

KINERJA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA DALAM PENCAPAIAN PENGHARGAAN INNOVATIVE GOVERNANCE AWARD (IGA)

Nur Hikmah¹, Ramona Handayani², M.Ridha Anshari³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
E-mail : nrhikmah30158@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara menghadapi permasalahan terbatasnya anggaran, infrastruktur yang kurang maksimal, dan minimnya sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah mengevaluasi kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui interview, dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bappedalitbang HSU secara umum sudah baik, namun perlu perbaikan pada aspek anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan infrastruktur. Indikator input menekankan pada peningkatan alokasi anggaran, pengembangan SDM berkualitas, dan infrastruktur memadai sebagai kunci keberhasilan. Indikator output menunjukkan hasil positif meski ada keterbatasan anggaran, dengan program inovasi terlaksana secara optimal. Indikator outcome mencatat peningkatan kualitas inovasi, pelayanan publik, dan kepuasan stakeholder. Indikator manfaat menunjukkan dampak signifikan bagi masyarakat dan ASN melalui peningkatan kualitas pelayanan serta kolaborasi lintas sektor. Indikator dampak menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja ASN. Faktor pendorong kinerja meliputi dukungan pimpinan, insentif, kerjasama, dan sosialisasi. Faktor penghambat mencakup keterbatasan anggaran, minimnya CPNS bidang penelitian pengembangan, dan kendala regulasi terkait infrastruktur.

Kata Kunci : Kinerja, Bappedalitbang, IGA, Hulu Sungai Utara

ABSTRACT

The performance of the Regional Planning, Research, and Development Agency (Bappedalitbang) of Hulu Sungai Utara faces challenges such as limited budget, suboptimal infrastructure, and a shortage of human resources. The aim of this study is to evaluate employee performance and the factors that influence it. The method used is descriptive qualitative, with data collection techniques through interviews, documentation, and observation. The results show that the performance of Bappedalitbang HSU employees is generally good, but improvements are needed in the areas of budget, human resources quality, and infrastructure. The input indicator emphasizes increasing budget allocation, developing qualified human resources, and providing adequate infrastructure as keys to success. The output indicator shows positive results despite budget limitations, with innovation programs being implemented optimally. The outcome indicator records improvements in innovation quality, public services, and stakeholder satisfaction. The benefit indicator shows significant impacts on the community and civil servants through enhanced service quality and cross-sector collaboration. The impact indicator shows success in improving civil servant performance. Factors driving performance include leadership support, incentives, cooperation, and socialization. Hindering factors include budget limitations, a lack of civil servants in research and development fields, and regulatory constraints related to infrastructure.

Keywords: Performance, Bappedalitbang, IGA, Hulu Sungai Utara

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, daya saing daerah dan meningkatkan elektabilitas pegawai (ASN) pemerintah daerah serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat maka pemerintah daerah membutuhkan inovasi daerah sebagai jalan dalam mengakselerasi peningkatan daya saing daerah. Semua bagian negara termasuk pemerintah, swasta, dan masyarakat sipil harus inovatif. Inovasi pada lingkungan instansi pemerintah meliputi antara lain kementerian, lembaga pemerintah non kementerian (LPNK), pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota sangat penting karena dapat membantu inovasi daerah dan masyarakat dalam upaya meningkatkan pelayanan publik. Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penelitian Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam peraturan Bupati Hulu Sungai Utara No.28 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara sesuai dengan peraturan Bupati Hulu Sungai Utara tersebut sebagai badan perencanaan pembangunan daerah penelitian pengembangan sejalan dengan Program IGA yaitu bertujuan memotivasi pemerintah daerah untuk berinovasi demi mewujudkan pembangunan daerah dan meningkatkan pelayanan publik sebagai program Prioritas Kementerian Dalam Negeri Bersama Dengan Badan Strategis Kebijakan Dalam Negeri sebagai *leading sector* dan *fasilitor* yang mengkoordinir budaya inovasi, mensosialisasikan mengarahkan, membina seluruh organisasi perangkat daerah (OPD), ASN dan Masyarakat dalam penginputan data kedalam indikator dan pembuatan inovasi untuk bisa menjadi inovasi yang dapat dikatakan pemerintah daerah Kabupaten Terinovatif. Inovasi adalah melakukan sesuatu yang baru. Namun, inovasi daerah adalah semua jenis pembaharuan yang terjadi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kemampuan untuk menggunakan peluang dan masalah yang ada dengan cara yang inovatif untuk meningkatkan kehidupan masyarakat disebut inovasi. Dengan demikian, inovasi menjadi solusi yang fleksibel untuk menciptakan budaya kerja baru untuk menyelesaikan masalah yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Inovasi harus digunakan untuk menyelesaikan setiap masalah dengan tujuan memberikan kemudahan, kecepatan, ketepatan, dan manfaat, bahkan dapat menghasilkan pembaharuan yang berdaya saing, kreatif, dan inovatif dalam urusan penyelenggaraan pemerintah daerah. Pada kegiatan pemberian penghargaan IGA ini terdapat kriteria, persyaratan umum persyaratan khusus serta diwajibkan bagi seluruh pemerintah daerah untuk mengisi data dukung kedalam indikator yang ditetapkan oleh kementerian dalam negeri bersama dengan badan strategis kebijakan dalam negeri dan melakukan pengiriman data dukung kemudian dilakukan penilaian oleh kemendagri dan diberikan peringkat dan kategori sesuai dengan keputusan kemendagri. Untuk mendapatkan penghargaan IGA ini Bappedalitbang Kab.Hulu Sungai Utara memiliki tugas berat dan strategis dalam melayani peserta terkait inovasi daerah, baik secara dokumentasi maupun sosialisasi. Namun, masih terdapat permasalahan dalam peningkatan kinerja pegawai, yakni belum optimalnya infrastruktur ditempat kerja, terbatasnya anggaran yang tersedia dan masih minimnya pegawai ASN/CPNS. Hal ini menjadikan penulis tertarik melakukan penelitian ini karena dapat kita ketahui bahwa bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai *leading sector* yang seharusnya lebih kompeten serta lebih memahami kegiatan penilaian inovasi Innovative Governance Award (IGA) dan perlu melakukan peningkatan kinerja mereka karena jika dari *leading sector* nya saja tidak melakukan kinerja yang dapat dikatakan baik maka bagaimana

dengan organisasi daerahnya yang mengakibatkan tidak tercapainya penghargaan *Innovative Governance Award* (IGA) ini, yang mana penghargaan *Innovative Governance Award* (IGA) berdampak positif bagi pemerintah daerah khususnya pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam pembangunan daerah untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat dan daya saing daerah. Sehingga perlu kita ketahui bagaimana kinerja mereka untuk mencapai kembali penghargaan *Innovative Governnace Award* (IGA) pada tahun berikutnya.

Hasil Penelitian Terdahulu (Nia Hatriyani, 2022) dengan hasil penelitian yang dapat dilihat dari 5 (lima) indikator yakni kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian menunjukkan dan dapat dikatakan sudah baik, karena didukung dengan faktor pendorong yakni saling bekerjasama, kordinasi yang baik dan lingkungan kerja, sedangkan untuk penghambat kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu kurangnya sarana dan prasarana dan kekurangan pegawai.

Penelitian lainnya oleh (Febrianto, 2023) menunjukkan dalam Strategi Program (Program Strategy) Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung dalam meningkatkan kualitas inovasi daerah dapat dikatakan berhasil dijalankan dengan program klinik inovasi dan seminar tentang indeks inovasi daerah. Adapun faktor penghambat dalam upaya meningkatkan kualitas inovasi daerah yaitu kualitas SDM yang ada di Balitbangda belum optimal. Beberapa pegawai masih belum mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara tepat dari pimpinan.

Moehariono (2019:74) menjelaskan tentang perbedaan antara indikator kinerja dengan ukuran kinerja, yaitu: Pada indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Pada kerangka manajemen strategis, terdapat bagian perencanaan strategis yang meliputi penentuan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta cara mencapai tujuan dan sasaran yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan. Dari rencana strategis tersebut yang akan diukur kinerjanya adalah kebijakan, program dan kegiatan. Untuk mengukur kinerja ketiganya, diperlukan indikator kinerja yang terbagi dalam lima kelompok indikator kinerja yaitu indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits), dan dampak (impacts).

Masukan (*inputs*), yaitu ukuran tingkat pengaruh sosial ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian indikator kinerja dalam suatu kegiatan.

Keluaran (*outputs*), yaitu kegunaan suatu keluaran (*outputs*) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses atau dinikmati oleh publik.

Hasil (*outcomes*), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah outcomes merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Manfaat (*benefits*), yaitu segala sesuatu yang berupa produk / jasa (fisik dan nonfisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.

Dampak (*impacts*), yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, dan teknologi.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Ma'rifah (dalam Wardani, 2015:23) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dan interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Melihat dari ketiga indikator dapat diasumsikan bahwa kinerja merupakan fungsi kemampuan, motivasi dan kesempatan atau dengan kata lain kinerja ditentukan oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. (Wardani, 2015)

Menurut Sri indrastuti (2017:20) pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Sutrisno (2018:46), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Sudarmanto (2019:25), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi /dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pengukuran tingkat pencapaian atas tujuan organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai. Dalam penelitian ini kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan pada ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi dan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapain suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya.

Innovative Government Award (IGA) adalah penghargaan tahunan yang diberikan oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) kepada Pemerintah Daerah. Penghargaan ini diberikan untuk mengapresiasi keberhasilan dan semangat pemerintah daerah dalam melakukan inovasi di bidang pembangunan, tata kelola pemerintahan, dan peningkatan layanan publik. IGA juga

merupakan aplikasi penghargaan yang digunakan untuk mengukur indeks inovasi di tingkat daerah. Penilaian IGA dilakukan berdasarkan Indeks Inovasi Daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tipe diskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengambilan informan yang berjumlah 10 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik reduksi data, display data dan verifikasi data. (Sugiyono, 2015).

PEMBAHASAN

A. Kinerja Bappedalitbang Dalam Pencapaian Penghargaan Innovative Governance Award (IGA)

Moheriono (2019:82), Untuk mengukur kinerja, diperlukan indikator kinerja yang terbagi dalam lima kelompok indikator kinerja yaitu indikator masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), manfaat (benefit), dan dampak (impact).

1. Masukan (Input)

Ukuran tingkat pengaruh sosial ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian indikator kinerja dalam suatu kegiatan.

a. Jumlah anggaran yang dibutuhkan

Jumlah Anggaran yang dibutuhkan mengacu kepada total dana yang diperlukan untuk menjalankan suatu program dan kegiatan secara efektif. Anggaran ini mencakup seluruh biaya yang direncanakan untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan.

Dari hasil wawancara dan observasi bahwa anggaran atau pendanaan untuk kegiatan inovasi daerah di Bappedalitbang Kabupaten HSU kurang baik dan belum sepenuhnya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan program secara optimal, karena keterbatasan anggaran menghambat pelaksanaan kegiatan tertentu yang direncanakan.

b. Jumlah SDM (Pegawai) yang dibutuhkan

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan mengacu kepada total pegawai yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan. Hal ini mencakup tenaga profesional, teknis, maupun administrasi sesuai dengan kebutuhan.

Sumber daya manusia pada Bappedalitbang Kabupaten HSU yang berjumlah 29 pegawai, terdiri dari 20 ASN dan 9 tenaga kontrak (Honorar), sedangkan keadaan pegawai pada bidang yang menangani inovasi daerah yakni bidang penelitian dan pengembangan hanya berjumlah 5 pegawai yang terdiri dari 4 ASN dan 1 tenaga kontrak. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kecukupan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, kondisi di Bappedalitbang menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada bidang yang menangani inovasi daerah kurang cukup dan perlu adanya penambahan pegawai.

c. Jumlah Infastruktur yang ada

Jumlah infrastruktur yang ada mengacu pada total fasilitas fisik atau sarana pendukung yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan suatu proyek, program, atau

kegiatan. Infrastruktur ini mencakup bangunan, peralatan, jaringan, dan teknologi yang berfungsi sebagai aset utama dalam operasional.

Untuk infrastruktur yang ada kurang baik dan diperlukannya peningkatan fasilitas infrastruktur, baik dari segi ruang fisik maupun peralatan teknologi, agar kegiatan inovasi daerah dapat berjalan lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Infrastruktur yang memadai merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam peningkatan kinerja organisasi, sedangkan kondisi infrastruktur Bappedalitbang menunjukkan perlunya peningkatan signifikan atas keterbatasan.

d. Waktu yang dibutuhkan

Waktu yang dibutuhkan merujuk pada total durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu program dan kegiatan mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi akhir. Penentuan waktu ini melibatkan perencanaan yang cermat agar setiap tahapan kegiatan berjalan sesuai jadwal.

Keberhasilan pelaksanaan program sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk menyesuaikan kegiatan dengan kebijakan dan strategi yang ada, termasuk sinkronisasi antara tingkat daerah dan pusat, pada hasil kesimpulan penelitian dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan program dan kegiatan inovasi daerah sudah baik, terencana dan terstruktur dengan waktu penetapan yang bervariasi antara lain membutuhkan waktu antara 4 hingga 6 bulan sesuai dengan kalender perencanaan.

2. Keluaran (Output)

Kegunaan suatu keluaran (*output*) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses atau dinikmati oleh publik.

a. Jumlah program

Jumlah program merujuk pada total inisiatif atau kegiatan utama yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dalam rencana strategis. Program ini biasanya terdiri dari beberapa kegiatan dan sub kegiatan yang saling mendukung.

Keberhasilan dalam pelaksanaan suatu program sangat dipengaruhi oleh perencanaan yang matang, pengorganisasian yang baik, serta koordinasi antar berbagai pihak yang terlibat. Dalam hal ini jumlah program yang dilaksanakan sudah baik pada bidang penelitian dan pengembangan untuk inovasi daerah yakni 1 (satu) program utama, meskipun hanya ada satu program utama yang berfokus pada inovasi daerah, program tersebut memiliki struktur yang kompleks dengan beberapa kegiatan dan sub kegiatan.

b. Ketepatan pelaksanaan program dan kegiatan

Ketepatan pelaksanaan program dan kegiatan mengacu pada sejauh mana pelaksanaan program sesuai dengan perencanaan awal dalam hal waktu, anggaran, tujuan, dan hasil yang diharapkan. Hal ini menjadi indikator penting keberhasilan suatu proyek atau organisasi dalam menjalankan rencananya.

Pada hasil kesimpulan wawancara dengan responden bahwa sebuah program atau kegiatan dianggap berhasil dan tepat sasaran jika dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efisien dan efektif. Program inovasi daerah di Kabupaten HSU yang

berhasil merekrut lebih banyak inovator mencerminkan kesuksesan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Hasil (Outcome)

Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah outcomes merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

a. Tingkat kualitas capaian kinerja

Tingkat kualitas capaian kinerja mengacu pada sejauh mana hasil dari suatu program, proyek, atau kegiatan memenuhi atau melampaui target yang telah ditetapkan. Ini melibatkan evaluasi terhadap efektivitas, efisiensi, dan relevansi hasil dalam mendukung tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden bahwa kualitas capaian kinerja Bappedalitbang sangat baik dan melebihi ekspektasi. Capaian kinerja organisasi dapat dinilai dari hasil yang tercapai terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Hasil yang dicapai pada Bappedalitbang Kab HSU dapat dikategorikan sudah baik karena mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

b. Produktivitas hasil capaian kinerja

Produktivitas menunjukkan seberapa efisien dan efektif suatu organisasi dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Dalam segi produktivitas pegawai di Bappedalitbang Kabupaten HSU sudah baik.

Keberhasilan ini menunjukkan bahwa dengan perencanaan yang matang, koordinasi yang baik, dan pembagian tugas yang merata, produktivitas dapat ditingkatkan meskipun dengan sumber daya yang terbatas.

4. Manfaat (Benefits)

Segala sesuatu yang berupa produk / jasa (fisik dan nonfisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.

a. Tingkat kepuasan masyarakat

Tingkat kepuasan masyarakat mengacu pada seberapa puas masyarakat atau penerima manfaat terhadap hasil atau layanan yang diberikan oleh suatu program dan kegiatan. Kepuasan ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas layanan, kemudahan akses, efisiensi, dan relevansi terhadap kebutuhan mereka.

Program inovasi daerah dalam kepuasan masyarakat sudah baik dan memang mendapatkan respons positif dari masyarakat serta ASN, adanya penghargaan untuk inovator menjadi motivasi yang efektif dalam meningkatkan partisipasi dan semangat berinovasi. Dari segi partisipasi masyarakat dan ASN dalam program inovasi daerah sudah baik dan terus berkembang. Maka dapat disimpulkan bahwa inovasi yang dilaksanakan oleh Bappedalitbang memberikan kontribusi besar dalam mendukung pengembangan masyarakat, serta mendapatkan penilaian positif dari masyarakat luas. Program ini tidak hanya relevan, tetapi juga berhasil meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi, sehingga patut dilanjutkan dan diperluas implementasinya.

b. Tingkat partisipasi

Tingkat partisipasi mengacu pada sejauh mana masyarakat atau ASN serta SKPD terkait terlibat aktif dalam program kegiatan yang dijalankan. Partisipasi ini bisa berupa kehadiran, kontribusi ide, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, atau aksi nyata dalam pelaksanaan program tersebut.

Partisipasi yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas hasil, dalam kesimpulannya bahwa “Tingkat Partisipasi” untuk program inovasi daerah ini sudah bagus dan baik yang bersifat positif melalui pendekatan yang memberdayakan dan manfaat yang dirasakan langsung oleh masyarakat, program ini berhasil membangun kepercayaan, partisipasi, dan kontribusi yang terus meningkat dari waktu ke waktu sedangkan untuk program ini tidak hanya relevan, tetapi juga berhasil meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi, sehingga patut dilanjutkan dan diperluas implementasinya.

5. Dampak (Impact)

Segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, dan teknologi.

a. Peningkatan inovasi

Peningkatan inovasi merujuk pada upaya untuk mengembangkan ide, produk, proses, atau metode baru yang memberikan solusi lebih efektif, efisien, atau relevan terhadap masalah yang ada. Inovasi bukan hanya tentang penciptaan sesuatu yang baru, tetapi juga tentang perbaikan berkelanjutan yang mendorong kemajuan di berbagai sektor, seperti ekonomi, teknologi, pendidikan, dan lain-lain.

Peningkatan inovasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu motivasi dan pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan individu atau kelompok. Dalam konteks ini, pemberian penghargaan dan insentif yang diterima oleh masyarakat dan ASN merupakan faktor kunci dalam meningkatkan partisipasi mereka dalam program inovasi daerah. Dalam program inovasi daerah ini sudah bagus dan baik yang bersifat positif berdasarkan partisipasi aktif masyarakat, penghargaan dari pemerintah, dan replikasi inovasi menjadi faktor kunci keberhasilannya.

b. Peningkatan pembangunan berkelanjutan

Peningkatan pembangunan berkelanjutan mengacu pada upaya untuk menciptakan kemajuan yang memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pembangunan berkelanjutan mencakup tiga aspek utama: keberlanjutan ekonomi, keberlanjutan sosial, dan keberlanjutan lingkungan. Tujuannya adalah untuk mencapai keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, keadilan sosial, dan perlindungan lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa program inovasi yang dijalankan oleh Bappedalitbang telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung pembangunan berkelanjutan melalui pendekatan kolaboratif, pengembangan sektor spesifik, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat serta melalui inovasi ini, ada perbaikan dalam pelayanan kepada masyarakat dan peningkatan efektivitas pembangunan di sektor ekonomi, sosial dan lingkungan hidup.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara

Dalam suatu program dan kegiatan yang dilaksanakan tentu adanya faktor-faktor yang mempengaruhi untuk mencapai suatu target kinerja yang telah ditentukan, seperti faktor pendorong dan faktor penghambat.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam pencapaian penghargaan Inovative Governerment Award (IGA):

1. Faktor Pendorong

Faktor pendorong adalah elemen atau kondisi yang mendorong atau memotivasi suatu proses atau perubahan untuk berlangsung atau berkembang. Faktor pendorong pada Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara meliputi dukungan pimpinan, insentif, kerjasama dan sosialisasi.

a. Dukungan pimpinan

Dukungan pimpinan berarti adanya komitmen dan peran aktif dari pemimpin untuk mendukung dan mengimplementasikan kebijakan, program, dan kegiatan yang berfokus pada pencapaian tujuan. Dukungan ini bisa bersifat kebijakan, alokasi sumber daya, atau dorongan moral dan motivasional bagi tim atau masyarakat yang terlibat.

Dari hasil kesimpulan wawancara bahwa keberhasilan Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam memperoleh penghargaan IGA merupakan hasil dari kombinasi dukungan pimpinan, evaluasi yang berkelanjutan, serta penghargaan terhadap kinerja pegawai, yang bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan inovasi daerah.

b. Pemberian insentif dan penghargaan

Pemberian Insentif dan Penghargaan adalah salah satu cara yang efektif untuk mendorong individu, kelompok, organisasi, atau sektor untuk terus berinovasi dan berkomitmen terhadap tujuan keberlanjutan. Insentif dan penghargaan ini berfungsi untuk memberikan dorongan motivasi, mengakui prestasi, serta memperkuat komitmen terhadap inisiatif yang mendukung prinsip pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa pemberian insentif dan penghargaan di Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara memainkan peran yang sangat penting dalam membangun ekosistem inovasi yang kuat di lingkungan kerja. Tidak hanya memotivasi individu untuk terus berinovasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, produktif, dan berorientasi pada hasil.

c. Kebersamaan dan kerja sama antar pihak

Kebersamaan dan Kerja Sama Antar Pihak adalah suatu pendekatan kolaboratif yang melibatkan berbagai stakeholder untuk mencapai tujuan bersama yang berfokus pada keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Keberhasilan sering kali bergantung pada keterlibatan semua pihak, baik itu pemerintah, ASN, dan masyarakat. Kerja sama ini menciptakan sinergi yang lebih kuat, memungkinkan sumber daya yang lebih optimal, dan meningkatkan dampak dari program atau proyek yang diimplementasikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa faktor kerja sama internal dan eksternal, kebersamaan, dan sinergi di Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah elemen-elemen penting yang mendukung pencapaian keberhasilan dalam penghargaan IGA dan dalam mewujudkan program inovasi daerah yang berdampak bagi masyarakat.

d. Sosialisasi yang intensif

Sosialisasi yang intensif merujuk pada kegiatan penyebarluasan informasi yang dilakukan secara terstruktur, berkelanjutan, dan melibatkan berbagai saluran komunikasi untuk memastikan pesan atau informasi sampai dengan jelas kepada target audiens. Sosialisasi ini dilakukan dengan cara yang sistematis, dalam jangka waktu yang cukup panjang, dan dengan berbagai metode untuk memastikan pemahaman yang mendalam mengenai topik yang disosialisasikan.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara bahwa Sosialisasi yang intensif merupakan faktor kunci yang mendukung keberhasilan Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam mencapai penghargaan Innovative Governance Award (IGA). Melalui komunikasi yang terstruktur dan terbuka, semua pihak di Bappedalitbang dapat bekerja dengan pemahaman yang sama, meningkatkan kolaborasi antar tim, dan memastikan setiap inovasi yang dijalankan tepat sasaran dan efektif.

2. Faktor Penghambat

Faktor Penghambat adalah elemen-elemen atau kondisi yang memperlambat atau bahkan menghentikan proses atau pencapaian suatu tujuan. Faktor Penghambat pada Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara mencakup keterbatasan anggaran, minimnya CPNS bidang penelitian dan pengembangan dan kendala regulasi terkait pembangunan infrastruktur.

a. Kouta anggaran terbatas

Kouta anggaran terbatas merujuk pada pembatasan atau keterbatasan dalam alokasi dana untuk suatu kegiatan atau program. Anggaran yang terbatas ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan sumber daya keuangan, perubahan prioritas pemerintah, atau alokasi anggaran yang tidak memadai untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penghambat utama adalah terbatasnya anggaran yang disediakan oleh pemerintah daerah, karena keterbatasan anggaran membuat Bappedalitbang harus mengoptimalkan sumber daya yang ada tanpa adanya penambahan anggaran yang signifikan untuk mendukung keberlanjutan inovasi daerah.

b. Kurangnya Pengangkatan CPNS pada bidang penelitian dan pengembangan

Kurangnya pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada bidang penelitian dan pengembangan merujuk pada kekurangan jumlah tenaga profesional yang diterima sebagai CPNS dalam sektor litbang. Hal ini bisa disebabkan oleh kebijakan pemerintah yang kurang fokus pada peningkatan sumber daya manusia di bidang ini, atau adanya kendala dalam rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa keterbatasan sumber daya manusia (SDM) di Bidang Penelitian dan Pengembangan di Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara menjadi salah satu tantangan besar dalam mendukung pelaksanaan program inovasi daerah. Kurangnya formasi CPNS untuk klasifikasi peneliti dan terbatasnya penerimaan PPPK menyebabkan kekurangan pegawai yang terampil dan berkompeten di bidang ini.

c. Tidak adanya pembangunan infrastruktur karena terbentur PERDA

Pembangunan Infrastruktur adalah proses perencanaan, pembangunan, dan pemeliharaan fasilitas dan struktur fisik yang mendukung aktivitas sosial, ekonomi, dan lingkungan, seperti jalan, jembatan, fasilitas umum, energi, air bersih, dan lainnya. PERDA di sisi lain adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah daerah yang berlaku di tingkat lokal untuk mengatur berbagai hal, seperti penggunaan lahan, zonasi, pembatasan pembangunan, atau perlindungan lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa keterbatasan infrastruktur, baik dari segi bangunan maupun peralatan penunjang, menjadi salah satu hambatan utama dalam meningkatkan kinerja Bidang Penelitian dan Pengembangan di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Terbatasnya ruang kantor yang tidak memadai serta perangkat teknologi yang kurang optimal memengaruhi kelancaran operasional dan efektivitas program inovasi daerah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam pencapaian penghargaan Innovative Governance Award (IGA) menunjukkan beberapa temuan penting. Kinerja pegawai Bappedalitbang HSU secara umum sudah baik, namun perlu perbaikan pada aspek anggaran, kualitas sumber daya manusia dan infrastruktur. Pada indikator Input, peningkatan alokasi anggaran, pengembangan SDM berkualitas dan infrastruktur yang memadai menjadi kunci keberhasilan. Indikator Output menunjukkan hasil positif meskipun ada keterbatasan anggaran, program inovasi tetap terlaksana secara optimal. Indikator Outcome mencatat peningkatan kualitas inovasi, pelayanan public dan kepuasan stakeholder, meski terdapat kendala Sumber daya. Pada Indikator Manfaat, program inovasi memberikan dampak signifikan bagi masyarakat dan ASN melalui peningkatan kualitas pelayanan serta kolaborasi lintas sektor. Sementara itu, indikator Dampak menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja ASN dan manfaat nyata bagi masyarakat. Faktor Pendorong kinerja meliputi dukungan pimpinan, insentif, kerjasama dan sosialisasi, sedangkan Faktor Penghambat mencakup keterbatasan anggaran, minimnya CPNS bidang penelitian dan pengembangan dan kendala regulasi terkait pembangunan infrastruktur. Penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan matang, koordinasi yang baik dan pembagian tugas efektif untuk mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- 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), pp. 520–524.

Affrian, R., Sukrisyanto, A. and 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), p. 90.

Ainah, N. *et al.* (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. and Mahdalina, M. (2024) ‘EPEFEKTIVITAS PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) DI KELURAHAN PULAU KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG’, *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat dan Kearsipan*, 1(2), pp. 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’, *Administratus*, 6(2), pp. 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), pp. 2163–2171.

Anjasmari, N.M.M. and 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), pp. 2469–2476.

Arlan, A.S. (2022) ‘KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN’, *Al’iidara Balad*, 4(2), pp. 14–21.

Arlan, A.S. (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’, *Administratus*, 8(2), pp. 56–68.

Arlan, A.S. (2025) ‘Peran Pemerintah Desa Sawang Dalam Penanggulangan Bencana Banjir Di Kecamatan Tapin Selatan Kabupaten Tapin’, *Administratus*, 9(1), pp. 85–97.

Arlan, A.S. and Aida, N. (2023) ‘Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Puskesmas Pagat Kecamatan Batu Benawa Kabupaten Hulu Sungai Tengah’, *Administratus*, 7(2), pp. 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), pp. 2594–2601.

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

Budiman, A., Husaini, M. and 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), pp. 1230–1236.

Budiman, A. and 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), pp. 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), pp. 396–403.
- Fatimah, F. and Saladin, G. (2024) 'Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Subur Agro Makmur', *JURNAL BISNIS DAN PEMBANGUNAN*, 13(2), pp. 116–123.
- Halisah, H., Sugianor, S. and 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), pp. 462–467.
- Handayani, R. and Rahmah, N.N. (2024) 'Pengaruh Tingkat Pengetahuan Masyarakat Terhadap Efektivitas Program Penurunan Angka Stunting Di Desa Samhurang Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah', *Administraus*, 8(3), pp. 124–132.
- 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), pp. 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), pp. 2585–2593.
- Hasbiyah, S. and Fatmawati, A. (2023) 'Pengelolaan Dana Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Non Fisik Di Desa Paliat Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), pp. 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), pp. 15827–15834.
- Husaini, M., Raudah, S. and Amaliya, M. (2023) 'IMPLEMENTASI PRORGAM PERLUASAN JANGKAUAN UMKM DI KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2134–2139.
- Hutabarat, Z.S. *et al.* (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), pp. 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), pp. 361–369.
- Junaidi, J. (2025) 'INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP PELAYANAN DI UPT PUSKESMAS AMPAH KOTA KABUPATEN BARITO TIMUR', *Al Iidara Balad*, 6(2), pp. 370–377.
- Mardiah, M., Munawarah, M. and 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), pp. 343–350.
- Munawarah, M. (2022) 'PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al Iidara Balad*, 4(2), pp. 28–33.
- Mutmainah, F., Husaini, M. and 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), pp. 11–19.

- Oktavianty, P.A. *et al.* (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), pp. 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), pp. 386–395.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Raudah, S. and Maulana, M.A. (2023) 'Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 16(2), pp. 408–415.
- 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.
- Saputra, T. *et al.* (2023) 'Bibliometric Studies and Public Administration Research Potential on Stunting Problems', *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), pp. 197–211.
- Setiawan, I. (2023) 'Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara', *Jurnal Niara*, 16(1), pp. 14–19.
- Setiawan, I. (2024) 'Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 479–483.
- Setiawan, I., Sukristyanto, A. and 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), p. 117. Available at: <https://doi.org/10.11648/j.jpaa.20210503.16>.
- Sugianor, S. and Husaini, M. (2024) 'PENGELOLAAN OBJEK WISATA TAMAN BUNGA POSKA DI DESA PEMATANG KECAMATAN BANUA LAWAS KABUPATEN TABALONG', *Al Iidara Balad*, 6(1), pp. 189–193.
- Sugianor, S. and 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), pp. 1883–1890.
- Trio, S. *et al.* (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), pp. 48–68.
- Febrianto (2022). Strategi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Inovasi Daerah (Studi Kasus Di Provinsi Lampung Tahun 2022). *Jurnal Wawasan Administrasi*
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen: Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Haryono, D., & Budiman, A. (2018). *Pengukuran Kinerja: Teori dan Aplikasi dalam Dunia Kerja*. Prenadamedia Group.
- Keban, Y., T., (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gafa media.
- Kuncoro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik dalam Organisasi*. Salemba Empat.



- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeljadi, A. (2021). *Manajemen Publik: Pengukuran Kinerja dan Evaluasi dalam Pemerintahan*. RajaGrafindo Persada.
- Nasution, S. (2019). *Manajemen Operasional dan Pengaruh Kinerja terhadap Keberhasilan Organisasi*. Ghalia Indonesia.
- Nia Hatriyani (2022). *Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2022*. Kating STIA Amuntai
- Ratmono, R. (2019). *Desain Pengembangan Inovasi Daerah di Kabupaten Lampung Timur*.
- Rauf, R. (2017). *Hakekat organisasi perangkat daerah (suatu tinjauan teoritis dan yuridis)*. *Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi*. 3(2): 345-35
- Rahmatia. (2019). *Kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten mamuju utara*. *e Jurnal Katalogis*. 4(2): 143-153
- Rizam. (2019). *Peranan BAPPEDA dalam perencanaan pembangunan partisipatif di kabupaten aceh timur*. *Ilmu Administrasi Publik*. Medan
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Wardani. (2018 edisi 2). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.