



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Ridani<sup>1</sup>, Arpandi<sup>2</sup>, Saidah Hasbiyah<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

Email: [Ridani247@gmail.com](mailto:Ridani247@gmail.com)

### ABSTRAK

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara menghadapi sejumlah tantangan terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Permasalahan yang diidentifikasi mencakup komitmen yang rendah terhadap kualitas hasil kerja, kurangnya keterbukaan dan kepercayaan di antara anggota tim, minimnya inovasi dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan, serta kurangnya inisiatif dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas secara mandiri. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data melibatkan angket, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Populasi penelitian terdiri dari 123 pegawai, dan sampel diambil menggunakan metode total sampling yang menghasilkan 55 responden. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,1316, yang mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 13,16%. Direksi diharapkan untuk menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dengan memberikan teladan yang baik dan menerapkan sanksi tegas bagi pegawai yang kurang disiplin. Selain itu, pegawai diminta untuk meningkatkan kedisiplinan, memperhatikan budaya organisasi, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

**Kata kunci** : budaya organisasi, kinerja pegawai

### ABSTRACT

*The Regional Drinking Water Company (PDAM) of Hulu Sungai Utara Regency faces a number of challenges related to the influence of organizational culture on employee performance. The problems identified include low commitment to the quality of work results, lack of openness and trust among team members, lack of innovation in efforts to increase employee satisfaction, and lack of initiative and ability of employees to carry out tasks independently. This study adopted a quantitative approach with an associative research method. Data collection techniques involved questionnaires, observation, documentation, and interviews. The study population consisted of 123 employees, and the sample was taken using the total sampling method which resulted in 55 respondents. The results of the analysis show the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.1316, which indicates that the organizational culture variable affects the performance of PDAM Hulu Sungai Utara Regency employees by 13.16%. Directors are expected to apply the values of organizational culture by providing good examples and applying strict sanctions for employees who lack discipline. In addition, employees are asked to improve discipline, pay attention to organizational culture, and carry out their duties and responsibilities better.*

**Keyword** : organizational culture, employee performance

## PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara berperan penting dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat. Sebagai badan usaha milik daerah, PDAM memiliki tanggung jawab utama untuk memastikan bahwa pasokan air bersih memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan oleh penduduk. Untuk mencapai tujuan ini, PDAM berupaya secara terus-menerus untuk meningkatkan infrastruktur dan teknologi yang digunakan dalam pengolahan dan distribusi air.

Selain menyediakan air bersih, PDAM juga aktif dalam pengembangan layanan sarana dan prasarana terkait air bersih. Ini termasuk perbaikan dan pemeliharaan jaringan distribusi, pengembangan fasilitas penyimpanan dan pengolahan air, serta penerapan teknologi terbaru untuk memastikan efisiensi dan keberlanjutan operasional. PDAM juga terlibat dalam upaya peningkatan kapasitas dan keterampilan tenaga kerja untuk mendukung operasional yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan.

Untuk menyebarluaskan layanan dan meningkatkan cakupan, PDAM menerapkan berbagai strategi komunikasi dan pemasaran. Mereka menyediakan informasi yang jelas dan akurat kepada masyarakat mengenai cara memperoleh layanan air bersih, prosedur pengajuan, serta kebijakan tarif. Selain itu, PDAM berupaya menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, seperti pemerintah daerah dan komunitas lokal, untuk meningkatkan kualitas layanan dan menjawab kebutuhan masyarakat secara lebih efektif.

Dengan berbagai inisiatif ini, PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara berkomitmen untuk memberikan layanan air bersih yang handal dan berkualitas, serta berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah. Dalam konteks yang lebih luas, upaya ini juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya terkait akses universal terhadap air bersih dan sanitasi yang layak.

Menurut Gibson (2015), "kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika tujuan dapat tercapai, kinerja disebut sebagai kinerja yang baik atau sukses." Definisi ini menyoroti fakta bahwa kinerja dinilai selama proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan setelah hasilnya selesai. Ketika seseorang atau organisasi berkinerja baik, itu berarti mereka telah memenuhi harapan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan; ketika kinerjanya buruk, ada ketidaksesuaian antara tujuan dan hasil.

Evaluasi kinerja dalam lingkungan organisasi sering kali mempertimbangkan sejumlah faktor, termasuk produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. Efektivitas adalah sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai, sedangkan efisiensi adalah penggunaan sumber daya terbaik untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Sebaliknya, produktivitas mengukur sejauh mana input tertentu menghasilkan output yang diantisipasi. Ketiga faktor ini saling berkaitan satu sama lain dan menjadi indikasi penting ketika mengevaluasi kinerja secara keseluruhan.

Penting untuk dicatat bahwa kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, sistem manajemen, dan kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa mereka menyediakan sumber daya yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan

menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif untuk mendorong pencapaian hasil yang optimal.

Selain itu, feedback yang konstruktif dan program pengembangan karyawan juga merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan memberikan umpan balik yang jelas dan bermanfaat, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan keterampilan, organisasi dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Ini pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dan menciptakan budaya kerja yang produktif dan sukses.

Budaya organisasi adalah salah satu elemen yang dapat diterapkan secara efektif di tempat kerja; budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pekerja dengan cara memotivasi pekerja untuk memanfaatkan setiap kesempatan yang ada. Adapun fenomena yang saya angkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Adapun fenomena Budaya Organisasi yang saya angkat berdasarkan observasi awal pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya kometmen kualitas yang rendah terhadap hasil kerja yang mana sering terjadinya komplek pelanggan terhadap kurangnya memuaskan pada hasil kerja dan penyediaan air disaat waktu waktu tertentu contohnya pada musim kemarau maupun adanya gangguan.
2. Kurangnya keterbukaan serta kepercayaan seperti halnya dalam kolaborasi bekerja sesama pegawai serta kurangnya komunikasi antar pegawai sehingga tidak tercapainya target yang ditentukan di perusahaan.
3. Kurangnya inovasi pada karyawan agar selalu mengutamakan kepuasan pelanggan yang menyebabkan Gangguan dalam pasokan air atau layanan yang tidak konsisten dapat menurunkan kepercayaan pelanggan sehingga penurunan pendapatan serta reputasi yang buruk bagi perusahaan.

Adapun fenomena Kinerja yang saya angkat berdasarkan observasi awal pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. beberapa pegawai masih kurangnya inisiatif sendiri atau kemampuan dalam kemandirian untuk melakukan pekerjaan maupun masalah tertentu masih bergantung pada perintah dari atasan maupun lainnya.
2. beberapa pegawai masih ada terlihat kurang pada ketepatan waktu misalnya terlambat datang kerja, datang setelah jam istirahat 13.30 namun lewat daripada itu dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja.
3. kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan perusahaan atau kurangnya berkomitmen pada tujuan perusahaan. Misalnya pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang deadline, dan perlunya waktu beberapa hari untuk melakukan perbaikan dan pemasangan.
4. kurangnya efektivitas kinerja dalam pemeliharaan sistem, pengawasan, maupun yang menyangkut pada kualitas air yang mana sering terjadi gangguan pada sistem produktivitas sehingga menyebabkan keluhan pada pelanggan yang ada tidak kebagian

air di wilayah tertentu.

Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara". Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara?”
2. Seberapa “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara?”

Fokus penelitian suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Menurut Wayan Gede Supartha, dan Desak Ketut Sintaasih (2017:114) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakter utama, yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi yakni sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi terhadap hasil
4. Orientasi terhadap individu
5. Orientasi terhadap tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Menurut Bernardin dan Russel dalam Ardial (2018:25-26) kinerja pegawai memiliki enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

## METODE

Penelitian sampel ini menggunakan metode pengambilan sampel acak sederhana (sederhana) karena setiap anggota populasi diambil secara acak. Alasan pengambilan sampel secara keseluruhan dari populasi adalah bahwa itu akan mewakili seluruh populasi, karena penelitian ini akan mengambil sampel sebanyak 55 orang. Dalam penelitian peneliti ini, metode pengumpulan data termasuk dokumentasi, observasi, wawancara, dan koesioner (angket).

Menurut (Sugiyono 2015: 14) “Metode penelitian berdasarkan positivisme dikenal sebagai pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dan melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.”

Analisis data mengubah data mentah menjadi informasi yang berguna untuk memahami karakteristiknya dan memecahkan masalah. Metode yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier sederhana, serta analisis signifikansi (T), korelasi, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab dua pertanyaan utama: apakah ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara dan seberapa besar pengaruh tersebut. Beberapa Uji yang dilakukan yaitu termasuk *validitas*, *reabilitas*, *normalitas*, *analisis regresi linier* sederhana, *signifikansi (T)*, dan *uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)*. Ini adalah hasil ujinya.

### 1. Uji Validitas

Variabel	No Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	1.	0.2656	0.348	Valid
	2.	0.2656	0.340	Valid
	3.	0.2656	0.287	Valid
	4.	0.2656	0.410	Valid
	5.	0.2656	0.358	Valid
	6.	0.2656	0.483	Valid
	7.	0.2656	0.424	Valid
	8.	0.2656	0.302	Valid
	9.	0.2656	0.499	Valid
	10.	0.2656	0.272	Valid
	11.	0.2656	0.321	Valid
	12.	0.2656	0.382	Valid
	13.	0.2656	0.364	Valid
	14.	0.2656	0.408	Valid
	15.	0.2656	0.476	Valid
	16.	0.2656	0.360	Valid
	17.	0.2656	0.475	Valid
	18.	0.2656	0.472	Valid

Variabel	No Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1.	0.2656	0.484	Valid
	2.	0.2656	0.540	Valid
	3.	0.2656	0.440	Valid
	4.	0.2656	0.441	Valid
	5.	0.2656	0.506	Valid
	6.	0.2656	0.509	Valid
	7.	0.2656	0.369	Valid
	8.	0.2656	0.299	Valid
	9.	0.2656	0.281	Valid
	10.	0.2656	0.472	Valid
	11.	0.2656	0.343	Valid
	12.	0.2656	0.371	Valid

Hasil dari uji validitas menunjukkan nilai r hitung > r tabel, item pertanyaan penelitian ini dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0.696	Realibel
2.	Kinerja Pegawai	0.691	Realibel

Hasil dari uji realibilitas menunjukkan nilai koefisien realibilitas > 0,6 sehingga dapat dikatakan realibel.

## 3. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000	
	Std. Deviation	3.66153105	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.054	
	Negative	-.064	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	.968 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.963
		Upper Bound	.972

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Data yang digunakan terdistribusi secara normal, yang ditunjukkan dengan hasil uji normalitas yang diperoleh dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smimov Test*, yang menunjukkan nilai  $0,972 > 0,05$ .

#### 4. Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.778	1	113.778	8.329	.000 <sup>b</sup>
	Residual	723.968	53	13.660		
	Total	837.745	54			

a. Dependent Variable: ytotal

b. Predictors: (Constant), xtotal

Variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X), sesuai dengan hasil uji regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai  $0,000 > 0,05$ .

#### 5. Uji Signifikan (T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	25.426	7.253		3.506	.001	
Xtotal	.293	.101	.369	2.886	.006	

a. Dependent Variable: ytotal

Dari hasil uji T terlihat jelas bahwa budaya perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung sebesar 2,886 dan nilai ttabel sebesar 0,2609.

#### 6. Uji Koefisien Diterminasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 <sup>a</sup>	.136	.120	3.696

a. Predictors: (Constant), xtotal

b. Dependent Variable: ytotal

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,369, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 14%, dan sisanya sebesar 84% ditentukan oleh faktor lain.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil wawancara dan juga koesioner penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara masih dalam katagori baik artinya dalam penerapan budaya organisasi berdampak yang baik terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana nilai dari tabel Anova diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa diketahui hasil perhitungan t hitung sebesar 2,886 lebih besar dibandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka taraf signifikansi  $N = 55$  yaitu 0,2609 jadi t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dikatakan berpengaruh kuat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $R^2$  atau R Square, variabel budaya organisasi memiliki nilai R Square 0,1361 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan budaya organisasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan presentase sebesar 14% sedangkan sisanya 86% dipengaruhi variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel lain yang tidak diteliti.

Misalnya variabel kepemimpinan yang mana variabel ini dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan budaya organisasi. Contohnya gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, keterlibatan karyawan, dan faktor lainnya dapat mempengaruhi motivasi karyawan, efisiensi operasional, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Seorang pemimpin yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, sementara pemimpin yang kurang efektif dapat menghambat pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengelola variabel kepemimpinan dengan baik.

Variabel kedisiplinan Kedisiplinan karyawan dapat memengaruhi efisiensi operasional, kualitas layanan, dan citra perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara untuk memperhatikan variabel kedisiplinan ini dalam upaya untuk menciptakan

lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

Variabel motivasi pegawai pegawai memiliki dampak signifikan pada kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan, termasuk di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Dengan memperhatikan variabel motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

## DAFTAR PUSTAKA

Ardial (2018) *Fungsi Komunikasi Organisasi Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

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., Sos, S. and AP, M. (2023) *Model-Model Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan*. CV. Bintang Semesta Media.

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.

Ahdiat, R. and Afrilla, P.N.A.N. (2024) 'IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 10 TAHUN 2017 TENTANG PENANGGULANGAN KABUT ASAP DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2518–2529.

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.

Anjasmari, N.M.M. and Hasna, N.O. (2023) 'EFEKTIVITAS PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI PASAR PARINGIN KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), pp. 4457–4465.

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.

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.

Riadi, S., Ahdiat, R. and Hidayatullah, G.M. (2023) 'PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH NO 7 TAHUN 2021 TENTANG RETRIBUSI JASA UMUM STUDI KASUS RETRIBUSI PELAYANAN PERSAMPAHAN KEBERSIHAN PADA PASAR INDUK AMUNTAI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 5(1), pp. 25–30.

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., 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.

Urahmah, N. and Isma, I. (2023) 'IMPLEMENTASI UU NO. 16 TAHUN 2019 TENTANG PERUBAHAN UU NO. 1 TAHUN 1974 PASAL 7 AYAT (1) BATAS USIA PERKAWINAN: STUDI KASUS DI DESA PASAR SENIN DAN DESA RANTAWAN, KECAMATAN AMUNTAI TENGAH, KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), pp. 5494–5500.

Urahmah, N., Ulfah, R. and Riyanor, R. (2022) 'IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA NOMOR 04 TAHUN 2016 TENTANG GERAKAN STOP BUANG AIR BESAR (BABS) DI KECAMATAN BANJANG (STUDI KASUS DESA KALINTAMUI, KALUDAN BESAR, PALANJUNGAN SARI)', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), pp. 849–855.

Maliki, F.A.Y.& D.B.I. (2021) *Perilaku Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.

Riinawati, M. (2019) *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru Press.

Sintasih, W.G. (2017) *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar Timur: CV.Setia Bakti.

Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, S.M. (2021) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.