



**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN BALANGAN**

Putri Selvhia Wati¹, Siti Raudah², Ni Made Musiyani Anjasmari³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

E-mail: putriselvhiawati1@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena masalah dari penelitian ini adalah kurangnya tanggung jawab beberapa karyawan terhadap kebiasaan kerja, adanya karyawan yang tidak menaati peraturan kerja mengenai jam kehadiran kerja, dan adanya karyawan yang masih memiliki sikap ketergantungan dengan karyawan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Adapun penarikan sampel secara sampling insidental dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh yang dimiliki oleh budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,4% dengan kata lain pengaruhnya dikatakan kuat. Saran kepada Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan agar lebih memperhatikan penerapan budaya kerja yang ada pada lingkungan kerja, dan harus lebih memperhatikan pemerataan terhadap pelatihan-pelatihan karyawan. Para Pimpinan atau karyawan yang lebih berpengalaman untuk memberikan arahan kepada para karyawan lainnya terkhusus karyawan baru mengenai budaya kerja yang ada. Para karyawan terkhusus karyawan baru agar mengetahui apa saja budaya kerja yang ada.

Kata Kunci: Pengaruh, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The problematic phenomena from this research are the lack of responsibility of some employees regarding work habits, the existence of employees who do not comply with work regulations regarding work attendance hours, and the existence of employees who still have an attitude of dependence on other employees. This research aims to determine the influence of work culture on employee performance and to find out how much influence it has on the Balangan Regency Library and Archives Service. This research method uses a quantitative approach with an associative research type. The sampling was incidental sampling and data collection techniques used questionnaires, observation and documentation. The research results show that the influence that work culture has on employee performance is 68.4%, in other words the influence is said to be strong. Suggestions to the Head of the Balangan Regency Library and Archives Service to pay more attention to the application of existing work culture in the work environment, and to pay more attention to the distribution of employee training. Leaders or employees who are more experienced provide direction to other employees, especially new employees, regarding the existing work culture. Employees, especially new employees, should know what the existing work culture is.

Keywords: Influence, Work Culture, Employee Performance



PENDAHULUAN

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan merupakan topik penting yang perlu dipelajari. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak optimal dapat menghambat kinerja karyawan dan mengurangi kepuasan pengguna layanan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, organisasi publik seperti Dinas Perpustakaan dan Kearsipan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja di organisasi. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja individu serta keseluruhan organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah atau negatif dapat menghambat kinerja, mengurangi efisiensi, dan mempengaruhi kepuasan pengguna layanan. Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, perilaku, dan praktik yang ada dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Budaya kerja berhubungan dengan kinerja karyawan karena budaya kerja yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi, puas, dan memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prioritas penting dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian kualitas, kuantitas, dan target kerja untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Budaya kerja adalah faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik dan efektif dapat mendukung karyawan dalam memberikan kemampuan terbaik dalam penyelesaian pekerjaan.

Namun, penelitian menunjukkan bahwa masih ada karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yang belum memahami arti dan penerapan budaya kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh rendahnya kesadaran karyawan terhadap penerapan budaya kerja dalam tugas dan tanggung jawab mereka, yang berdampak pada kinerja yang belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan dalam budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Observasi awal menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah dalam budaya kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, seperti kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap kebiasaan kerja, pelanggaran peraturan kerja, dan karyawan yang masih bergantung pada orang lain dalam menggunakan fasilitas kerja. Masalah-masalah ini mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja dan menggunakan teori-teori dan konsep-konsep yang terkait dengan ilmu administrasi publik. Dalam penelitian ini, juga akan dijelaskan peraturan hari kerja dan jumlah karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Observasi awal menunjukkan bahwa masih ada pelanggaran peraturan kerja dan kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam menggunakan fasilitas kerja.

Penelitian ini penting untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan budaya kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Hasil penelitian terdahulu oleh (Sarah, 2019), menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. X-Sport Internasional Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan CV. X-Sport Internasional Makassar dan sampel sebanyak 30 orang responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif

secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t hitung sebesar 9,996 dan nilai t tabel sebesar 1,703. Penelitian lain oleh (Prayogo, 2019), juga menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sejumlah 50 orang pegawai. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan budaya kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai determinasi sebesar 90,5%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat budaya kerja dan kinerja pegawai sangat baik pada kedua tempat tersebut.

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta "Buddhyah" yang berarti akal. Budaya adalah segala hal yang berkaitan dengan akal, serta daya dari budi. Menurut KBBI, budaya adalah pikiran, akal budi, hasil, adat istiadat, atau sesuatu yang sulit diubah. Secara umum, budaya adalah gaya hidup yang berkembang dalam suatu kelompok atau masyarakat, diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya juga mencakup keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi yang diwariskan oleh sebuah kelompok sosial. Budaya adalah kebiasaan yang baik yang mempengaruhi perilaku seseorang. (Purwaningsari, Titie. Juniarti, Atty T. & Affandi, 2022)

Menurut KBBI, kerja adalah kegiatan untuk melakukan sesuatu dan mencari nafkah. Menurut Wiltshire, pekerjaan adalah kegiatan sosial dengan harapan penghargaan moneter atau kewajiban pada orang lain. Kerja juga didefinisikan sebagai melakukan suatu profesi dan mengeluarkan energi untuk mencapai tujuan.

Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, perilaku, dan praktik-praktik dalam organisasi. Budaya kerja positif berkontribusi pada kinerja baik, kepuasan karyawan, dan retensi tinggi. Organisasi berupaya memahami, mengembangkan, dan memelihara budaya kerja yang sesuai dengan nilai dan tujuan mereka.

Indikator budaya kerja mencerminkan budaya kerja dalam suatu organisasi. Menurut Ndraha, indikator-indikator tersebut dapat dikategorikan menjadi tiga: kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai. Kebiasaan melibatkan perilaku berorganisasi karyawan, peraturan menciptakan ketertiban, dan nilai-nilai melibatkan penilaian dan evaluasi kinerja. Semua elemen ini penting untuk menciptakan budaya kerja yang baik.

Kinerja adalah tingkat pencapaian program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Istilah ini diartikan sebagai hasil dan prestasi kerja seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja mencakup perbuatan, pelaksanaan, prestasi kerja, dan pencapaian yang sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja juga mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan.

Menurut Robbins dan Judge, kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain: 1) Kualitas Kerja, yang meliputi persepsi karyawan terhadap hasil kerja dan keterampilannya, 2) Kuantitas, yaitu jumlah hasil kerja unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, 3) Ketepatan waktu, yang menunjukkan sejauh mana aktivitas diselesaikan tepat waktu, 4) Efektivitas, yang memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi, dan 5) Kemandirian, tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa bantuan atau pengawasan. (Ramlawati, 2022)

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 67 Tahun 2021, tugas dan fungsi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan dijelaskan secara singkat. Tugas utama dinas ini adalah membantu Bupati dalam urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pembinaan perpustakaan, pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno, pengelolaan arsip, perlindungan dan penyelamatan arsip, serta penerbitan izin penggunaan arsip. Dinas ini juga bertanggung jawab atas tugas pembantuan yang diberikan oleh Daerah. (Anonim, 2021)

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara *sampling insidental*, jumlah sampel yang digunakan diperoleh dengan menggunakan rumus slovin berjumlah 59 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan uji regresi linier sederhana, uji T dan uji R^2 dengan menggunakan aplikasi program software SPSS versi 23 untuk membuktikan adanya pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teori budaya kerja menurut Ndraha dalam H. Djoko S. W. (2020:32-33) yaitu kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai.

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja karyawan agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Penelitian ini juga menggunakan teori kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge dalam Ramlawati (2022:69-71) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan melalui tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit ataupun jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari produk.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Karyawan yang mandiri yaitu karyawan yang ketika melakukan pekerjaan tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Penelitian ini menggunakan beberapa uji yang diuji menggunakan Aplikasi SPSS (*Statistic Product and Services Solutions*) versi 23 untuk memperoleh hasil dari penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan dan seberapa besar pengaruh tersebut. Penelitian ini melakukan Uji Validitas dan Uji Realibilitas yang dapat dilihat dari hasil uji validitas bahwa Variabel Budaya Kerja (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh item pertanyaan adalah valid. Dan dapat dilihat juga dari hasil uji realibilitas bahwa Variabel Budaya Kerja (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki hasil yang reliabel.

Penelitian ini juga menggunakan analisis Uji Asumsi Klasik yaitu dengan Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Heteroskedastisitas yang diuji menggunakan Aplikasi SPSS (*Statistic Product and Services Solutions*) versi 23 dengan hasil sebagai berikut:

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas metode *Monte Carlo* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,314 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai *Deviation From Linierity* signifikansi yaitu 0,051 yang lebih besar dari 0,05 atau tidak lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian penelitian dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulan ini didapatkan dengan cara melihat pola gambar *Scatterplots* yaitu titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitaran angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, tidak terdapat pola gambar membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dengan hasil dari pola gambar *Scatterplots* yaitu tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas. Dengan hasil ini dapat dilanjutkan ke proses analisis selanjutnya.

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data yaitu dengan Uji Regresi Linier Sederhana, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) yang diuji menggunakan Aplikasi SPSS (*Statistic Product and Services Solutions*) versi 23 dengan hasil sebagai berikut:

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,691	8,281		,929	,357
	Budaya Kerja	1,498	,135	,827	11,105	,000

a. Dependent Variable: Kinerja ~~Karyawan~~
Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistia 23

Pada tabel hasil uji regresi linier sederhana tersebut juga diketahui nilai a (konstanta) adalah 7,691 sedangkan nilai b (koefisien regresi) adalah 1,498. Sehingga persamaan regresitasnya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,691 + 1,498X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) nilainya sebesar 7,691 yang menyatakan bahwa variabel independen atau budaya kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai koefisien regresi X nilainya sebesar 1,498, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 1,498. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,691	8,281		,929	,357
	Budaya Kerja	1,498	,135	,827	11,105	,000

a. Dependent Variable: Kinerja ~~Karyawan~~
Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistia 23

Berdasarkan tabel hasil uji T didapatkan kesimpulan bahwa nilai t hitung yaitu sebesar 11,105 dan t tabel didapatkan dengan rumus $df = N - 2$, $df = 59 - 2 = 57$ dengan melihat tabel distribusi t tabel, maka t tabel sebesar 1,297. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $11,105 > 1,297$, dan juga untuk nilai signifikansi diketahui 0,000 maka $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti, secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,678	5,905

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistia 23

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) atau *R Square* sebesar 68,4%. Maka kesimpulannya adalah baik dari hasil perhitungan menggunakan rumus koefisien determinasi (R^2) atau langsung menggunakan *R Square* bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 68,4% sedangkan 31,6% dipengaruhi variabel lain. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel X yaitu budaya kerja dan variabel Y yaitu kinerja karyawan adalah kuat.

SIMPULAN

Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Dapat dibuktikan dengan hasil uji penelitian ini maka dapat diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($11,105 > 1,297$). Maka dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat budaya kerja yang baik dilaksanakan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan dapat dikatakan berpengaruh kuat. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji persamaan regresi linear sederhana maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) nilainya sebesar 7,691 yang menyatakan bahwa variabel independen atau budaya kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai koefisien regresi X nilainya sebesar 1,498, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 1,498. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Dan berdasarkan hasil uji R^2 variabel budaya kerja memiliki nilai *R Square* sebesar 68,4%. Maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 68,4% sedangkan 31,6% dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti. Dengan kata lain pengaruh antara variabel X yaitu budaya kerja dan variabel Y yaitu kinerja karyawan adalah kuat.

Saran kepada Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan agar lebih memperhatikan penerapan budaya kerja yang ada pada lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, dan Pimpinan harus lebih memperhatikan pemerataan terhadap pelatihan-pelatihan karyawan. Para Pimpinan atau karyawan yang lebih berpengalaman untuk memberikan arahan kepada para karyawan lainnya terkhusus karyawan baru mengenai budaya kerja yang ada. Para karyawan terkhusus karyawan baru agar mengetahui apa saja budaya kerja yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim (2021) *Peraturan Bupati Balangan Nomor 67 Tahun 2021 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan*.
- Prayogo, D. (2019) *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi, Sumber Daya Manusia*. Universitas Batanghari Jambi.
- Purwaningsari, Titie. Juniarti, Atty T. & Affandi, H.A. (2022) *Budaya Kerja Mutu Pelayanan Puskesmas*. Surabaya.
- Ramlawati (2022) *Peran Manajemen; Penerapan Manajemen Strategi, Manajemen Mutu Terpadu, dan Manajemen Rantai Pasokan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Perusahaan*. Sukoharjo: CV. Epigraf Komonikata Prima.
- Raudah, S. and Radawiyah, R. (2023) 'Pengaruh Pengelolaan Arsip Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertahanan Kabupaten Balangan', *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 12(1), pp. 64–72.



Sarah, S. (2019) *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. X-Sport Internasional Makasar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.