

**IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA CORE VALUE APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) “BERAKHLAK”****¹ Lilis Siti Rohmah, ²Gerda Cendana, ³ R. Rindu Garvera**^{1,2,3}Universitas Galuh Ciamis¹lilissitirohmah82@gmail.com

ABSTRACT

Today the government is required to organize clean, service-oriented, and efficient governance. However, in reality, corruption, collusion, and nepotism have always been problems in government that are difficult to eliminate. Many factors affect the decline in the quality of governance, one of which is the work culture. Work culture is the behavior or habits of employees in the work environment. Therefore, to improve employee performance in government administration, an effective work culture is needed so that it can have a positive impact on employee performance. In this case, the Regional Government of the City of Banjar applies the work culture of the Core Value ASN BerAKHLAK to each regional apparatus organization within the work environment of the Regional Government of the City of Banjar including the Regional Secretariat of the City of Banjar. The purpose of this study was to analyze the implementation of the Core Value ASN work culture implementation BerAKHLAK at the Banjar City Regional Secretariat. The research method used is a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, and literature studies. Based on the results of the research, the implementation of the work culture of the Core Values of ASN with Morals at the Regional Secretariat of the City of Banjar has gone quite well, however, it is necessary to increase employee awareness and joint commitment in implementing the work culture of the Core Values of ASN BerAKHLAK at the Regional Secretariat of the City of Banjar.

Keywords; Implementasi; Budaya Kerja; BerAKHLAK

A. PENDAHULUAN

Pemerintah mempunyai fungsi sebagai penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik bukan sekedar menggugurkan kewajiban negara untuk mensejahterakan rakyatnya, tetapi juga lebih sebagai bukti kepercayaan (trust) warga negara terhadap adanya negara, bukti bahwa negara ada di dekat rakyatnya dan peduli dengan berbagai kepentingan rakyatnya (Akadol, 2018). Dalam upaya menciptakan pemerintahan yang baik, dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme

(KKN) maka dibutuhkan birokrasi yang efektif, efisien, tanggap, cekatan, dengan pelaku (birokrat) yang profesional dan berintegritas (Supratman, 2018). Harapan masyarakat akan pelayanan publik adalah pelayanan yang murah, pelayanan bermutu dan pelayanan yang transparan (Eprilianto, dkk, 2021). Maka dari itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik dalam memberikan pelayanan publik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting (Sembiring, Winarto, 2020). Pemerintahan yang baik berawal dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pentingnya kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintahan akan menjadi tolak ukur keberhasilan pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya SDM yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja, karena diindikasikan salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas SDM (Sembiring, Winarto, 2020). Menurut Wibowo terdapat 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, yaitu meliputi: 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor berasal dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. 2) Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi (Putra, Fitri, 2021). Maka, untuk menciptakan sumber daya manusia pemerintahan yang berkualitas, harus didukung dengan adanya budaya kerja yang melekat pada diri setiap pegawai.

Budaya kerja adalah faktor penting, karena mampu merubah sikap dan perilaku individu-individu yang menjadi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja (Ali, dkk, 2022). Budaya kerja juga mempunyai arti yang sangat dalam, karena

akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Adha, dkk, 2019). Budaya yang kuat adalah budaya yang akan meningkatkan perilaku yang konsisten pada pegawai (Putra, Fitri, 2021). Dengan adanya budaya kerja yang baik, akan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Karim, budaya kerja dapat di pengaruhi oleh tanggungjawab dari pegawai, upaya dalam melakukan inovasi, aktivitas yang senantiasa berorientasi pada hasil, serta memiliki kecakapan pengetahuan dalam system kerja (Buchanuddin, dkk, 2023). Budaya kerja merupakan nilai-nilai dasar yang terdapat pada lingkungan di perusahaan yang dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja (Sembiring, Winarto, 2020). Sedangkan pendapat Sarmila mengatakan bahwa budaya kerja memberikan manfaat dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu dengan adanya penerapan budaya kerja, dapat memperkuat kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja, mengokohkan persatuan, membangun kekompakan, produktif, serta gesit dalam beradaptasi sesuai dengan perkembangan eksternal organisasi (Buchanuddin, dkk, 2023).

Untuk menciptakan suatu budaya kerja yang bersifat nasional, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi menerbitkan Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2021 pada tanggal 26 Agustus 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara. Tujuan dari dibentuknya budaya kerja yang bersifat nasional, adalah sebagai salah satu strategi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (*world class government*). *Core values* (nilai-nilai dasar) yang harus diterapkan oleh seluruh ASN di Pemerintah Daerah Kota Banjar adalah BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) dan *Employer Branding* ASN adalah “Bangga Melayani Bangsa”.

Sekretariat Daerah Kota Banjar sebagai salah satu organisasi perangkat daerah di Pemerintah Daerah Kota Banjar yang menjadi pusat pemerintahan di Kota Banjar. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 110 tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah, Sekretariat Daerah mempunyai fungsi: 1) Pengekoordinasian penyusunan kebijakan pemerintah daerah; 2) Pengekoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah; 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah; 4) Pelayanan administrasi dan pembinaan ASN pada perangkat daerah; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan

tugas dan fungsinya. Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretariat Daerah Kota Banjar terdiri dari beberapa bagian yaitu: 1) Bagian Umum; 2) Bagian Organisasi; 3) Bagian Hukum; 4) Bagian Pemerintahan; 5) Bagian Kesejahteraan Rakyat; 6) Bagian Perekonomian, Sumber Daya Alam dan Pembangunan; dan 7) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.

Permasalahan yang terjadi dalam penerapan budaya kerja di Sekretariat Daerah Kota Banjar adalah masih kurangnya kesadaran pegawai dalam mengimplementasikan budaya kerja. Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banjar, Wali Kota Banjar membuat kebijakan berupa Keputusan Wal Kota Banjar Nomor 060/134/2022 Tentang Budaya Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar. Keputusan Wali Kota ini selanjutnya ditindaklanjuti dengan adanya Surat Edaran mengenai budaya kerja BerAKHLAK. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui implementasi budaya kerja *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar.

B. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu menjelaskan fenomena yang ada yang bersifat alamiah maupun yang bersifat rekayasa. Menurut Barlian Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya: perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Barlian,2016). Sedangkan Denzim dan Licoln dalam mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada (Barlian,2016).

Dalam penelitian ini ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk pengumpulan data, diantaranya: wawancara (interview), observasi (pengamatan), dokumentasi, dan studi kepustakaan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekretariat Daerah Kota Banjar sebagai salah satu organisasi perangkat daerah di Pemerintah Daerah Kota Banjar yang menjadi pusat pemerintahan di Kota Banjar. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 110 tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah, Sekretariat Daerah mempunyai fungsi: 1) Pengoordinasian penyusunan kebijakan pemerintah daerah; 2) Pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah; 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah; 4) Pelayanan administrasi dan pembinaan ASN pada perangkat daerah; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretariat Daerah Kota Banjar dibantu oleh beberapa bagian yaitu: 1) Bagian Umum; 2) Bagian Organisasi; 3) Bagian Hukum; 4) Bagian Pemerintahan; 5) Bagian Kesejahteraan Rakyat; 6) Bagian Perekonomian, Sumber Daya Alam dan Pembangunan; dan 7) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.

2. Core Values ASN BerAKHLAK

Peningkatan dan penurunan kinerja seorang pegawai sangat bergantung pada organisasi, sehingga hubungan antara organisasi dengan pegawainya harus harmonis agar pegawai dapat meningkatkan kinerja (Prabhawanti & Prasojo, 2021:117). Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banjar, Wali Kota Banjar membuat kebijakan berupa Keputusan Wali Kota Banjar Nomor 060/134/2022 Tentang Budaya Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar.

Adapun nilai-nilai *Core Values* ASN BerAKHLAK adalah sebagai berikut:

- a. Berorientasi Pelayanan, yaitu berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Implementasinya dengan memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan solutif dan dapat diandalkan, melakukan perbaikan tanpa henti.
- b. Akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan. Implementasi perilakunya yaitu: 1) melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi; 2) menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien; 3) tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

- c. Kompeten, yaitu terus belajar mengembangkan kapabilitas. Implementasi perilakunya yaitu: 1) meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; 2) membantu orang lain belajar; 3) melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan. Implementasi perilakunya yaitu: 1) menghargai setiap orang apapun latar belakangnya; 2) suka menolong orang lain; 3) membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Implementasi perilakunya yaitu: 1) memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah; 2) menjaga nama baik sesama, ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara; 3) menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. implementasi perilakunya yaitu: 1) cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan; 2) terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; 3) bertindak proaktif.
- g. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis. Implementasi perilakunya yaitu: 1) memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi; 2) terbuka untuk bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; 3) menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Sebagai bentuk implementasi dari *core values* ASN BerAKHLAK ini, maka setiap organisasi perangkat daerah di Pemerintah Daerah Kota Banjar diwajibkan untuk melakukan internalisasi *Core Values* ASN BerAKHLAK melalui berbagai cara, diantaranya pembuatan banner *Core Values* ASN BerAKHLAK, pembacaan *Core Values* ASN BerAKHLAK pada setiap apel pagi, dan sebagainya.

3. Internalisasi *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar

Dalam upaya internalisasi *Core Values* ASN BerAKHLAK, Sekretaris Daerah Kota Banjar selaku pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Banjar melakukan berbagai cara untuk mensosialisasikan dan mengaplikasikan budaya kerja *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar. Adapun beberapa cara internalisasi yang dapat dilakukan berdasarkan Surat Edaran Wali Kota Banjar Nomor P/3354/800/SETDA/XII/2021 Tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer*

Branding Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar sebagai berikut:

- a. Penggunaan logo BerAKHLAK dan tagar Bangsa Melayani Bangsa dalam poster, konten media sosial, latar virtual, twibbon, bahan paparan, dan lain-lain;
- b. Penyisipan informasi BerAKHLAK dan Bangsa Melayani Bangsa dalam setiap kegiatan seperti apel, rapat koordinasi/pertemuan, sosialisasi, dan lain-lain;
- c. Penulisan panduan perilaku BerAKHLAK dalam konten media sosial, poster, x-banner, dan lain-lain;
- d. Pemutaran video panduan perilaku BerAKHLAK di media sosial, media elektronik, dan media lainnya;
- e. Pemberian apresiasi atau hal-hal lain kepada pegawai ASN sebagai bentuk Bangsa Melayani Bangsa;
- f. Penguatan peran Agen Perubahan Reformasi Birokrasi;

Berdasarkan Surat Edaran tersebut, Sekretariat Daerah Kota Banjar sudah melakukan internalisasi *Core Values* ASN BerAKHLAK dengan beberapa cara, diantaranya:

- a. Pembuatan banner *Core Values* ASN BerAKHLAK dan Bangsa Melayani Bangsa. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Banner *Core Values* ASN BerAKHLAK dan Bangsa Melayani Bangsa

Sumber: Dokumentasi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Banjar.

Gambar di atas merupakan bentuk internalisasi *Core Values* ASN BerAKHLAK menggunakan banner yang dipasang di Ruang Rapat Gunung Sangkur Sekretariat Daerah Kota Banjar.

- b. Pembuatan artefak *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar

Pembuatan artefak ini dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 3. Artefak Core Values ASN BerAKHLAK

Sumber: Dokumentasi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Banjar.

c. Sosialisasi *Core Values* ASN BerAKHLAK dalam pelaksanaan apel pagi
Sosialisasi melalui pembacaan *Core Values* ASN BerAKHLAK dilaksanakan pada setiap pelaksanaan apel pagi di Sekretariat Daerah Kota Banjar. selain itu, pembacaan *Core Values* ASN BerAKHLAK juga dilakukan pada saat upacara-upacara hari besar nasional, maupun upacara HUT. Berikut dokumentasi pembacaan *Core Values* ASN BerAKHLAK:



Gambar 4. Pembacaan Core Values ASN BerAKHLAK

Sumber: Dokumentasi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Banjar.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka pelaksanaan internalisasi budaya kerja *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar sudah dilaksanakan. Namun, belum ditemukan buku panduan perilaku BerAKHLAK bagi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banjar, juga belum dilaksanakannya diklat bagi Agen Perubahan Reformasi Birokrasi di Sekretariat Daerah Kota Banjar. Dengan adanya poin-poin internalisasi yang belum tercapai, maka berdampak pula pada implementasi budaya kerja *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar.

Adapun hasil observasi dan wawancara mengenai pelaksanaan budaya kerja *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar, adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi Pelayanan. Sekretariat Daerah Kota Banjar telah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maupun instansi pemerintahan lainnya. Hal ini dibuktikan dengan pelayanan yang ramah, solutif dan dapat diandalkan.
2. Akuntabel. Dalam hal ini, pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banjar dalam pelaksanaan setiap pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab, jujur, cermat, serta disiplin.
3. Kompeten. Dalam upaya membangun penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, Sekretariat Daerah Kota Banjar meningkatkan kompetensi pegawai dengan berbagai cara. Salah satunya dengan saling membantu antar bagian, serta melakukan kunjungan kerja ke daerah lain untuk meningkatkan kapabilitas pegawai.
4. Harmonis. Salah satu bentuk implementasi nilai harmonis dalam pelaksanaan budaya kerja di Sekretariat Daerah Kota Banjar yaitu dengan membangun lingkungan kerja yang kondusif, suka menolong, dan menghargai sesama. Adapun bentuk implementasi dari nilai harmonis adalah ketika Pemerintah Daerah Kota Banjar menyalurkan bantuan logistik kepada korban bencana alam di Cianjur. Hal ini menjadi bentuk dari saling peduli dan menghargai perbedaan.
5. Loyal. Untuk menanamkan nilai loyalitas pada pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banjar, maka Sekretaris Daerah Kota Banjar mewajibkan seluruh pegawainya untuk melaksanakan apel pagi setiap hari. Pelaksanaan apel pagi sebagai bentuk loyalitas ASN yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
6. Adaptif. Pada implementasi nilai adaptif ini belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini ditandai dengan masih lambatnya penyesuaian pegawai terhadap perubahan, contohnya dalam pengerjaan deadline tugas masih terdapat beberapa penyelesaian tugas yang melewati batas waktu. Sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada pekerjaan lainnya. Selain itu, belum ditemukan juga inovasi dari pegawai Sekretariat Daerah Kota Banjar dalam penyelenggaraan pemerintahan.
7. Kolaboratif. Dalam membangun kerja sama yang sinergis, Sekretariat Daerah Kota Banjar selalu melakukan koordinasi dengan berbagai instansi untuk bekerja sama. Salah satu contoh bentuk kolaboratif yaitu dalam pelaksanaan

reformasi birokrasi, dimana dalam pelaksanaan reformasi birokrasi terdapat keterkaitan antara setiap instansi pemerintahan.

Berdasarkan 7 (tujuh) implementasi nilai budaya kerja *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai-nilai *Core Values* ASN BerAKHLAK telah diterapkan, namun masih ada beberapa nilai yang belum optimal. Beberapa nilai yang belum optimal disebabkan oleh belum konsistennya kesadaran dari para pegawai dalam pelaksanaan budaya kerja, sehingga masih ditemukan beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, maka implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar sudah dilaksanakan, namun belum optimal. Beberapa hal yang perlu dioptimalkan yaitu, belum tersedianya buku panduan perilaku BerAKHLAK, belum adanya inovasi dari pegawai Sekretariat Daerah Kota Banjar dalam penyelenggaraan pemerintahan, masih kurangnya implementasi nilai adaptif pada pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banjar.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar sudah berjalan cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi kesadaran pegawai serta komitmen bersama dalam penerapan budaya kerja *Core Value* ASN BerAKHLAK di Sekretariat Daerah Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadol, J. (2018). Budaya Hukum sebagai Faktor Pendorong Terwujudnya Reformasi Birokrasi Daerah di Indonesai. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 7(1), 12-23.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F. (2022). Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*. Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83-93.

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Barlian, Eri. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Sukabina Press, Padang. (*E-book*)
- Buchanuddin, A., Anas, A., Tompo, N., & Haris, A. (2023). Budaya Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 191-197.
- Efrinawati., Yusup., Norawati, S., Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682-2696.
- Eprilianto, D. F., Lestari, Y., Megawati, S., Oktariyanda, T. A. (2021). Pendampingan Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital Sebagai Upaya Adaptasi Desa Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Era *New Normal*. *Community Development Journal*, 2(3), 767-776.
- Prabhawanti, R. D. L., Prasojo, E. (2021). Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN pada Biro Hukum Kementerian Pertanian. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(1), 111-124.
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485-512.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Supratman, D. (2018). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Good Governance Menuju Birokrasi Berkelas Dunia. *Jurnal "Administrasi Publik"*, XIV(2),101–108

Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara

Keputusan Wali Kota Banjar Nomor 060/134/2022 tentang Budaya Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar

Surat Edaran Nomor P/3354/800/SETDA/XII/2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar