

KINERJA ASN PADA SEKRETARIAT BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BALANGAN

Kamarullah¹, Akhmad Berkatillah², Fakhri³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

e-mail : kamarullahaqifa@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Penelitian ini dilatar belakangi oleh tugas yang diberikan oleh atasan yang belum diselesaikan secara tepat (kurang teliti) seperti kesalahan pengetikan, masih ada ASN yang dalam pengerjaan tugasnya yang terlihat santai di awal dan terlihat terburu-buru dikerjakan di akhir tenggat waktu yang ditentukan, masih adanya penggunaan biaya tak terduga seperti pengeluaran untuk proposal atau sumbangan sedangkan anggaran tersendiri untuk itu tidak ada serta masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor setelah mengisi daftar hadir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja ASN dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan "purposive sampling" dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan studi dokumen, dengan jumlah 9 informan dan teknik analisis data menggunakan teknik analisis model interaktif dengan uji kredibilitas data menggunakan perpanjangan pengamatan, triangulasi, bahan referensi dan member check.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja ASN Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan cukup baik hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek indikator penelitian yaitu kuantitas yang sesuai dengan jumlah yang ditentukan walaupun masih ada yang belum sesuai dengan SOP, kualitas kerja masih belum maksimal, ASN mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan walaupun selesai di saat deadline dan perhitungan biaya yang sudah efisien. Anggaran yang ada diserap dengan baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja ASN terdiri atas faktor penghambat yaitu sarana prasarana, lingkungan kerja yang tidak kondusif, budaya kerja yang tidak baik, tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan loyalitas ASN serta faktor pendukung yaitu rencana kerja, motivasi kerja yang kuat, kepemimpinan yang mengayomi bawahannya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan agar memberikan pengawasan secara berjenjang kepada bawahannya, memberikan dorongan untuk pemanfaatan waktu secara optimal dan memenuhi sarana prasarana dalam menunjang pekerjaan. ASN agar lebih meningkatkan kedisiplinannya, mematuhi segala peraturan yang ada dan siap menerima masukan dari pimpinan. Bagi Peneliti selanjutnya hendaknya meluaskan tempat penelitian, menambah informan penelitian, melakukan penelitian dengan metode berbeda sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan bagaimana kinerja ataupun hal yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja ASN.

Kata Kunci : Kinerja ASN

ABSTRACT

One of the important factors in human resource management is performance. Performance is a set of results achieved in terms of quantity and quality from the achievement of tasks assigned to a person, or a group of people, referring to the standards and criteria for achievement and implementation of the work that has been set. This study was motivated by tasks given by superiors that have not been completed properly (less careful) such as typing errors, there are still ASN who in carrying out their tasks look relaxed at the beginning and look rushed at the end of the specified deadline, there is still the use of unexpected costs such as expenses for proposals or donations while there is no separate budget for it and there are still employees who leave the office after filling out the attendance list. This study aims to determine the performance of ASN and the factors that influence the performance of ASN at the Secretariat of the Regional Disaster Management Agency of Balangan Regency.

This study uses a qualitative research method. The sampling technique uses "purposive sampling" with data collection techniques, namely observation, interviews and document studies, with a total of 9 informants

and data analysis techniques using interactive model analysis techniques with data credibility tests using observation extensions, triangulation, reference materials and member checks

The results of the research show that the performance of ASN at the Balangan Regency Regional Disaster Management Agency Secretariat is quite good. This can be seen from various aspects of the research indicators, namely the quantity is in accordance with the specified amount, although there are still some that are not in accordance with the SOP, the quality of work is still not optimal, ASN is capable completing tasks according to the deadline that has been set even though it is completed at the time of the deadline and efficient cost calculations. The existing budget is well absorbed. Factors that influence ASN performance consist of inhibiting factors, namely infrastructure, non-conducive work environment, bad work culture, level of education, knowledge, skills and loyalty of ASN as well as supporting factors, namely work plans, strong work motivation, nurturing leadership his subordinates.

The Regional Disaster Management Agency of Balangan Regency should provide hierarchical supervision to its subordinates, provide encouragement for optimal use of time and fulfill infrastructure facilities to support work. ASN should improve their discipline, comply with all existing regulations and be ready to accept input from leaders. For further researchers, they should expand the research location, add research informants, conduct research with different methods so that better findings are obtained in explaining how performance or things that are considered can affect ASN performance

Keywords: ASN performance

PENDAHULUAN

Organisasi atau institusi adalah wadah bagi orang-orang yang bekerja sama dengan memanfaatkan sumber daya, dipimpin oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu dan merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain karena apabila salah satu bagian dari sistem itu tidak ada ataupun terjadi masalah maka akan berakibat pada bagian lainnya. Sistem tersebut dapat berlangsung dengan baik apabila anggota organisasi bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Artinya kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi sangat mempengaruhi untuk menggerakkan atau menggunakan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja guna mencapai target suatu organisasi atau institusi. Sinambela (2019 : 14) menyimpulkan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di bulan Juli 2024 dapat diketahui bahwa ada beberapa fenomena masalah “Kinerja ASN Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan” antara lain:

1. Tugas yang diberikan oleh atasan kadang-kadang belum diselesaikan secara tepat (kurang teliti) sehingga perlu adanya perbaikan seperti kesalahan pengetikan dan sebagainya serta sebagian masih belum sesuai SOP dalam pengerjaannya sehingga waktu pengerjaan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu tidak dapat selesai. Hal ini berarti belum optimalnya kualitas kerja seorang ASN serta belum optimalnya penggunaan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan atasan.
2. Masih ada ASN yang dalam pengerjaan tugasnya yang terlihat santai di awal dan terlihat terburu-buru dikerjakan di akhir tenggat waktu yang ditentukan. Jika ASN dapat mengerjakan tugasnya diawal maka tidak ada penundaan waktu dalam pengerjaan tugas sehingga tugas akan selesai secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa waktu yang tersedia tidak dimanfaatkan secara optimal.
3. Masih adanya penggunaan biaya tak terduga seperti pengeluaran untuk proposal atau sumbangan yang datang ke Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan sedangkan anggaran tersendiri untuk pemberiaan dana proposal atau sumbangan itu tidak ada.
4. Disiplin ASN yang direkap melalui aplikasi E-Office mempunyai kelemahan hanya melihat ketepatan waktu ASN pada saat masuk kerja dan pulang kerja. Sedangkan pada kenyataannya masih ada saja pegawai yang meninggalkan kantor setelah mengisi daftar hadir dengan berbagai

alasan seperti sarapan pagi, dll. Disiplin ASN bukan hanya masuk kerja namun juga menaati ketentuan jam kerja. Seorang ASN masuk kerja dari jam 08.00 wita - 16.30 wita untuk hari senin s/d kamis dan dari jam 08.00 wita - 11.00 wita untuk hari jumat. Hal ini berarti jika ASN meninggalkan pekerjaannya atau kantornya diantara jam tersebut, maka ASN tersebut termasuk tidak disiplin. Pada kenyataannya sebagian ASN masuk kerja pada jam 09.00 wita karena berbagai alasan.

Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Kinerja

Menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2019 : 11) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan Bersama. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2019:11) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Rivai, Basri dalam Sinambela (2019:12) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

Sinambela (2019:14) menjelaskan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Adapun menurut Kasmir (2019 : 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu periode tertentu yang merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan.

2. Indikator Kinerja Individu ASN

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 9, bahwa ukuran keberhasilan atau indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja pegawai meliputi aspek :

1) Kuantitas

Kuantitas kerja terdiri atas :

- a) Jumlah tugas selesai : mengukur seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu, menunjukkan produktivitas individu atau tim.
- b) Volume output tercapai : menilai volume hasil kerja yang dihasilkan sesuai target atau standar yang telah ditentukan, menggambarkan kemampuan menyelesaikan beban kerja.

2) Kualitas

Kualitas kerja terdiri atas :

- a) Ketelitian hasil : mencakup akurasi dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang diharapkan, termasuk minimnya kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan.
- b) Kepuasan kerja : mengacu pada seberapa puas klien, atasan, atau rekan kerja terhadap hasil akhir pekerjaan yang dilakukan, mencerminkan mutu output.

3) Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja

- a) Tepat waktu : menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan, mencerminkan kedisiplinan dalam manajemen waktu.
- b) Efisien tanpa tunda : menilai kemampuan bekerja secara efisien tanpa adanya penundaan yang tidak perlu, sehingga waktu yang tersedia dimanfaatkan secara optimal.

- 4) Biaya
 - a) Tepat biaya : perhitungan biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu mencerminkan kedisiplinan dalam manajemen biaya.
 - b) Efisien dalam penggunaan biaya : menilai kemampuan bekerja dalam penggunaan biaya secara tepat sehingga tidak ada pemborosan dalam hal biaya.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2019 : 184) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Proses penilaian kinerja dilakukan melalui :

- 1) Menyusun rencana kerja
Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan suatu organisasi. Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai serta sikap dan perilaku yang harus ditampilkan pegawai dalam satu periode tertentu.
- 2) Pelaksanaan
Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.
- 3) Pembinaan
Pembinaan dilakukan jika pegawai belum mencapai rencana yang telah ditetapkan. Kegiatan pembinaan dilakukan oleh atasan langsung. Pembinaan merupakan tahap untuk memantau capaian sasaran kerja selama periode penilaian. Kemudian atasan membimbing bawahan untuk memastikan bawahan dalam mencapai kinerjanya.
- 4) Pengawasan
Melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi. Kemudian digunakan untuk Menyusun rencana kerja berikutnya serta untuk menindaklanjutinya. Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya. Langkah selanjutnya adalah memberi umpan balik terhadap pencapaian sasaran kerja dan menentukan tindak lanjut selanjutnya. Pengawasan yang ditujukan agar apa yang seharusnya dilakukan pegawai berjalan dengan benar.
- 5) Mengendalikan
Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Kemampuan dan keahlian
Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka seorang pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Hal ini berarti pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian juga sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula sehingga akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja secara langsung.
- 2) Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Hal ini berarti dengan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Sehingga pengetahuan akan mempengaruhi kinerja secara langsung.
- 3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Hal ini karena rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara langsung.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan baik itu dorongan dari dalam maupun dari luar dirinya. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula, demikian juga sebaliknya. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya pun akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan meningkatkan kinerja pegawainya baik secara langsung maupun tidak langsung.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sikap pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan dan norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira saat melakukan dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan baik begitu juga sebaliknya sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara langsung dan tidak langsung.

10) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja baik itu berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika suasana lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung maupun tidak langsung.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela instansi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun kondisi instansinya kurang baik. Pegawai yang setia atau loyal tentu akan mempertahankan ritme kerja tanpa terganggu oleh godaan pihak pesaing. Loyalitas akan

terus membangun pegawai untuk terus berkarya lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi tempatnya bekerja. Dengan menjalankan kebijakan atau mematuhi peraturan di tempatnya bekerja akan membuat pegawai berusaha untuk bekerja lebih baik sehingga akan mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung maupun tidak langsung.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu baik itu waktu masuk kerja maupun disiplin dalam mengerjakan tugas sehingga akan mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

5. Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan pengertian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

METODE

Penelitian ini berlangsung pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan yang beralamatkan Jl. Jenderal A.yani Km 4.5 Kelurahan Paringin Selatan Kecamatan Paringin Selatan kode pos 71617.

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dimana peneliti berupaya untuk mengamati, mengumpulkan dan menganalisa data serta mengungkapkan secara jelas kinerja ASN Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi, atau fenomena yang menjadi objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan. Dengan menggunakan tipe penelitian ini peneliti ingin memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis terkait dengan Kinerja ASN Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Penentuan sampel sumber data pada penelitian ini menggunakan pengambilan sumber data yang diambil adalah data primer dan data sekunder, sumber data yang diambil melalui informan yang berjumlah 9 orang secara purposive sampling.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian, menggunakan teknik analisis data dengan kondensasi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja ASN Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Penelitian ini menggunakan 4 indikator kinerja individu ASN berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 9 yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Selain itu peneliti juga meneliti apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan.

1. Kuantitas

- a. Jumlah tugas yang diselesaikan

Jumlah tugas yang diselesaikan adalah seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Hal ini menunjukkan produktivitas individu atau tim. Jumlah tugas yang diselesaikan oleh ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan jumlah yang ditentukan dalam periode waktu tertentu.

b. Volume output tercapai

Volume output tercapai merupakan penilaian volume hasil kerja yang dihasilkan apakah sesuai target atau standar yang telah ditentukan, Hal ini menggambarkan kemampuan seorang ASN dalam menyelesaikan beban kerja. Volume output hasil kerja ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan cukup sesuai dengan target atau standar yang telah ditentukan walaupun masih ada sebagian kecil yang masih belum mengerjakan tugasnya sesuai dengan SOP.

2. Kualitas

a. Ketelitian hasil

Ketelitian hasil atau yang lebih dikenal dengan ketelitian hasil kerja merupakan aspek dari salah satu variabel kinerja yang termuat dalam sub variabel kualitas yang mencakup akurasi atau ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang diharapkan, termasuk minimnya kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan.

Ketelitian hasil kerja ASN yang mencakup akurasi dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang diharapkan termasuk kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan cukup baik namun perlu dilakukan upaya perbaikan agar hasil kerja sesuai dengan yang apa diharapkan. Semakin tinggi akurasi atau ketelitian hasil kerja seorang ASN maka semakin baik pula kinerjanya. Begitu pula jika hasil kerja seorang ASN terdapat banyak kekeliruan ataupun kesalahan baik itu kesalahan dalam penulisan, kesalahan dalam pengajuan syarat atau kelengkapan dokumen, dan lain sebagainya dapat mencerminkan kinerja yang kurang baik atau bahkan tidak baik.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah indikator dalam melihat seberapa puas klien, atasan, atau rekan kerja terhadap hasil akhir pekerjaan yang dilakukan oleh seorang ASN. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mencerminkan mutu output atau kualitas hasil dari apa yang dikerjakan.

Kepuasan klien, atasan maupun rekan kerja terhadap hasil akhir pekerjaan yang dilakukan oleh ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan dapat terpenuhi dengan baik.

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mencerminkan mutu output atau kualitas hasil dari apa yang dikerjakan. Jika klien atau atasan dan rekan kerja kita merasa puas dengan hasil akhir pekerjaan kita, itu berarti bahwa pekerjaan yang kita lakukan berkualitas sehingga kinerja kita pun baik.

3. Waktu

a. Tepat waktu

Tepat waktu merupakan sebuah indikator yang menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan kedisiplinan dalam manajemen waktu.

ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan. Jika ASN bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan maka kinerja pun akan baik. Sebaliknya jika ASN tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan maka kinerja pun tidak akan baik

b. Efisiensi dalam Penggunaan waktu tanpa banyak penundaan

Efisien tanpa tunda adalah sebuah indikator yang menunjukkan penilaian

kemampuan bekerja secara efisien tanpa adanya penundaan yang tidak perlu, sehingga waktu yang tersedia dimanfaatkan secara optimal.

Kemampuan kerja ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan dalam menyelesaikan tugas cukup efisien tanpa adanya penundaan waktu sehingga waktu yang tersedia dimanfaatkan secara optimal. Hal ini berarti bahwa disiplin dalam mengerjakan tugas tanpa mengulur-ulur waktu merupakan salah satu disiplin dalam manajemen waktu agar waktu yang tersedia dimanfaatkan secara optimal. Jika ASN bisa menyelesaikan tugasnya dengan efisiensi waktu maka kinerja pun akan baik. Sebaliknya jika ASN tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan efisiensi waktu maka dianggap kinerja pun tidak baik

4. Biaya

a. Tepat biaya

Tepat biaya merupakan perhitungan biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Perhitungan biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan kedisiplinan dalam manajemen biaya. Jika hasil kerja seorang ASN tepat biaya maka kinerjanya akan baik. Begitu pula jika hasil kerja seorang ASN tidak tepat biaya dapat mencerminkan kinerja yang kurang baik atau bahkan tidak baik.

b. Efisiensi dalam Penggunaan Biaya

Efisien dalam penggunaan biaya merupakan penilaian kemampuan bekerja dalam penggunaan biaya secara tepat sehingga tidak ada pemborosan dalam hal biaya.

Penggunaan biaya terkait penyelesaian tugas ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan sudah efisien. Jika hasil kerja seorang ASN efisien dalam penggunaan biaya maka kinerjanya akan baik. Begitu pula sebaliknya jika hasil kerja seorang ASN tidak efisien dalam penggunaan biaya dapat mencerminkan kinerja yang kurang baik atau bahkan tidak baik.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja ASN Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan

1. Faktor Penghambat

Faktor penghambat merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja ASN yang membuat ASN tidak bisa mencapai kinerjanya dengan baik. Faktor penghambat ini terdiri atas faktor eksternal yang berasal dari luar diri ASN seperti sarana prasarana lingkungan kerja yang tidak kondusif, budaya kerja yang tidak baik. Dan faktor internal yang berasal dari dalam diri ASN itu sendiri seperti tingkat pendidikan ASN, pengetahuan dan keterampilan ASN, serta loyalitas ASN.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir Tahun 2019 tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

Hal ini berarti bahwa jika kemampuan dan keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang ASN dalam melakukan suatu pekerjaan itu rendah maka akan menghambat kinerjanya dalam bekerja karena ia akan memberikan hasil kerja yang kurang baik.

Begitu juga dengan ASN yang tidak memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya maka kualitas pekerjaannya akan buruk pula sehingga akan menghambat kinerjanya. Salah satu hal yang mempengaruhi pengetahuan seorang ASN adalah tingkat pendidikan ASN itu sendiri, semakin tinggi tingkat pendidikan, maka pengetahuannya pun akan semakin tinggi pula.

Selain itu budaya kerja/ budaya organisasi yang merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang dimiliki oleh SKPD yang dalam hal ini Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan jika tidak dipatuhi oleh ASN maka akan menghambat

kinerjanya.

Begitu juga dengan lingkungan kerja atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seperti ruangan yang sempit, sarana dan pra sarana yang kurang memadai, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang kurang baik maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu sehingga akan menghambat kinerja seorang ASN.

Demikian pula dengan ASN yang tidak loyal tentunya akan mempengaruhi ritme kerja karena merasa terganggu oleh pihak luar sehingga hal ini akan menghambat kinerja ASN.

2. Faktor Pendukung

Faktor pendukung merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja ASN yang membuat ASN bisa mencapai kinerjanya dengan baik. Faktor yang mendukung kinerja ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan terdiri atas rencana kerja atau rancangan kerja, kemauan ASN dalam bekerja atau motivasi kerja ASN yang kuat dalam bekerja, kepemimpinan yang mengayomi bawahannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir Tahun 2019 tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen.

Hal ini berarti bahwa jika ASN memiliki rencana kerja atau rancangan pekerjaan yang baik maka akan memudahkan ia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sehingga hal ini akan mendukung kinerjanya.

Begitu juga dengan ASN yang memiliki motivasi kerja yang kuat dalam bekerja maka ia akan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga akan mendukung kinerja ASN itu sendiri.

Selain itu kepemimpinan atau perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya juga akan mendukung kinerja seorang ASN. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik serta membimbing bawahannya tentu akan membuat bawahannya merasa senang dan mengikuti apa yang diarahkan dan diperintahkan oleh pemimpinnya sehingga hal ini dapat mendukung kinerja ASN.

SIMPULAN

Kinerja ASN Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan cukup baik hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek indikator penelitian yaitu kuantitas dari segi jumlah tugas yang diselesaikan oleh ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan jumlah yang ditentukan dalam periode waktu tertentu serta volume output hasil kerja yang cukup sesuai dengan target atau standar yang telah ditentukan walaupun masih ada sebagian kecil yang masih belum mengerjakan tugasnya sesuai dengan SOP sehingga perlu upaya pengawasan dan perbaikan. Selain itu dilihat dari aspek kualitas kerja, bahwa ketelitian hasil kerja ASN yang mencakup akurasi dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang diharapkan termasuk kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan cukup baik namun perlu dilakukan upaya perbaikan agar hasil kerja sesuai dengan yang apa diharapkan. Sedangkan untuk kepuasan klien, atasan maupun rekan kerja terhadap hasil akhir pekerjaan dapat terpenuhi dengan baik. Selain itu dilihat dari aspek waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, ASN mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan walaupun selesai di saat deadline. Demikian juga untuk kemampuan kerja dalam menyelesaikan tugas cukup efisien tanpa adanya penundaan waktu sehingga waktu yang tersedia dimanfaatkan secara optimal. Dan dilihat dari indikator biaya, perhitungan biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Demikian juga dengan penggunaan biaya terkait penyelesaian tugas ASN sudah efisien. Anggaran yang ada diserap dengan baik.

Faktor penghambat kinerja ASN terdiri atas faktor eksternal yang berasal dari luar diri ASN seperti sarana prasarana, lingkungan kerja yang tidak kondusif, budaya kerja yang tidak baik. Dan

faktor internal yang berasal dari dalam diri ASN itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, serta loyalitas ASN. Sedangkan faktor pendukungnya antara lain rencana kerja atau rancangan kerja, kemauan ASN dalam bekerja atau motivasi kerja yang kuat dalam bekerja, kepemimpinan yang mengayomi bawahannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan antara lain lingkungan kerja, budaya kerja, pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, loyalitas, rencana kerja atau rancangan kerja

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Balangan agar memberikan pengawasan secara berjenjang kepada bawahannya, memberikan dorongan untuk pemanfaatan waktu secara optimal dan memenuhi sarana prasarana dalam menunjang pekerjaan. ASN agar lebih meningkatkan kedisiplinannya, mematuhi segala peraturan yang ada dan siap menerima masukan dari pimpinan. Bagi Peneliti selanjutnya hendaknya meluaskan tempat penelitian, menambah informan penelitian, melakukan penelitian dengan metode berbeda sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan bagaimana kinerja ataupun hal yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Anonim. 2022 Pedoman Penulisan Skripsi STIA Amuntai. STIA Amuntai: Amuntai.

Anonim. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Aryawan, I Dewa Gede Soni. 2020. *MAL PELAYANAN PUBLIK dan Standar Pelayanan Publik*, Malang: Media Nusa Creative

Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, H.Malayu S.P, (2020). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Kasmir.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori X Dan Praktik)*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok

Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*, Edisi Pertama, Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok

Sujarweni,V Wiratna, 2020. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Demblaksari Baturetno Banguntapan Bantul Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS*.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta : Gava Media.

Affrian, R. (2023). *Model-Model Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.

Affrian, R. (2024). Implementasi Kebijakan Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat Di Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Studi Warung Remang-Remang Di Desa Sungai Buluh). *Jurnal Niara*, 16(3), 520–524.

Affrian, R., Sukrisyanto, A., & Kusbandrijo, B. (2021). Evaluation of PT Adaro Indonesia's Corporate Social Responsibility (CSR) Program Policy, South Kalimantan, Indonesia. *Journal of*

Public Policy and Administration, 5(3), 90.

Ainah, N., Yunani, A., Rahmini, N., & Rahayu, D. (2022). ANALISIS PENGGUNAAN E-COMMERCE DI BIDANG FASHION TERHADAP LABA USAHA MIKRO DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *Journal of Syntax Literate*, 7(9).

Amin, M. R., Munawarah, M., & Mahdalina, M. (2024). EFEKTIVITAS PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) DI KELURAHAN PULAU KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG. *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat Dan Kearsipan*, 1(2), 183–193.

Anjasmari, N. M. M. (2022). KINERJA PELAYANAN PENDIDIKAN BAGI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS PADA SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 1 AMUNTAI KECAMATAN AMUNTAI TENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *Administraus*, 6(2), 152–159.

Anjasmari, N. M. M. (2023). KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH (UPPD) SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KECAMATAN DAHA SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), 2163–2171.

Anjasmari, N. M. M., & Bakhtiar, M. (2024). IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 36 TAHUN 2018 TENTANG LARANGAN PENYELENGGARAAN REKLAME ROKOK DAN PRODUK TEMBAKAU PADA MEDIA LUAR RUANG DAN JALAN PROTOKOL DI KECAMATAN PARINGIN KABUPATEN BALANGAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), 2469–2476.

Arlan, Agus Sya'bani. (2022). KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN. *Al'iidara Balad*, 4(2), 14–21.

Arlan, Agus Sya'bani. (2024). Implementasi Peraturan Bupati Tapin Nomor 22 Tahun 2018 Tentang Kebijakan dan Strategi Daerah dalam Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga Di Kabupaten Tapin: Studi Kasus di Kelurahan Bitahan. *Administraus*, 8(2), 56–68.

Arlan, Agus Sya'bani. (2025). Peran Pemerintah Desa Sawang Dalam Penanggulangan Bencana Banjir Di Kecamatan Tapin Selatan Kabupaten Tapin. *Administraus*, 9(1), 85–97.

Arlan, Agus Sya'bani, & Aida, N. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Puskesmas Pagat Kecamatan Batu Benawa Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Administraus*, 7(2), 38–53.

Arpandi, A. (2024). EFEKTIVITAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM PENEGAKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 18 TAHUN 2013 TENTANG PASAR DAN PERTOKOAN DI KAWASAN PASAR MODERN ADARO KABUPATEN BALANGAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), 2594–2601.

Arpandi, A., & Aminah, S. (2023). Efektivitas Pengelolaan Sampah Pada Tempat Pembuangan Akhir (Tpa) Batu Merah Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), 4750–4755.

Budiman, Arief, Husaini, M., & Norjannah, N. (2024). Efektivitas Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) Di Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Kasus Desa Simpang Empat Dan Desa Rukam Hilir). *SENTRI: Jurnal Riset*

Ilmiah, 3(3), 1230–1236.

Budiman, Arif, & Souvia, B. (2023). IMPLEMENTASI EDUCATION MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM 4.0 PADA MADRASAH ALIYAH ASY SYAFI'YAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), 2126–2133.

Emilyana, R. (2025). EFEKTIVITAS PROGRAM PENURUNAN STUNTING PADA UPT PUSKESMAS JUAI (STUDI KASUS DESA BUNTU KARAU DAN HUKAI KECAMATAN JUAI KABUPATEN BALANGAN). *Al Iidara Balad*, 6(2), 396–403.

Fatimah, F., & Saladin, G. (2024). Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Subur Agro Makmur. *JURNAL BISNIS DAN PEMBANGUNAN*, 13(2), 116–123.

Halisah, H., Sugianor, S., & Arpandi, A. (2024). Efektivitas Program Bangga Kencana Melalui Pencatatan Laporan Aplikasi New Siga Pada Balai Penyuluhan Kb Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(2), 462–467.

Hasbiyah, S. (2022). IMPLEMENTASI PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KECAMATAN SUNGAI PANDAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA: STUDI KASUS DESA RANTAU KARAU HULU. *Administraus*, 6(2), 160–168.

Hasbiyah, S. (2024). IMPLEMENTASI SISTEM E-FILLING DALAM PELAYANAN SURAT PEMBERITAHUAN PAJAK TAHUNAN (SPT) PADA KANTOR PELAYANAN PENYULUHAN DAN KONSULTASI PERPAJAKAN (KP2KP) PARINGIN KABUPATEN BALANGAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), 2585–2593.

Hasbiyah, S., & Fatmawati, A. (2023). Pengelolaan Dana Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Non Fisik Di Desa Paliat Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), 4918–4922.

Husaini, M. (2022). Efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH) Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Miskin di Desa Kota Raja Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 15827–15834.

Husaini, M., Raudah, S., & Amaliya, M. (2023). IMPLEMENTASI PRORGAM PERLUASAN JANGKAUAN UMKM DI KABUPATEN BALANGAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), 2134–2139.

Hutabarat, Z. S., Riady, Y., Amral, S., Sumiharti, S., Susanti, H., Saputra, T., ... Taufan, A. (2023). Teaching practice program in college of education–creativity, emotional intelligence and locus of control. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 9(1), 244–257.

Jumaidi, J. (2025). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN DI PUSKESMAS RAWAT INAP KECAMATAN HARUYAN KABUPATEN HULUS SUNGAI TENGAH. *Al Iidara Balad*, 6(2), 361–369.

Junaidi, J. (2025). INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP PELAYANAN DI UPT PUSKESMAS AMPAH KOTA KABUPATEN BARITO TIMUR. *Al Iidara Balad*, 6(2), 370–377.

Mardiah, M., Munawarah, M., & Setiawan, I. (2024). Efektivitas Program Posyandu Balita Dalam Meningkatkan Kesehatan Ibu dan Anak di Desa Baruh Jaya Kecamatan Daha Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(2), 343–350.

- Munawarah, M. (2022). PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *Al Iidara Balad*, 4(2), 28–33.
- Mutmainah, F., Husaini, M., & Sugiannor, S. (2024). Efektivitas Program Percepatan Penurunan Stunting Di Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan (Studi Kasus Desa Batu Merah dan Desa Lajar). *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(1), 11–19.
- Oktavianty, P. A., Affrian, R., Kusbandrijo, B., & Rochim, A. I. (2023). Evaluasi Program Perbaikan Gizi Masyarakat Kategori Balita Berstatus Stunting Di Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Program Gerakan Atasi Stunting Dengan ASI “GUSI”). *Jurnal Niara*, 15(3), 388–399.
- Orbawati, O. (2025). KUALITAS PELAYANAN PERPANJANGAN SURAT TANDA NOMOR KENDARAAN (STNK) PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *Al Iidara Balad*, 6(2), 386–395.
- Raudah, S., Amalia, R., & Nida, K. (2022). PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN. *Al'iidara Balad*, 4(1), 49–58.
- Raudah, S., & Maulana, M. A. (2023). Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Niara*, 16(2), 408–415.
- Raudah, S., & Radawiyah, R. (2023). Pengaruh Pengelolaan Arsip Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertahanan Kabupaten Balangan. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 12(1), 64–72.
- Saputra, T., Zuhdi, S., Aguswan, A., Affrian, R., Eka, E., Sufi, W., & Harahap, J. R. (2023). Bibliometric Studies and Public Administration Research Potential on Stunting Problems. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), 197–211.
- Setiawan, I. (2023). Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara. *Jurnal Niara*, 16(1), 14–19.
- Setiawan, I. (2024). Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Niara*, 16(3), 479–483.
- Setiawan, I., Sukristyanto, A., & Ibnu Rochim, A. (2021). The Implementation of Law Number 16 of 2019 a Case Study of Early Marriage Prevention in Hulu Sungai Utara Regency Indonesia. *Journal of Public Policy and Administration*, 5(3), 117. <https://doi.org/10.11648/j.jpaa.20210503.16>
- Sugianor, S., & Husaini, M. (2024). PENGELOLAAN OBJEK WISATA TAMAN BUNGA POSKA DI DESA PEMATANG KECAMATAN BANUA LAWAS KABUPATEN TABALONG. *Al Iidara Balad*, 6(1), 189–193.
- Sugianor, S., & Mawarti, M. (2024). IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 9 TAHUN 2018 TENTANG KETERTIBAN UMUM DAN KETENTRAMAN MASYARAKAT DALAM PENERTIBAN WARUNG REMANG-REMANG DI DESA TAPUS DALAM KECAMATAN SUNGAI PANDAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(4), 1883–1890.
- Trio, S., Sulaiman, Z., Reno, A., Khairul, A., & Arya, P. R. (2023). Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province. *Вопросы Государственного и Муниципального Управления*, (5S1), 48–68.



Syaifora, L. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada pmd riau. Jurnal Ekonomi KIAT. Vol 30. No. 2. Hal 77-82.

Artha- Kepala Subbagian Umum KPKNL Bengkulu. Pentingnya Standar Pelayanan Publik. (online) Tersedia: https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-bengkulu/baca_artikel/13921/Pentingnya-Standar-Pelayanan-Publik.html (13 September 2024)

Putra Muslimin B, 2020. Mengenal Pelayanan Publik. Tersedia: <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--mengenal-pelayanan-publik> (13 September 2024)

Putri Vanya Karunia Mulia, dan Serafica Gischa, 2021. Pelayanan Publik: Pengertian dan Asas-Asasnya. Tersedia: <https://www.kompas.com/skola/read/2021/07/15/151008069/pelayanan-publik-pengertian-dan-asas-asasnya> (13 September 2024)