

## PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN RAKYAT, DAN KAWASAN PEMUKIMAN KABUPATEN BALANGAN

Aulia safitri<sup>1</sup>, Munawarah<sup>2</sup>, Hasbi Salim<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai  
e-mail: [ndutaulia00@gmail.com](mailto:ndutaulia00@gmail.com)

### ABSTRAK

Budaya kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Balangan, terdapat beberapa masalah yang mencolok, antara lain kurangnya rasa tanggung jawab beberapa karyawan terhadap kebiasaan kerja, pelanggaran peraturan mengenai jam kehadiran, serta adanya ketergantungan karyawan terhadap rekan kerja lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, dengan pengambilan sampel yang dilakukan secara insidental. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 61 orang, ditentukan menggunakan rumus Slovin. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui uji regresi linier sederhana, uji T, dan uji R<sup>2</sup> menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk mengungkap pengaruh serta seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas tersebut. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 12,083 yang jauh lebih besar dibandingkan t tabel (df=N-2) sebesar 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai signifikan ini kurang dari 0,05. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 70,90%, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tergolong kuat. Dari hasil temuan ini, disarankan kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Balangan untuk lebih memperhatikan penerapan budaya kerja di lingkungan Dinas. Penting bagi pimpinan untuk memastikan pemerataan dalam pelatihan karyawan. Karyawan yang lebih berpengalaman sebaiknya memberikan bimbingan kepada rekan-rekan mereka, terutama karyawan baru, mengenai budaya kerja yang ada. Ini sangat penting agar semua karyawan, terutama yang baru bergabung, dapat memahami budaya kerja yang dianut di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Balangan.

**Kata kunci :** Budaya kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Work culture plays a crucial role in shaping employee performance. Within the Department of Public Works, Spatial Planning, Housing, and Settlement Areas of Balangan Regency, several challenges have emerged, such as a lack of accountability among employees concerning their work habits, non-compliance with attendance regulations, and a tendency for employees to rely excessively on their colleagues. This study seeks to explore the impact of work culture on employee performance and to evaluate the extent of that influence in the aforementioned department. Utilizing a quantitative approach alongside a descriptive research methodology, the study employs various data collection techniques including questionnaires, observations, and documentation. Data was gathered through incidental sampling, with a sample size of 61 respondents determined using the Slovin formula. The analysis of the collected data was conducted using simple linear regression analysis, t-tests, and R<sup>2</sup> tests, all facilitated by SPSS version 25, to ascertain the degree of influence exerted by work culture on employee performance. The results indicate a significant positive correlation between work culture and employee performance within the Department of Public Works, Spatial Planning, Housing, and Settlement Areas of Balangan Regency. This is evidenced by a t-value of 12.083, which surpasses the critical t-table value (df = N-2) of 2.000, along with a significance level of 0.000. As this significance value is lower than 0.05, the influence is statistically significant. Notably, work culture contributes 70.90% to employee performance, highlighting a strong relationship between the two. In light of these findings, it is recommended that the Head of the Department of Public Works, Spatial Planning, Housing,*

*and Settlement Areas of Balangan Regency place greater emphasis on the implementation of a robust work culture. Leadership should also prioritize equitable access to training opportunities for employees. Furthermore, senior staff and leaders should mentor new employees to help them understand and integrate into the existing work culture. It is essential for new employees to familiarize themselves with the established norms and expectations of the department to ensure adherence to organizational standards.*

**Keywords :** *work culture, on employee performance*

## PENDAHULUAN

Budaya kerja adalah sekumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk cara kerja dan perilaku di sebuah organisasi. Ini mencakup cara karyawan berinteraksi, menyelesaikan tugas, dan mengikuti aturan serta standar yang ada di tempat kerja. Budaya kerja memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen krusial yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja yang berkembang di dalam organisasi tersebut. Budaya kerja yang positif dapat mendorong peningkatan motivasi, semangat, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat merugikan kinerja, bahkan menyebabkan ketidakpuasan di tempat kerja.

Departemen Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) memainkan peran yang krusial dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang wilayah. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai DPUPR demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Budaya kerja merupakan kumpulan nilai, norma, sikap, dan perilaku yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas mereka. Budaya kerja yang kokoh dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara lebih efektif dan efisien.

Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang positif, seperti disiplin, kerjasama, inovasi, dan etos kerja tinggi, dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

Peran Instansi Pemerintah dalam Pelayanan Publik Kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Balangan sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang. Hal ini penting untuk memastikan pelayanan publik diberikan dengan baik. Pekerjaan semacam ini dipengaruhi oleh cara praktik kerja dibahas dalam wacana di atas.

Budaya kerja merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai tugas publik. Dinas PUPR memiliki tanggung jawab besar terkait perencanaan, pembangunan, dan pemeliharaan infrastruktur serta penataan ruang, yang berdampak langsung pada pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, penerapan budaya kerja yang baik, seperti disiplin, kerjasama tim, dan inovasi, menjadi kunci penting untuk memastikan kelancaran operasional organisasi tersebut.

Kinerja organisasi sektor publik, seperti Departemen Pekerjaan Umum dan Perencanaan (PUPR), memegang peranan krusial dalam mendorong pembangunan daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas infrastruktur,

PUPR dituntut untuk menyediakan pelayanan publik yang berkualitas, efisien, dan tepat waktu. Namun, pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada sumber daya manusia, teknologi, atau anggaran. Faktor penting lainnya yang memainkan peranan signifikan adalah budaya kerja yang berkembang dalam organisasi.

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seluruh anggota organisasi harus mematuhi peraturan, ketentuan, kebiasaan, dan pola pikir. Praktik kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara efektif dan efisien. Sebaliknya, praktik kerja yang tidak sehat, seperti kurangnya transparansi, kurangnya kerja sama tim, atau kurangnya komitmen terhadap kualitas, dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu dan organisasi.

Dalam konteks Dinas PUPR, dengan kompleksitas tugas yang melibatkan berbagai proyek infrastruktur berskala besar dan seringkali di bawah tekanan waktu serta anggaran, budaya kerja yang kuat dan adaptif sangat dibutuhkan. Tantangan-tantangan seperti birokrasi yang kaku, komunikasi yang kurang efektif, serta perbedaan persepsi dalam bekerja seringkali menjadi faktor yang menghambat tercapainya kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana budaya kerja yang ada saat ini di Dinas PUPR memengaruhi kinerja pegawai dan keseluruhan organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami peran budaya kerja sebagai salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja organisasi, serta memberikan rekomendasi untuk pengembangan budaya kerja yang lebih efektif guna mencapai kinerja yang optimal di Dinas PUPR

## **METODE**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui metode survei tunggal. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mencakup dua variabel utama.

1. Budaya Kerja (Variabel Bebas): Diukur melalui indikator kerja sama, komunikasi, dan kepemimpinan.
2. Kinerja Karyawan (Variabel Terikat): Diukur melalui indikator produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan atasan

## **PEMBAHASAN**

1. Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Sebagai hasil dari para peneliti yang mengklarifikasi orang sebagai “ Laki Laki “ atau “ Perempuan “ dapat dilihat bagaimana gender berperan dalam identifikasi pegawai, untuk lebih jelasnya perhatikan bagian dibawah :

**Table 1**

**Identitas wawancara berdasarkan jenis kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Keterang
1	Laki Laki	25 orang	40.32%
2	Perempuan	37 orang	59.68%
<b>JUMLAH</b>		<b>62 orang</b>	<b>100%</b>

Tabel 1 menyajikan identitas responden yang dikelompokkan berdasarkan gender. Dari total 62 responden, terdapat 25 laki-laki (40,32%) dan 37 perempuan (59,68%). Dengan demikian, responden perempuan mendominasi, mencakup 59,68% dari keseluruhan, sementara responden laki-laki mencakup 40,32%.

Selanjutnya, data identitas responden juga diperoleh berdasarkan jenjang pendidikan terakhir. Variasi tingkat pendidikan para pegawai, mulai dari SD hingga D4, dirangkum dalam tabel yang tersedia. Untuk penjelasan lebih lanjut, silakan lihat tabel di bawah ini.

**Table 2**

**Identitas responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir PNS atau HONOR**

No	Jenis kelamin	Ijazah terakhir							
		SD	SMP	SMK	PAKET	D3	D4	S1	SMA
1.	Laki – laki	6	5	8	10	1	2	21	13
2.	Perempuan	-	-	6	-	1	1	15	7
<b>JUMLAH</b>		<b>6</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>36</b>	<b>20</b>

Berdasarkan tabel di atas, ciri-ciri responden adalah sebagai berikut: SD berjumlah enam orang, SMP berjumlah lima orang, SMA/SMK berjumlah tiga puluh empat orang, Paket berjumlah sepuluh orang, D3 berjumlah dua orang, D4 berjumlah tiga orang, dan S1 berjumlah tiga puluh enam orang. Misalnya, rata-rata tingkat pendidikan terakhir responden terdah pada tingkat pendidikan D3 dan rata-rata tingkat pendidikan terakhir responden terdah pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki persentase tertinggi.

Pengujian berikut ini termasuk dalam rangkaian pengujian: validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, korelasi, T-test, F-test, dan koefisien determinasi ( $r^2$ ).

- a. Instrumen dalam penelitian ini diuji cobakan kepada 62 responden dari responden dinas PUPR kabupaten balangan . Untuk menguji validitas instrumen ini dapat dilihat pada table.

**Table 3**  
**Hasil uji vadilitas instrument ( 15 pertanyaan ) untuk variabl (X) budaya kerja dinas PUPR kabupaten balangan**

<b>N0</b>	<b>HAL</b>	<b>PERSON CORRELATION</b>	<b>R TABEL (N : 62) TARAF SIGNIFIKAN 10 %</b>	<b>MENERANGKAN</b>
1	items1	0,551	0,250	Authentic
2	Items 2	0,316	0,250	Authentic
3	Items 3	0,576	0,250	Authentic
4	Items 4	0,517	0,250	Authentic
5	Items 5	0,531	0,250	Authentic
6	Items 6	0,456	0,250	Authentic
7	Items 7	0,764	0,250	Authentic
8	Items 8	0,521	0,250	Authentic
9	Items 9	0,676	0,250	Authentic
10	Items 10	0,521	0,250	Authentic
11	Items 11	0,351	0,250	Authentic
12	Items n12	0,488	0,250	Authentic
13	Items 13	0,429	0,250	Authentic
14	Items 14	0,331	0,250	Authentic
15	Items 15	0,402	0,250	Authentic
			<b>Jumlah Benar</b>	<b>15</b>
			<b>Jumlah tidak benar</b>	<b>0</b>

Tabel 4

Hasil uji validitas instrument ( 8 pertanyaan ) untuk variabel ( Y ) kinerja karyawan dinas PUPR kabupaten balangan

N0	HAL	PERSON CORRELATION	R TABEL (N : 62) TARAF SIGNIFIKAN 10 %	KETERANGAN
1	Items 1	0,606	0,250	is legitimate.
2	Items 2	0,511	0,250	is legitimate.
3	Items 3	0,666	0,250	is legitimate.
4	Items 4	0,646	0,250	is legitimate.
5	Items 5	0,531	0,624	is legitimate.
6	Items 6	0,456	0,532	is legitimate.
7	Items 7	0,764	0,773	is legitimate.
8	Items 8	0.521	0,582	is legitimate.
			<b>Jumlah</b>	<b>8</b>
			<b>Jumlah tidak ada</b>	<b>0</b>

Semua item pernyataan dalam tabel tersebut memiliki nilai koefisien korelasi yang positif,serta r hitung melebihi r tabel.Mengindikasikan bahwasanya informasi yang dikumpulkan valid.

b. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Hanya variabel yang telah ditetapkan sebagai valid yang akan diuji reliabilitasnya. Dalam statistik,sebuah variabel dianggap dapat dipercaya jika secara konsisten memberikan hasil yang sama ketika diuji.

Table 5

Hasil uji reabilitas instrument ( 15 pertanyaan ) untuk variabel ( X ) budaya kerja  
dinas PUPR kabupaten balangan

N0	HAL	PERSON CORRELATION	R TABEL (N : 62) TARAF SIGNIFIKAN 10 %	KET
1	Items 1	0,865	0,250	Authentic
2	Items 2	0,869	0,250	Authentic
3	Items 3	0,863	0,250	Authentic
4	Items 4	0,864	0,250	Authentic
5	Items 5	0,864	0,250	Authentic
6	Items 6	0,867	0,250	Authentic
7	Items 7	0,858	0,250	Authentic
8	Items 8	0,865	0,250	Authentic
9	Items 9	0,862	0,250	Authentic
10	Items 10	0,870	0,250	Authentic
11	Items 11	0,874	0,250	Authentic
12	Items n12	0,870	0,250	Authentic
13,	Items 13	0,872	0,250	Authentic
14	Items 14	0,879	0,250	Authentic
15	Items 15	0,876	0,250	Authentic
			<b>Jumlah Benar</b>	<b>15</b>
			<b>Jumlah tidak Benar</b>	<b>0</b>

Table 6

Hasil uji reabilitas instrument ( 8 pertanyaan ) untuk variabel ( Y ) kinerja karyawan dinas PUPR kabupaten balangan

<b>N0</b>	<b>HAL</b>	<b>PERSON CORRELATION</b>	<b>R TABEL (N : 62) TARAF SIGNIFIKAN 10 %</b>	<b>MENERANGKAN</b>
<b>1</b>	<b>items 1</b>	<b>0,876</b>	<b>0,250</b>	<b>is legitimate.</b>
<b>2</b>	<b>Items 2</b>	<b>0,865</b>	<b>0,250</b>	<b>is legitimate.</b>
<b>3</b>	<b>Items 3</b>	<b>0,869</b>	<b>0,250</b>	<b>is legitimate.</b>
<b>4</b>	<b>Items 4</b>	<b>0,863</b>	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
<b>5</b>	<b>items 5</b>	<b>0,864</b>	<b>0,250</b>	<b>Authentic</b>
<b>6</b>	<b>Items 6</b>	<b>0,867</b>	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
<b>7</b>	<b>Items 7</b>	<b>0,858</b>	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
<b>8</b>	<b>Items 8</b>	<b>0.865</b>	<b>0,250</b>	<b>is legitimate.</b>

Dari table di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item' variabel (X) yang berkaitan dengan budaya kerja, mulai dari pertanyaan nomor 1 hingga nomor 15, telah terbukti valid. Hal ini disebabkan karena setiap indikator menunjukkan nilai r hitung (korelasi Pearson) yang lebih besar daripada rtabel. Dengan jumlah responden sebanyak 62 orang dan tingkat signifikansi 10%, nilai rtabel yang diperoleh adalah 0,250. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel (X) terkait budaya kerja adalah benar. Selanjutnya, tabel juga menunjukkan bahwa semua item dalam variabel (Y) yang berhubungan dengan kinerja karyawan, dari pertanyaan 1 hingga 8, juga valid. Kesimpulan ini didasarkan pada fakta bahwa semua indikator memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi daripada rtabel, yaitu 0,250, yang diperoleh dari responden yang sama dengan tingkat signifikansi 10%. Dengan demikian, keseluruhan instrumen variabel (Y) kinerja karyawan juga dapat dinyatakan valid. Selanjutnya, untuk menguji normalitas data.

c. uji normalisasi penelitian ini menerapkan uji dengan tingkat signifikansi 0,10%. Data dianggap berdistribus normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 10% atau 0,10%.

**Table 7**

**Uji Normalitas**

	Kolomogrov smimov			Shapiro wilk		
	Statiatic	Df	Sig.	statistic	Df	Sig.
Budaya kerja	,096	62	,200	,954	62	,022
Kinerja karyawan	,131	62	,010	,944	62	,007

Berikut dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas: Jika terdapat signifikansi (sig.) atau probabilitas mencapai 0,05, maka data dianggap distribusi normal. Dalam analisis ini, nilai signifikansi p yang diperoleh adalah 0,200 pada kolom Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan bahwa  $p > 0,05$ . Dengan ini, disimpulkan bahwa sample yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Penulis juga telah menggunakan program SPSS versi 22. 0 untuk melaksanakan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada table di bawah:

**Table 8**

**Uji regisresi linier sederhana**

**Modal summary**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,842	,710	,704	1,575

Nilai R adalah simbol yang digunakan untuk menunjukkan koefisiensi korelasinya. Dalam table di atas, nilai korelasinya tercatat sebesar 0,842 (84,2%), yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini tergolong dalam kategori "cukup". Selain itu, tabel tersebut juga menyajikan nilai R-squared atau koefisien determinasi (KD), yang menggambarkan seberapa baik model regresi yang terbentuk dari interaksi antara variabel independen dan variabel dependen. Ini berarti bahwa variabel independen X berkontribusi sebesar 80% terhadap variabel Y, sementara 20% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Selanjutnya, kita akan melanjutkan dengan uji

d.koefisiensi regresi sederhana (uji t).

**Table 9**  
**Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)**  
**Koefisiensa**

Model	Unstandardized		Standardized	t.	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
1 ( constants )  budaya kerja	B	Std. Error	Beta		
	-,539	2,877		,187	,852
	,543	0,45	0,842	12,083	,000

f. Koefisien Determinasi ( Uji r2 )

**Table 10**  
**Uji Koefisiensi determinasi**  
**Ringkasan Model**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842	,709	,704	1,558

Setelah diperoleh nilai r hitung sebesar 0,709, langkah selanjutnya adalah menganalisis pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang ditentukan dalam bentuk persentase. Hasil perhitungan menunjukkan:

$$R^2 = (0,842)^2 \times 100\%$$

$$= 0,80\% \times 100\%$$

= 0,80%

Dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 0,80%, sementara 20% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hasil uji hipotesis mendukung temuan ini. “ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh budaya kerja terhadap karyawan pada dinas PUPR kabupaten Balangan ”

## 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’, *Administraus*, 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', *Administraus*, 8(2), pp. 56–68.

Arlan, A.S. (2025) 'Peran Pemerintah Desa Sawang Dalam Penanggulangan Bencana Banjir Di Kecamatan Tapin Selatan Kabupaten Tapin', *Administraus*, 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', *Administraus*, 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.jppa.20210503.16>.

Sugianor, S. and Husaini, M. (2024) 'PENGELOLAAN OBJEK WISATA TAMAN BUNGA POSKA DI DESA PEMATANG KECAMATAN BANUA LAWAS KABUPATEN TABALONG', *Al Idara 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.

Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S.P., 2006. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. 11th Edition. New Jersey: Prentice-Hall.

Koesmono, H., 2014. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan, di Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(3), hal. 253-263.

Nitisemito, R., 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, M. S., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, F., 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th Edition. New York: McGraw-Hill.

Kartono, K., 2013. *Budaya Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Sutrisno, E., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.



Mangkunegara, A. P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Bambang, S., 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota*. Jurnal Manajemen, 12(1), hal. 102-110.

Davis, K., & Newstrom, J.W., 2002. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.

Tahir, M., & Mukhtar, A., 2014. *The Influence of Work Culture on Employees' Performance: A Case Study in Indonesia's Local Government Institutions*. *International Journal of Public Administration*, 37(8), hal. 514-521.

Wibowo, A., 2016. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Organisasi Pemerintah*. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3), hal. 133-139.

Slamet, A., 2014. *Manajemen Sumber, Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.