

**PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN
MASYARAKAT DI KANTOR LURAH KERAMAT RAYA
KECAMATAN TALANG KELAPA
KABUPATEN BANYUASIN**

OLEH :

SEPRINA AGUSTIA NINGSIH

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of market revitalization on traders' satisfaction at 16 Ilir Market in Palembang. The revitalization program was implemented by the local government as an effort to enhance the competitiveness of traditional markets through infrastructure improvement, vendor zoning, digital system development, and better market management. However, its implementation has faced challenges, such as traders' objections to stall prices, dissatisfaction with zoning arrangements, and claims of existing leasing rights. This research employed a quantitative method using a survey approach. The study population consisted of 779 traders and market management staff, with 264 respondents selected through the Slovin formula. Data were collected using observation, questionnaires, literature review, and documentation. The analysis was conducted using validity and reliability tests, simple regression, t-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS 23.0. The findings reveal that market revitalization has a positive and significant effect on traders' satisfaction at 16 Ilir Market Palembang. This indicates that the better the revitalization is implemented in terms of physical, managerial, economic, and socio-cultural aspects, the higher the level of traders' satisfaction will be.

Keywords : Market Revitalization, Traders' Satisfaction, 16 Ilir Market Palembang

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menciptakan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas, sehingga secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan masyarakat. Kelurahan sebagai unit pemerintahan terdepan memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan layanan publik tersampaikan dengan cepat, tepat, dan sesuai kebutuhan warga.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Pegawai dengan kinerja baik biasanya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, ramah, serta profesional, sehingga masyarakat merasa puas. Sebaliknya, kinerja

yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan kepercayaan masyarakat, serta memengaruhi citra pemerintah. Kepuasan masyarakat sendiri mencerminkan kesesuaian antara harapan dan pelayanan yang diterima, yang dapat dilihat dari transparansi, akuntabilitas, responsivitas, serta kesesuaian layanan dengan kebutuhan.

Kepuasan masyarakat merupakan indikator keberhasilan instansi pemerintah. Ketika masyarakat puas, mereka cenderung aktif berpartisipasi dalam program pemerintah, memberikan masukan, dan mendukung kebijakan yang ada. Namun, jika pelayanan tidak sesuai harapan, akan muncul keluhan dan berkurangnya kepercayaan publik.

Hal ini relevan pada Kelurahan Keramat Raya, yang merupakan wilayah baru hasil pemekaran. Ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan semakin meningkat,

namun berdasarkan observasi awal, masih ditemukan berbagai kendala seperti lambatnya penyelesaian administrasi (contohnya surat pindah domisili dan KTP sementara), respon pegawai yang kurang cepat, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Permasalahan tersebut berimplikasi langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Lurah Keramat Raya Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Lurah Keramat Raya?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kinerja

pegawai terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Lurah Keramat Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai informasi untuk menambah pengalaman dan wawasan serta mengembangkan ilmu pengetahuan dalam penelitian.
 - b. Sebagai sarana penambah wawasan penulis tentang teori-teori yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan kepuasan masyarakat.
2. Bagi Kantor Kelurahan Keramat Raya
 - a. Sebagai masukan atau saran agar kedepannya dapat dilakukan perbaikan yang masih kurang dalam meningkatkan mutu kinerja pegawai.
 - b. Menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan atau

strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi STIA Satya Negara Palembang
 - a. Sebagai salah satu bahan informasi dan bahan acuan perbandingan untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya serta sebagai referensi mahasiswa dalam melakukan penelitian
 - b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia dan pelayanan public.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2013:64) Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun bentuk hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah

hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:69) hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Lurah Keramat Raya.

$H_a: \rho \neq 0$ adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Lurah Keramat Raya.

1.6 Kriteria Penguji Hipotesis

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ini ada 2 pilihan, menerima atau menolak hipotesis. Adapun untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka penulis menggunakan rumus uji parsial (uji t). Perhitungan uji hipotesis ini dilakukan menggunakan bantuan

software spss versi 26.0, dengan langkah langkah sebagai berikut :

Input Data → *Analyze* → *Compare Means* → *Independent Sample T test*
Test Variabel *Define Group*

Grouping Variabel

→ *Ok*

Uji T (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2016)

B. METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode **kuantitatif** yang berlandaskan filsafat positivisme. Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hipotesis melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Tujuannya adalah mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Lurah Keramat Raya.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel:

- a. **Variabel independen (X):** Kinerja pegawai, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan penggunaan biaya.
- b. **Variabel dependen (Y):** Kepuasan masyarakat, yang diukur berdasarkan indikator PermenPAN No. 14 Tahun 2017, meliputi persyaratan, prosedur, waktu, biaya, produk layanan, kompetensi, perilaku, sarana prasarana, serta penanganan pengaduan.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan agar variabel dapat diukur dengan jelas.

- a. **Kinerja pegawai** dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang ditentukan.
- b. **Kepuasan masyarakat** didefinisikan sebagai kondisi emosional setelah menerima pelayanan, yang muncul ketika harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi.

4. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah masyarakat yang mengurus layanan di Kantor Lurah Keramat Raya dalam periode tiga bulan, dengan jumlah 150 orang. Sampel ditentukan dengan **teknik sampling insidental**, yaitu siapa pun yang secara kebetulan berinteraksi dengan peneliti dapat dijadikan responden. Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin agar lebih representatif.

5. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa cara, yaitu:

- a. **Observasi:** Mengamati langsung aktivitas pegawai dan interaksinya dengan masyarakat.
- b. **Kuesioner:** Menggunakan skala Likert (1–4) untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator kinerja dan kepuasan.
- c. **Dokumentasi:** Mengumpulkan data dari arsip, laporan, atau catatan yang relevan.
- d. **Studi pustaka:** Mengkaji literatur, buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu untuk memperkuat landasan teori.

6. Uji Instrumen

Instrumen diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

- a. **Uji validitas** dilakukan dengan korelasi Pearson melalui SPSS, untuk melihat apakah butir pertanyaan

benar-benar mengukur variabel yang dimaksud.

- b. **Uji reliabilitas** menggunakan Alpha Cronbach, untuk mengukur konsistensi instrumen. Nilai $\geq 0,70$ menunjukkan instrumen reliabel.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 melalui beberapa tahap:

- a. **Uji normalitas:** Memastikan data berdistribusi normal.
- b. **Uji t (parsial):** Menguji pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat.
- c. **Regresi linear sederhana:** Mengetahui arah dan besar pengaruh variabel X terhadap Y.
- d. **Koefisien determinasi (R^2):** Mengukur kontribusi kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

1. Data Responden

Penelitian ini melibatkan **60 responden** masyarakat Kelurahan Keramat Raya. Dari segi jenis kelamin, mayoritas adalah perempuan (57%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang **25–30 tahun (43%)**, sedangkan dari pendidikan terakhir, sebagian besar lulusan **S1 (42%)**. Dari segi pekerjaan, mayoritas responden bekerja di sektor **swasta (47%)**, disusul oleh PNS (28%).

2. Uji Instrumen Penelitian

- a. **Validitas:** Semua item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (X) dan kepuasan masyarakat (Y) memiliki nilai *r hitung* $> r$ *tabel* (0,254), sehingga seluruh item **valid**.

- b. **Reliabilitas:** Nilai Cronbach's Alpha untuk kinerja pegawai (0,880) dan kepuasan masyarakat (0,887), keduanya $> 0,70$ sehingga instrumen **reliabel**.

3. Hasil Kuesioner – Kinerja Pegawai

Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja pegawai:

- a. Pegawai bekerja sesuai standar (95% setuju/sangat setuju).
- b. Pegawai mampu meminimalkan kesalahan (83,4% setuju/sangat setuju).
- c. Pelayanan sesuai SOP (93,3% setuju/sangat setuju).
- d. Target kerja tercapai (88,4% setuju/sangat setuju).
- e. Jumlah tugas sesuai target (88,4% setuju/sangat setuju).
- f. Frekuensi pelayanan memadai (81,6% setuju/sangat setuju).
- g. Pelayanan tepat waktu (80% setuju/sangat setuju).
- h. Penggunaan anggaran sesuai rencana (71,7% setuju/sangat setuju).

Artinya, secara umum masyarakat menilai kinerja pegawai sudah baik,

meskipun masih ada sebagian kecil responden yang menilai kurang.

4. Hasil Kuesioner – Kepuasan Masyarakat

Kepuasan masyarakat juga dinilai cukup tinggi:

- a. Kejelasan persyaratan (85% setuju/sangat setuju).
- b. Kejelasan prosedur pelayanan (93,3% setuju/sangat setuju).
- c. Ketepatan waktu pelayanan (91,7% setuju/sangat setuju).
- d. Estimasi waktu pelayanan jelas (86,7% setuju/sangat setuju).
- e. Biaya pelayanan terjangkau (90% setuju/sangat setuju).
- f. Produk layanan sesuai permohonan (83,3% setuju/sangat setuju).
- g. Profesionalisme pegawai baik (90% setuju/sangat setuju).
- h. Pegawai ramah (83,3% setuju/sangat setuju).
- i. Fasilitas pelayanan cukup memadai (88,4% setuju/sangat setuju).

- j. Respon terhadap saran dan keluhan cukup baik (80% setuju/sangat setuju).

Dengan demikian, mayoritas masyarakat merasa puas terhadap pelayanan yang diterima, meskipun masih ada sebagian kecil yang kurang puas terutama pada aspek respon terhadap masukan.

5. Uji Normalitas

Data variabel kinerja pegawai dan kepuasan masyarakat memiliki nilai **Asymp. Sig = 0,200 > 0,05**, sehingga dinyatakan **berdistribusi normal**.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan nilai **t hitung 9,473 > t tabel 2,002** dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, **kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat**.

7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 9,096 + 0,731X$$

Artinya, setiap peningkatan 1 satuan

kinerja pegawai akan meningkatkan kepuasan masyarakat sebesar 0,731 satuan.

8. Koefisien Determinasi

Nilai **$R^2 = 0,607$** , menunjukkan bahwa **60,7% variasi kepuasan masyarakat dijelaskan oleh kinerja pegawai**, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

3.2 Pembahasan

1. Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator **kualitas kerja** memperoleh skor tertinggi (603), yang berarti masyarakat menilai mutu pelayanan pegawai sudah baik dan sesuai standar. Indikator dengan skor terendah adalah **biaya pelayanan** (377), namun hal ini tidak menunjukkan kelemahan, melainkan peluang untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi biaya agar pelayanan lebih ekonomis bagi masyarakat.

2. Kepuasan Masyarakat

Dari sembilan indikator kepuasan masyarakat, **waktu pelayanan**

memperoleh skor tertinggi (400). Hal ini menandakan bahwa ketepatan dan kecepatan pelayanan sangat memengaruhi kepuasan warga. Indikator dengan skor terendah adalah **penanganan pengaduan, saran, dan masukan** (190). Meskipun terendah, selisihnya tidak terlalu besar, sehingga secara keseluruhan kepuasan masyarakat tetap berada pada kategori baik.

3. Hubungan Kinerja dengan Kepuasan

Analisis regresi menunjukkan koefisien positif sebesar **0,731**, yang berarti setiap peningkatan kinerja pegawai sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan masyarakat sebesar 0,731 satuan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pegawai menjalankan tugas (ramah, cepat, disiplin, dan solutif), maka semakin tinggi pula kepuasan masyarakat.

4. Signifikansi Statistik

Uji t menghasilkan nilai signifikansi **0,000 < 0,05** dan t hitung lebih besar

dari t tabel. Artinya, pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat **sangat signifikan**, sehingga dapat dipastikan bahwa hasil penelitian tidak terjadi secara kebetulan.

5. Dukungan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian di **RSUD Labuang Baji Makassar**, yang menemukan bahwa kinerja pegawai berpengaruh sebesar 61% terhadap kepuasan pasien. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan masyarakat maupun pasien di pelayanan publik.

6. Implikasi

Pembahasan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai harus menjadi prioritas dalam reformasi pelayanan publik, khususnya di tingkat kelurahan. Dengan kinerja pegawai yang lebih baik, kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan, kepuasan masyarakat dapat tercapai,

serta citra pemerintah daerah dapat diperkuat.

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat adalah positif dan signifikan. Hasil ini didapat dari uji t dimana nilai $t_{hitung} 9,473 > t_{tabel} 2,002$ dengan sig. $0,000 < 0,05$, artinya kinerja pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat. Kemudian dari hasil persamaan regresi $Y = 9,096 + 0,731X$ menunjukkan bahwa arah pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat positif yang berarti setiap peningkatan satu satuan kinerja pegawai meningkatkan kepuasan masyarakat sebesar 0,779 satuan. Selanjutnya hasil dari koefisien determinasi diperoleh kontribusi pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat sebesar 0,607 berarti 60,7% variasi kepuasan masyarakat dijelaskan oleh

kinerja pegawai, sisanya 39,3% oleh faktor lain.

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut; untuk meningkatkan kepuasan masyarakat secara berkelanjutan, Pemerintah Kelurahan Keramat Raya disarankan untuk dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dari berbagai aspek, termasuk profesionalisme, kedisiplinan, dan kecepatan pelayanan, melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas secara berkala, sehingga kinerja pegawai dapat berjalan sesuai dengan harapan kepuasan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Asmike, Oktovita Sari, 2022. *Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing)*. Madiun: UNIPMA Press
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan*

- Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, et.al, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta; Pustaka Ilmu
- Hasibuan, Malayu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke- 23). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Khaeruman, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pertama), Banten; CV. AA Rizky
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya / 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Marwan. 2020. *Analisis Jalur dalam Penelitian Sosial dengan Aplikasi SPSS 25*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Nazir, M., 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik* (cetakan ke 9). Bandung: Alfabeta, cv.
- Soegiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (cetakan ke 19). Bandung; ALFABETA, cv. / Soegiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwinda, Kurnia Wati, 2021. *Kinerja Pegawai (Ditinjau dari faktor kepemimpinan, moderat berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap sosial dan kemampuan Kerjasama)*, Singaraja Bali,; Mpu Kuturan Press

Dokumen Dokumen :

PERMEN PAN Nomor 14 Tahun 2017 tentang *Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik*

PermenPAN & RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang *Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*

Peraturan Bupati Kabupaten Banyuasin Nomor 267 Tahun 2020 tentang *Nomenklatur Struktur Organisasi, Tugas*

dan Fungsi Kecamatan
Pemerintahan Banyuasin

DAN KTP. Matua Jurnal,
5(1), 29-44.

Jurnal Jurnal :

Darmawan, E. D., & Sudewa, J. (2021). *Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung*. *Jurnal Co Management*, 4(2), 680-687.

Habsari, I. (2023). *Pengaruh Kinerja Pegawai Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur)*. (The Effect of Public Service Employee Performance on Community Satisfaction (Case Study at the Tambaksari District Office, Surabaya City, East Java Province)) (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).

Karlina, L., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023). *PENGARUH PELAYANAN PEGAWAI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT KECAMATAN SIKAKAP: Studi Kasus Pembuatan KK*

Maharani, F. P., & Lanin, D. (2023). *Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat di Nagari Simalanggang Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota*. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies*, 3(1).

Mulyani, N., Hakim, L., & Haerana. (2021). *Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan pasien di RSUD Labuang Baji Makassar*. *Jurnal KIMAP*, 2(1), 235–249.

Lainnya :

Susilo, Heru (2015) *Kekuasaan dan Pengaruh*, diakses dari : herususilofia.lecture.ub.ac.id.

Koran Palpos (2025), *Asal Usul Talang Keramat Raya di Kabupaten Banyuasin: Legenda Makam Keramat Panjang dan Buaya Wujud Manusia*, diakses dari : <https://palpos.bacakoran.co/read/16434/asal-usul-talang-keramat-di-kabupaten-banyuasin-legenda-makam-keramat-panjang-dan-buaya->

[berwujud-
manusia?utm_source=chatgpt
.com](https://berwujud-manusia?utm_source=chatgpt.com)

Sumeks (2022), Nama Talang Keramat, Ternyata Berawal dari Kisah Pulu Sang Buaya Berwujud Manusia, diakses dari :
[https://sumeks.disway.id/read/651377/nama-talang-keramat-ternyata-berawal-dari-kisah-pulu-sang-buaya-](https://sumeks.disway.id/read/651377/nama-talang-keramat-ternyata-berawal-dari-kisah-pulu-sang-buaya-berwujud-manusia)

[berwujud-
manusia?utm_source=chatgpt
.com](https://berwujud-manusia?utm_source=chatgpt.com)

Pemerintah Kab. Banyuasin (2023), Sejarah, Visi dan Misi diakses dari :
[https://talangkelapa.banyuasin
ab.go.id/sejarah-visi-
misi?utm_source=chatgpt.com](https://talangkelapa.banyuasin.go.id/sejarah-visi-misi?utm_source=chatgpt.com)

