemerintah daerah di Kantor BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang berada dalam kategori baik. Peningkatan kapasitas ASN telah dilaksanakan melalui pelatihan dan pembentukan kedisiplinan, dengan capaian skor di atas 70%. Pengelolaan kompetensi pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri, dan motif menunjukkan hasil yang positif, meskipun aspek keterampilan dan motivasi masih perlu ditingkatkan. Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance*, terutama tanggung jawab dan supremasi hukum, telah terwujud dengan baik, sementara partisipasi dan daya tanggap masih membutuhkan penguatan. Strategi yang dijalankan terbukti berkontribusi terhadap perbaikan kinerja dan tata kelola pemerintahan di lingkungan BKPSDM.

Pertama, upaya peningkatan kapasitas ASN melalui pendidikan, pelatihan, dan pembentukan etika kerja memperoleh nilai yang cukup tinggi, menandakan adanya kesadaran organisasi untuk memperkuat kualitas sumber daya aparatur. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam aspek kedisiplinan pegawai yang perlu perhatian lebih lanjut. Kedua, pengelolaan kompetensi pegawai berdasarkan lima dimensi Spencer menunjukkan bahwa pengetahuan dan konsep diri

pegawai tergolong baik, tetapi masih dibutuhkan penguatan pada keterampilan teknis dan motivasi kerja untuk mendukung produktivitas dan pelayanan yang prima. Ketiga, seluruh indikator *good governance* telah diterapkan secara memadai, khususnya daya tanggap dan partisipasi, namun transparansi menjadi aspek yang relatif lebih lemah dan perlu ditingkatkan guna mendorong akuntabilitas publik yang lebih luas.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan literatur tentang integrasi antara *capacity building*, kompetensi ASN, dan implementasi *good governance* pada level pemerintah daerah. Temuan ini tidak hanya menggambarkan kondisi empiris aktual di lapangan, tetapi juga menegaskan pentingnya strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dan berbasis evaluasi menyeluruh terhadap kinerja organisasi public.

Penelitian ini memajukan bidang studi administrasi publik dengan menyediakan bukti empiris bahwa peningkatan kapasitas ASN dan pengelolaan kompetensi yang sistematis dapat memperkuat penerapan prinsip-prinsip *good governance*. Oleh karena itu, diperlukan komitmen kelembagaan dan kepemimpinan yang kuat untuk melanjutkan serta menyempurnakan program pengembangan kapasitas pegawai sebagai landasan tata kelola pemerintahan yang modern, transparan, dan responsif.

Daftar Pustaka

- Anggraini, K., Mindarti, L. I., & Hermawan, R. (2016). Pengembangan kapasitas pegawai untuk mewujudkan good governance (studi pada kantor badan kepegawaian daerah kabupaten malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 7(7), 1092–1098
- Astuti, R. S. (2016). Pengembangan Kapasitas : Strategi Internasionalisasi Pendidikan Tinggi Di Indonesia. *Gema Publica*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.14710/gp.2.1.2016.1-12>
- Fajarwati, N. (2019). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa dalam Rangka Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 22(2), 219–234. <https://doi.org/10.31845/jwk.v22i1.165>
- Hani, M., Ilmu, M., Negara, A., Raja, U. M., Haji, A., & Safitri, D. P. (2019). *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan* | 123 Pengembangan Kapasitas Bank Sampah Untuk Mereduksi Sampah Di Kota Tanjungpinang. 04, 123–143. <https://doi.org/10.31629/kemudi>.
- Hapsari, A. M., & Djumiarti, T. (2016). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jepara. *Journal of Public Policy and Management Review*, 5(2), 1–11.
- Kiki Anggraini, L. I. M. R. H. (2017). Pengembangan Kapasitas Pegawai Untuk Mewujudkan Good Governance. In *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 3). <https://media.neliti.com/media/publications/82146-ID-pengembangan-kapasitas-pegawai-untuk-mew.pdf>
- Kusumandari, R. B., Kapasitas, P., Dan, P., Produk, D., Untuk, J., Daya, M., Umkm, S., Gununggajah, D., Klaten, K., Faturrohman, H., Kusumaningtyas, N., Nisak, S. H., & Solikhah, N. P. (2024). *Welfare : Jurnal Pengabdian Masyarakat Rafika Bayu Kusumandari et al| Pengembangan Kapasitas Produksi dan Diversifikasi Korespondensi*. 2(2), 346–352. <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/Welfare>
- Lestari, A. W., & Wicaksono, D. B. (2019). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Capacity Building) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/Kppn Kudus). *Reformasi*, 9(1), 76. <https://doi.org/10.33366/rfr.v9i1.1325>
- Londa, V. Y. (2020). Pengembangan Kapasitas Masyarakat Pelaku Usaha di Daerah Penyangga Taman Nasional Laut Bunaken Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 63–71. <http://sippa.ciptakarya.pu.go.id/>
- Ma'ruf, M., Ikhbaluddin, I., Suripto, S., & Abdurrohman, A. (2021). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Usaha Kecil Dan Menengah Bidang Pertanian Di Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 6, 16–32. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v6i1.1512>
- Manalu, M., Nasution, H. T., & Nasution, I. (2018). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Di Desa Aek

Korsik. *Perspektif*, 7(2), 55–59. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v7i2.2530>

- Maulidyah, Y. F., Muchsin, S., & Abidin, A. Z. (2019). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kelurahan *Respon Publik*, 13(4), 61–67. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2970824&val=26511&title=Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan PUBLIK Studi Pada Kantor Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2970824&val=26511&title=Pengembangan%20Kapasitas%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Dalam%20Meningkatkan%20Kualitas%20Pelayanan%20PUBLIK%20Studi%20Pada%20Kantor%20Kelurahan%20Pandanwangi%20Kecamatan%20Blimbing%20Kota%20Malang)
- Nugroho, S., Wijaya, A. F., & Said, M. (2016). PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAHAN DESA DALAM UPAYA MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE (Studi Pada Balai Besar Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 1010–1016. <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/589>
- Odelia, E. M. (2018). Pengembangan Kapasitas Organisasi Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 6(1), 1–8. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp943047242efull.pdf>
- Ratnasari, J. D., Makmur, M., & Heru, R. (2016). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(3), 103–110.
- Rizal, A., Triandani, S., April, M., & Alkadafi, M. (2022). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Dalam Penataan Administrasi Pemerintahan Desa Berbasis Teknologi Informasi (E-Government). *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(1), 76. <https://doi.org/10.24014/jel.v13i1.18174>
- Sari, N., Noor, I., & Yudho, W. P. (2014). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perizinan Terpadu (Studi pada Kantor Pelayanan dan Perizinan Terpadu Kabupaten Kediri). *Jap*, 2(4), 634–640.
- Sayoga, A. A. H. E., & Kharisma, N. (2024). Pengembangan Kapasitas dalam Mendukung Pemerintahan Daerah yang Inklusif. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan Dan IPTEK*, 20(2), 125–134. <https://doi.org/10.33658/jl.v20i2.405>
- Sukaningtyas, D., Satori, D., & Sa'ud, U. S. (2017). Developing the Capacity of the School Management in Enhancing. *Cakrawala Pendidikan: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, XXXVI(2), 257–266.