



## EVALUASI KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA BANDUNG TAHUN 2020

Rofi Ramdani<sup>1\*)</sup>; Herabudin<sup>2)</sup>; Salamatul<sup>3)</sup>

1) [rofiramdani150@gmail.com](mailto:rofiramdani150@gmail.com), Universitas Islam Negeri Sunang Gunung Djati Bandung

2) [Herabudin64@gmail.com](mailto:Herabudin64@gmail.com), Universitas Islam Negeri Sunang Gunung Djati Bandung

3) [infosalamatulafiyah@gmail.com](mailto:infosalamatulafiyah@gmail.com), Universitas Islam Negeri Sunang Gunung Djati Bandung

\*penulis korespondensi

### Abstract

*Performance evaluation can be used as a measure of the success of a predetermined job. So that with the implementation of performance evaluation it can be seen whether the target of the organization has been achieved or not. The Bandung City Public Employment Service in 2020 in carrying out its duties has not reached the target that has been set, this can be seen in one of the programs, namely the Percentage of Road Length in Steady Conditions which in the program did not reach the set target. This study aims to analyze organizational performance in improving the performance of the organization's Human Resources (HR) seen from the performance results in 2020. In this study, researchers used Payaman and Robbin's theory which requires performance dimensions so that employee performance is more optimal and these dimensions namely: Quantity; Quality; Cooperation; Responsibility; and Initiative. Using qualitative research methods with a descriptive approach. Data collection was carried out by means of observation, interviews, and documentation. The results of this study concluded that the Percentage of Road Length in Steady Condition program did not reach the target that had been set due to a budget transfer, which should have been the budget for implementing programs that had been prepared previously but was diverted to deal with the covid-19 outbreak that emerged in 2017. 2020, which resulted in the programs of the Bandung City Public Works Service, especially in the fields of roads and bridges, which could not be fully implemented.*

**Keywords:** Evaluation, Employee Performance, Human Resources

### Abstrak

Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan. Sehingga dengan dilaksanakannya evaluasi kinerja dapat terlihat apakah target dari organisasi sudah tercapai atau belum. Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung pada tahun 2020 dalam melaksanakan tugasnya belum mencapai target yang telah ditetapkan, hal tersebut terlihat pada salah satu program yaitu Presentase Panjang Jalan Dalam Konsidi Mantap yang dimana pada program tersebut tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja organisasi dalam meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi dilihat dari hasil kinerja tahun 2020. Pada penelitian ini menggunakan teori Payaman dan Robbin yang dimana perlu adanya dimensi kinerja agar kinerja pegawai lebih optimal dan dimensi-dimensi tersebut yaitu: Kuantitas, Kualitas, Kerjasama, Tanggung Jawab, dan Inisiatif. Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilaksanakan dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pada program Presentase Panjang Jalan Dalam Kondisi Mantap tidak mencapai target yang telah ditetapkan karena adanya pengalihan anggaran, yang seharusnya anggaran tersebut untuk melaksanakan program-program yang telah disusun sebelumnya akan tetapi dialihkan untuk menangani wabah covid-19 yang muncul pada tahun 2020 tersebut yang mengakibatkan program-program dinas pekerjaan umum kota bandung yang khususnya bidang jalan dan jembatan tidak bisa terlaksanakan sepenuhnya.

**Keyword:** Evaluasi, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia

## PENDAHULUAN

Satuan dinas daerah di Indonesia mempunyai berbagai tugas untuk dijalankan sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya. Dinas sendiri adalah pemeran utama untuk melaksanakan fungsi dari pemerintahan daerah sebagai pelaksana dalam perumusan kebijakan teknis yang sesuai dengan tugas dan cakupannya. Saat ini, unsur utama dalam sumber daya manusia adalah pegawai itu sendiri sebagai orang yang mempunyai peran dalam penentu keberhasilan dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk peningkatan kinerja pegawai dari suatu instansi maka



perlu dibentuknya aparatur pemerintahan yang baik sehingga dapat bertanggungjawab (Nurhajati, 2017).

Di dalam dunia kerja yang modern sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan keahlian menjadi hal sangat dibutuhkan. Dengan menjunjung potensi dan kemampuan yang mumpuni, serta menjunjung nilai kejujuran dan keprofesionalan dalam menjalankan tugasnya mengabdikan pada negara serta mengedepankan pelayanan terhadap publik. Manusia sebagai aktor dalam kinerja adalah penentu untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi. Manusia yang merupakan unsur dari organisasi sangat mempunyai peran penting untuk merealisasikan fungsi dan tujuan demi mendukung kemajuan sebuah organisasi (Erawati et al., 2017).

Untuk hasil yang maksimal dalam sebuah organisasi maka sangat perlu untuk memanfaatkan potensi dari setiap individu. Karena, manusia merupakan penggerak dalam suatu organisasi dan keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peran dan kontribusi dari tiap individu yang berada di dalam sebuah organisasi. Untuk itu demi tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi maka perlu adanya arahan dan kontribusi yang terbaik untuk organisasi (Hakim, 2016).

Evaluasi menjadi sebuah kebutuhan yang penting untuk menjalankan roda pemerintahan. Dengan dilaksanakannya evaluasi, maka organisasi dapat mengetahui serta memahami seperti apa perkembangan kinerja yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu (Zulkarnaen et al., 2020).

Dalam mengukur suatu pekerjaan untuk tercapainya sebuah tujuan maka evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan. Sehingga perlu adanya standar penilaian yang sesuai dengan pedoman yang telah di rencanakan (Kadir, 2018). Agar tujuan yang telah direncanakan tercapai, maka hal yang terpenting ketika akan mencapai sebuah tujuan itu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja pegawai tersebut. Selain itu juga, masing-masing pegawai harus melakukan tugas pokoknya supaya tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai rencana yang sudah ditetapkan (Lumentah et al., 2015).

Dalam melaksanakan ketentuan Undang-Undang No 5 Pasal 78 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara, Presiden Joko Widodo pada tanggal 26 April 2019 telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) No 30 Tahun 2019 mengenai penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang berdasarkan pada sistem karier dan prestasi. Proses penilaian dilaksanakan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan unit/kelompok atau organisasi, dengan memperhatikan hasil, capaian, target, dan manfaat yang diperoleh serta tingkah laku seorang pegawai negeri sipil. Adapun peraturan wali kota Bandung No 3 tahun 2020 terkait penilaian kinerja pegawai dan pemberian tunjangan di lingkungan pemerintah daerah kota (PERWAL, 2020).

Hubungan penilaian kinerja dengan administrasi publik adalah orientasi penilaian kinerja dalam konsep administrasi publik, "*post-bureaucratic*", atau "*reinventing government*" adalah paradigma yang banyak diikuti dalam pemerintahan karena paradigma ini mengedepankan pengukuran kinerja pada tujuan atau hasil akhir serta visi dari organisasi (Sukmarwati, 2013).

**Tabel 1**  
**Komposisi Pegawai Berdasarkan Eselon Tahun 2020**

No	Eselon	Jumlah Pegawai
01	Satu	-
02	Dua	1
03	Tiga	4
04	Empat	27
05	Fungsional Umum	303



	<b>Total</b>	<b>335</b>
--	--------------	------------

Sumber: LKIP Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung tahun (2020).

Data di atas bersumber dari bagian kepegawaian DPU Kota Bandung, yang menunjukkan kapabilitas, kapasitas dan kuantitas pegawai yang dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Dari total keseluruhan pegawai diatas tingkat pendidikannya di dominasi dengan pegawai yang pendidikannya SMA yaitu dengan jumlah 166 orang atau jika di persentasekan sebanyak (49,65%) dan kurang lebih 31,4% pendidikan sebagai Sarjana (LKIP DPU Kota Bandung, 2020). Salah satu modal dasar untuk meningkatkan kinerja DPU kota bandung secara umum bisa dilihat dari tingkat pendidikan para pegawainya.

Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu ciri seorang pegawai yang memberikan kontribusi positif dalam sebuah organisasi, karena kinerja organisasi yang baik tergantung pada kinerja dari pegawainya itu sendiri (Kimbali, 2020). Indikator kinerja utama merupakan sebuah indikator untuk mengukur kinerja serta dapat menyajikan informasi tentang capaian keberhasilan dari sasaran strategis dan tujuan organisasi yang mencapai target. Hasil kerja yang terukur dan jelas yang diharapkan suatu organisasi merupakan gambaran dari indikator kinerja utama yang baik. Perlu adanya indikator kinerja, supaya dalam prosesnya baik, dan digunakan oleh pimpinan ataupun pelaksana dalam menjalankan organisasi/instansi agar tercapai hasil atau kinerja yang baik. Sangat penting adanya indikator kinerja ini yaitu untuk mengukur kinerja secara rinci untuk menjalankan roda organisasi agar berjalan dengan lebih efektif dan efisien.

Meningkatkan kinerja untuk menilai akuntabilitas kinerja pegawai, instansi pemerintah harus menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Karena kinerja utama termasuk dalam sasaran strategis serta tujuan dari instansi pemerintah.

Dalam pembuatan LAKIP atau Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020 Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung mengacu pada Peraturan Presiden No 29 tahun (2014) mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 53 tahun (2014) mengenai Tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, Pelaporan kinerja dan Tata cara reuiu terhadap laporan kinerja instansi pemerintah. Yang bertujuan sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan yang terlihat dari visi, misi, pencapaian dan realisasi IKU serta sasarnya dengan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Dinas Pekerjaan Umum kota Bandung melakukan reuiu untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja melalui Indikator Kinerja Utama, proses reuiu dilakukan dengan cara melihat dari permasalahan, capaian kinerja serta isu-isu strategis yang berpengaruh pada berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi. Berikut adalah hasil dari pengukuran Indikator Kinerja Utama Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Tahun 2020:

**Tabel 2**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama**  
**Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung**  
**Tahun 2020**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
01	Persentase panjang jalan dalam kondisi mantap	%	94	91.87	97.73
02	Lama genangan yang tertangani pada titik genangan	Menit	80	60.76	124.05

Sumber: LKIP Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung tahun (2020).



▪ **Indikator Kinerja Utama 01**

Jika dilihat dari tahun-tahun sebelumnya rasio persentase panjang jalan dalam kondisi mantap mengalami peningkatan serta telah sesuai dengan target Renstra Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Tahun 2020 capaian kinerja dari indikator persentase panjang jalan dalam kondisi mantap sebesar 91,87% dari target 94% yang telah direncanakan dan capaian kinerjanya adalah sebesar 97,73%. Capaian ini tidak sesuai dengan target yang telah direncanakan. Capaian tersebut dapat dilihat dari panjang jalan dalam kondisi mantap yaitu sepanjang 574.929m dari 625.798m panjang jalan yang telah disurvei atau dalam persentasasi sebesar 91,87% dalam realisasinya.

▪ **Indikator Kinerja Utama 02**

Dilihat dari tahun-tahun sebelumnya capaian indikator presentase lama genangan yang tertangani pada titik genangan mengalami peningkatan, di tahun 2020 capaian kinerjanya yaitu sebesar 60menit dari yang direncanakan dalam perjanjian kinerja tahun 2020 sebesar 80menit dan capaian kinerjanya yaitu 125.00%, pencapaian tersebut melebihi target yang telah ditentukan. Dan jika dibandingkan dengan target renstra Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung capaian kinerjanya yaitu sebesar 50.00%.

**Tabel 3**  
**Predikat nilai capaian kinerja**

No	Persentase	Predikat
1	< 100%	Tidak Tercapai
2	= 100%	Tercapai/ Sesuai Target
3	> 100%	Melebihi Target

Sumber: LKIP Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung tahun (2020).

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu :

1. Indikator “Persentase panjang jalan dalam kondisi mantap” capaian kinerjanya adalah sebesar 97,73%. Menunjukkan bahwa capaian kinerjanya tidak mencapai target 100%
2. Indikator “Lama genangan yang tertangani pada titik genangan” capaian kinerjanya melampaui/melebihi dari target yang telah ditentukan yaitu sebesar 125%

Dilihat dari tabel di atas maka bisa disimpulkan bahwa capaian dari Indikator Kinerja Utama (IKU) di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Tahun 2020 secara keseluruhan belum mencapai target yang telah ditetapkan, terlihat dari program persentase panjang jalan dalam kondisi mantap.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori dari Payaman dan Robbin (2011;75) yang mengatakan evaluasi kinerja adalah suatu proses penilaian menggunakan standar kinerja tertentu yang digunakan oleh individu atau kelompok maupun suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Agar kinerja pegawai lebih optimal maka menurut Payaman (2019) dan Robbin (2015) perlu adanya dimensi kinerja yaitu: kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti adalah penelitian dari Poho,dkk (2020) yang menjelaskan tentang evaluasi kinerja pegawai melalui teknik evaluasi “*merit rating*” yang dikemukakan oleh Dharma Surya. Dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif penelitian ini menghasilkan bahwa tugas pekerjaan yang dihadapi dilihat dari indikator pengetahuan, output yang efektif, serta belum maksimalnya pengambilan keputusan dilaksanakan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Raja Juarisman, dkk (2020) dengan penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pelayanan publik UPTD SPAM Kabupaten Siak serta menganalisis faktor apa saja yang mengganggu kinerja pelayanan publik di UPTD SPAM



Kabupaten Siak. Dengan memakai metode pendekatan kualitatif deskriptif penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja di UPTD SPAM Kabupaten Siak masih belum optimal serta perlu adanya peningkatan. Evaluasi proses kinerja, evaluasi rencana, evaluasi pengukuran kinerja, evaluasi sasaran dan tujuan serta evaluasi hasil pelayanan publik yang masih rendah.

Adapun *novelty* dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dari segi fokus peneliti menggunakan teori dari Payaman dan Robbin yang menjelaskan perlu adanya dimensi kinerja agar kinerja pegawai lebih optimal yaitu: kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Sedangkan penelitian sebelumnya memfokuskan masalah penelitian pada evaluasi kinerja pegawai melalui teknik evaluasi “*merit rating*” yang dikemukakan oleh Dharma Surya, para manajer dituntut menilai pegawainya dilihat dari karakteristik pekerjaan ataupun berbagai faktor dan kepribadian secara objektif. Selain itu lokus penelitian berbeda dengan penelitian terdahulu, lokus yang diambil oleh peneliti yaitu di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung untuk mengevaluasi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Tahun 2020. Dilihat dari permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis kinerja organisasi dalam meningkatkan kinerja dari SDM organisasi dilihat dari hasil kinerja tahun 2020.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Administrasi Publik**

Chandler dan Plano dalam (Rahayu & Setianingsih, 2017) menyebutkan Administrasi Publik adalah ilmu dan seni (Science and art) yang digunakan untuk mengatur “*Public Affairs*” dan menjalankan tugas-tugas lain yang telah ditentukan. Sebagai disiplin ilmu, Administrasi Publik bermanfaat untuk mengatasi permasalahan publik dengan adanya berbagai perbaikan dibidang keuangan, organisasi, dan sumber daya manusia. Adapun menurut Dwight Waldo (Pasolong, 2014), Administrasi Publik merupakan organisasi dan manajemen manusia serta peralatannya untuk memperoleh tujuan dari pemerintah. Maksudnya, administrasi publik adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dengan memanfaatkan peralatan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan serta tujuan masyarakat.

### **Manajemen SDM**

Dalam suatu organisasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah adalah hal yang sangat diperlukan karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat meningkatkan tercapainya tujuan dari suatu organisasi, terlaksananya fungsi dan kegiatan organisasi sehingga dapat menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efisien dan efektif untuk kepentingan individu, masyarakat, dan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian dari manajemen umum yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian. Proses manajemen ini merupakan bagian dari bidang produksi atau fungsi, pemasaran, kepegawaian, ataupun keuangan. Malayu Hasibuan (Mustamim et al., 2020) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur peranan dan hubungan antara tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien, serta dapat membantu mewujudkan tujuan dari organisasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen personalia atau manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap pengadaan tenaga kerja, kompensasi, pengembangan, pemutusan hubungan kerja, pemeliharaan, integrasi dalam mencapai tujuan individu, masyarakat, dan organisasi. Tujuan utama dari Sumber Daya Manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai (Sumber Daya Manusia) untuk dapat mencapai produktivitas yang baik didalam organisasi.



Fungsi manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) adalah untuk mengelola manusia dengan secara efektif, dengan tujuan diperolehnya SDM (Sumber Daya Manusia) yang puas dan memuaskan. Sedangkan menurut Stoner (Mustamim et al., 2020) manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) seperti fungsi dari manajemen umum, yaitu:

- Fungsi Manajerial = Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian.
- Fungsi Operasional = Pengadaan SDM (Sumber Daya Manusia) atau pengadaan tenaga kerja, Kompensasi, Pengembangan, Pemeliharaan, Pengintegrasian, serta Pemutusan hubungan kerja.

### **Evaluasi Kinerja**

Menurut Payaman J. Simanjuntak, evaluasi kinerja merupakan suatu metode serta proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) sekelompok orang atau seseorang maupun unit kerja dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta sesuai dengan standar kinerja (Zulkarnaen et al., 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu proses yang dimanfaatkan seorang pimpinan untuk menilai prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, evaluasi kinerja merupakan proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk menilai hasil kinerja pegawai, yang fungsinya untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara cepat dan tepat serta memberikan tanggungjawab yang sesuai dengan tupoksi para pegawai, sehingga pegawai bisa menjalankan tugasnya secara lebih efektif serta sebagai acuan dalam menentukan kebijakan untuk hal reward atau kenaikan jabatan.

Payaman J. Simanjuntak dalam (Najib, 2019) menjelaskan bahwa tujuan evaluasi kinerja ialah untuk menentukan tujuan serta sasaran organisasi yang dilaksanakan untuk menilai posisi organisasi terutama ketika terjadi penyimpangan atau keterlambatan. Penyimpangan atau keterlambatan harus secepat mungkin diketahui penyebabnya untuk dicari solusi. Evaluasi kinerja adalah tingkat akhir dalam siklus manajemen kinerja yang dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana rencana kinerja yang sudah ditentukan serta sejauh mana tujuan pembinaan kinerja telah dicapai. Evaluasi kinerja harus bisa mengindikasikan suatu masalah yang sedang atau akan dihadapi organisasi untuk dilakukan penyusunan rencana kerja ke tahap selanjutnya.

### **METODE**

Dalam Evaluasi Kinerja Pegawai peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif ini diterapkan pada penelitian ini yang bertujuan untuk memaparkan, melukiskan, menuliskan, menganalisa, menginterpretasikan peristiwa dan fakta yang diperoleh di lapangan tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung (Creswell, 2016). Penelitian kualitatif adalah metode-metode dalam mengeksplorasi serta memahami makna yang ada di sejumlah individu atau kelompok orang-orang yang dianggap berasal dari kemanusiaan atau masalah sosial (Creswell, 2016).

Peneliti dalam memperoleh data menggunakan teknik; Observasi, Wawancara, dan Studi pustaka. Observasi dilakukan peneliti dimulai pada bulan Desember dalam mengumpulkan data-data yang dilaksanakan oleh peneliti ketika datang langsung ke tempat penelitian untuk melakukan pengamatan (Creswell, 2016). Wawancara pada penelitian ini dengan melaksanakan wawancara dengan cara berhadapan langsung, maupun wawancara secara kelompok (Creswell, 2015). Studi pustaka merupakan salah satu cara dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku yang berkaitan dengan penelitian, dokumentasi dan juga literatur yang cocok dengan permasalahan pada evaluasi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.



Dalam menentukan informan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling, karena teknik ini dalam memilih informan/partisipan penelitian dan lokasi penelitian yang terbaik agar dapat membantu peneliti dalam memahami dan mengevaluasi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

**Tabel 4**  
**Informan Penelitian**

No	Nama	Jabatan/Pekerjaan	Jumlah
1	Irvan M Akbar	Bagian Umum Kepegawaian	1 Orang
2	Adhi Prabowo	Kepala Bidang Jalan dan Jembatan	1 Orang
3	Tete Koswara	Unit Pelaksana Teknis (UPT)	1 Orang
<b>Jumlah</b>			3 Orang

Sumber: Hasil penelitian (diolah peneliti), 2021

Keterangan :

1. Informan Kunci : Bagian Umum Kepegawaian
2. Informan Utama : Kepala Bidang Jalan dan Jembatan
3. Informan Pendukung : Pegawai UPT

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data berdasarkan pemikiran Creswell dengan model pendekatan hierarki dari bawah keatas. Adapun tahap awal dari model ini dengan mengolah data yang melibatkan transkrip wawancara dan pengumpulan data lainnya, dilanjutkan dengan membaca ulang keseluruhan data, lalu melakukan coding atau kode data menjadi beberapa kategori. Kategori yang telah dihasilkan dari proses coding akan dideskripsikan ke dalam bentuk laporan. Selanjutnya dengan memaknai data atau pembuatan interpretasi sebagai langkah terakhir dari teknik analisa data ini (Creswell, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan fakta-fakta yang telah diperoleh peneliti secara langsung selama di tempat penelitian yang disesuaikan dengan teori yang digunakan. Terkait penelitian tersebut “Evaluasi Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Tahun 2020” peneliti menggunakan teori dari Payaman dan Robbin (Mangkunegara, 2012) yang terdiri atas lima dimensi yaitu: Kuantitas, Kualitas, Kerjasama, Tanggung Jawab, Inisiatif. Dan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung tahun 2020 masih belum sepenuhnya mencapai target, akan tetapi secara keseluruhan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Jumlah sasaran yang ditetapkan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung tahun 2019-2023 terdapat empat sasaran. Pada tahun 2020 setelah reuiu Renstra dan IKU ditetapkan ada dua sasaran strategis dengan enam indikator kinerja yang ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja Tahun 2020, pencapaian kinerja sasaran Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung yaitu:



No	Sasaran	Jumlah Indikator Sasaran	Jumlah Indikator Sasaran Setelah Reviu	Tingkat Pencapaian		
				Melampaui Target (>100%)	Sesuai Target (=100%)	Belum Mencapai Target (<100%)
1	Meningkatnya Infrastruktur Jalan Yang Berkualitas dan Merata	3	1			1
2	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Infrastruktur serta Penataan Sungai	1	1	1		
3	Meningkatnya Penyediaan Pelayanan Penerangan Jalan Umum di Wilayah Kota Secara Merata	1				
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik yang Prima	1				

**Tabel 5**  
**Pencapaian Target Sasaran**

Sumber: LAKIP Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Tahun 2020.

Perkembangan dan kendala yang terjadi dalam proses pencapaian tujuan instansi supaya dapat dinilai serta dipelajari untuk memperbaiki pelaksanaan program di masa depan. Ketika melakukan evaluasi juga dilakukan analisis efisiensi dengan membandingkan antara input dengan output untuk rencana ataupun realisasi. Kemudian juga menggunakan cara pengukuran tingkat efektivitas yang dapat menggambarkan tingkat kecocokan antara tujuan dengan hasil. Evaluasi dilaksanakan terhadap semua perbedaan kinerja yang muncul, seperti penyebab munculnya kendala ataupun dari strategi pemecahan masalah yang telah dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan.

**Kuantitas**

Dalam mengevaluasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, tentunya harus diukur melalui beberapa dimensi. Salah satu dimensi yang dapat menentukan apakah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sudah maksimal atau belum adalah kuantitas. Melalui kuantitas kita dapat mengetahui berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam sehari termasuk kecepatan dari penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai, serta menentukan apakah kuantitas kinerja pegawai sudah memadai atau belum, itu bisa dilihat dari banyaknya beban kerja yang dilimpahkan kepada masing-masing pegawai, kesesuaian jumlah staf dengan tupoksi (tugas, pokok dan fungsi), dan apakah target yang ditetapkan sudah bisa dicapai atau belum.

Dari hasil penelitian terkait dengan kuantitas kinerja pegawai bisa di katakan sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) masing-masing, hal ini bisa dilihat dari adanya sistem



yang bernama E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja) yang fungsinya semua hasil dari kegiatan pegawai baik itu di level Struktural maupun Pelaksana itu dilaporkan ke sistem E-RK setiap hari dan itu akan terakumulasi selama satu bulan serta ada target minimalnya berapa menit yang harus dilaporkan, ketika targetnya tercapai artinya tunjangan utuh, tapi misalkan aktivitas yang dilaporkannya kurang dari target itu akan berpengaruh ke tunjangan yang akan di dapatkan sehingga ada konsekuensi yaitu pemotongan dari tunjangan. Disisi lain ada perangkat daerah lain yang namanya BAGOR (Bagian Organisasi) yang berada di Balai kota Pemerintahan kota Bandung merekalah yang menentukan mekanisme bagaimana atau jabatan-jabatan apa saja yang akan di munculkan pada setiap bidang dan UPT beserta dengan jumlahnya. Selain itu juga dilihat dari kompetensi pegawai dan hal pertama yang dilihat dalam kompetensi adalah pendidikan.

Berdasarkan temuan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasannya kuantitas beban kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada para pegawai. Karena, para pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan apa yang akan mereka kerjakan dan melaporkan hasil kerja tersebut. Sehingga mereka akan mendapatkan tunjangan yang sesuai.

### **Kualitas**

Dimensi kedua adalah tentang kualitas. Kualitas yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kualitas merupakan suatu hal yang penting dalam memenuhi target kinerja. Karena jika kualitas yang dihasilkan rendah, maka secara otomatis target kinerja pun tidak akan tercapai. Kualitas ini termasuk kedalam kategori pengukuran kinerja pegawai. Hal ini perlu dilakukan terutama dalam melakukan evaluasi di bidang kinerja pegawai. Untuk menilai baik atau buruknya kualitas kinerja dapat dilihat dari kerapihan dan ketelitian pekerjaan, kesesuaian sarana dan prasarana, serta kinerja yang dihasilkan.

Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung dengan adanya aplikasi E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja) seluruh pegawai harus melaporkan seluruh kegiatan yang dilakukan setiap hari dan syarat dasar supaya nilai atau menitnya dapat direkap diakumulasi dan itu harus di validasi oleh atasannya karena itu merupakan fungsi pengawasannya. Atasan akan melihat dari segi kualitas, kesesuaian, dan hal lainnya. Ketika tidak sesuai atau tidak valid maka atasan bisa menolak pelaporan tersebut dan laporan tersebut ketika di akumulasi menitnya tidak akan terekam untuk yang hari itu. Selain itu dari segi sarana dan prasarana yang digunakan khususnya di bidang jalan & jembatan sudah terpenuhi, sehingga hal ini sangat membantu pegawai di lapangan dalam menyelesaikan pekerjaan berat yang mengharuskan menggunakan alat berat atau mesih dalam melakukan pekerjaan. Pada untuk tahun 2020 itu terjadi pandemi Covid-19 di Indonesia, karena hal tersebut menyebabkan anggaran yang DPU (khususnya bidang jalan & jembatan) terima turun drastis yang biasanya menangani anggaran untuk bidang ini adalah sebesar 300M tetapi pada tahun 2020 hanya dapat mendapatkan anggaran sebesar 28M, pemotongan anggaran tersebut bukan tanpa sebab hal itu karena anggarannya sendiri di alihkan ke Dinas kesehatan untuk menangani covid-19 terlebih dahulu tetapi dalam keseluruhan dari segi kinerja pegawai untuk tahun 2020 itu sudah baik.

Dilihat dari segi kualitas yang bersumber dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kinerja yang dihasilkan dinas pekerjaan umum kota bandung sudah bisa di katakan baik, hal tersebut dapat dilihat dari adanya aplikasi E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja) yang mengharuskan pegawai untuk melaporkan seluruh kegiatan yang dilakukan setiap hari dan oleh atasannya akan di validasi dengan melihat dari segi kualitas, kesesuaian, dan hal lainnya dalam menilai kinerja pegawai tersebut, serta di dukung dengan sarana dan prasarana yang sudah menunjang terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi untuk tahun 2020 ada salah satu program yang belum mencapai target itu karena adanya pengalihan anggaran, yang seharusnya anggaran tersebut untuk melaksanakan program-program yang telah disusun sebelumnya akan tetapi dialihkan untuk



menangani wabah covid-19 yang terjadi pada tahun 2020 tersebut yang mengakibatkan program-program dinas pekerjaan umum kota bandung yang khususnya bidang jalan dan jembatan tidak bisa terlaksanakan sepenuhnya.

### **Kerjasama**

Dimensi ketiga yaitu kerjasama. Kerjasama yaitu terjalinnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam suatu organisasi dituntut dengan adanya kerjasama yang baik. Karena dalam suatu organisasi kinerja hanya bisa dilakukan secara kolektif dan saling terkait satu sama lain. Jika tidak adanya kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan dari masing-masing pegawai, maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi tentunya sangat dibutuhkan kerjasama yang baik antara pegawai yang satu dan yang lainnya. Jika bekerja tanpa adanya kerjasama yang baik, maka tujuan organisasi pun akan sulit untuk dicapai. Untuk menilai apakah suatu organisasi telah memiliki kerjasama yang baik atau belum dapat dilihat melalui beberapa indikator seperti, penyelesaian pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan, terjalinnya kontribusi yang baik antara tenaga maupun pikiran, dan tingkat pengarahan pimpinan terhadap kemampuan masing-masing pegawai.

Dalam sebuah instansi atau organisasi tujuan yang telah direncanakan tidak akan tercapai tanpa adanya kerjasama antara pegawai, karena dalam proses pelaksanaannya memerlukan sinergi dan koordinasi untuk mencapai tujuan tersebut. Dan di dinas pekerjaan umum kota bandung pegawai di bagi kedalam beberapa bidang atau grup supaya dalam melakukan pekerjaannya bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik, selain itu peran pimpinan tidak kalah penting dalam hal ini karena kerjasama yang baik membutuhkan seorang pemimpin supaya bisa terarahkan dengan baik dan lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwa Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sudah mampu menciptakan sinergi dan koordinasi sehingga tumbuhnya kerjasama yang baik antara masing-masing pegawai, terlebih lagi dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum sendiri dibagi kedalam bidang atau grup supaya dalam prosesnya lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan instansi.

### **Tanggung Jawab**

Kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan kepada pegawai. Tanpa adanya kesadaran dalam melaksanakan tugas tentunya akan menghambat para pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Bahkan akan berdampak besar terhadap target tahunan organisasi, jika hal ini disepelekan oleh para pegawai dan pimpinan. Dimensi yang keempat adalah terkait tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan suatu bentuk kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai dan secara sadar menyelesaikannya tepat waktu. Untuk mengetahui hal tersebut hal yang harus diperhatikan adalah tingkat kesadaran pribadi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu, pelaksanaan tugas dan kewajiban secara baik dan profesional, segi akuntabilitas dan transparansi publik, dan cara organisasi merespons dampak yang terjadi dari kinerja yang di hasilkan, serta upaya mengatasinya.

Terkait tanggung jawab yang paling dasar atau yang utama sebetulnya ada di dalam diri masing-masing pegawai, dan di Dinas Pekerjaan Umum hampir semua pegawai sudah memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Selain itu juga adanya aplikasi E-RK yang mengharuskan pegawai untuk melaporkan hasil kerja harian kedalam sistem itu sebagai bentuk pertanggung jawaban hasil kerja mereka dan disetiap akhir tahun ada SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang bertujuan untuk dapat menilai kinerja pegawai pada setiap tahunnya apakah baik



atau buruk dan hal tersebut dilihat dari aspek keterlambatan kerja, jumlah kehadiran, jumlah kegiatan, dan lain sebagainya.

Dilihat dari segi kesadaran dalam melaksanakan tugas, pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sudah memiliki kesadaran pribadi yang cukup untuk mengemban semua tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya peran pimpinan dalam pengawasan melalui aplikasi E-RK terhadap jalannya pekerjaan dan juga para pegawai sudah menyadari tugas masing-masing, sehingga para pegawai sudah memahami pekerjaan apa yang harus dikerjakan.

### **Inisiatif**

Dimensi yang kelima yaitu Inisiatif. Setiap pegawai dituntut untuk memiliki inisiatif terutama dalam penyelesaian tupoksi masing-masing, ini sangat diperlukan agar pekerjaan lebih bisa lebih cepat diselesaikan. Dalam suatu organisasi inisiatif menjadi salah satu tuntutan dalam menunjang suatu pekerjaan. Indikator dari inisiatif terdiri dari: Kreativitas yang dimiliki pegawai dalam memecahkan masalah, adanya pola pikir yang membangun, cara menyeleksi data dan informasi agar mendukung pelaksanaan operasional, pengambilan keputusan terciptanya inovasi baru.

Terkait dengan inisiatif para pegawai di Dinas Pekerjaan Umum sendiri sudah cukup memiliki inisiatif mereka masing-masing dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, akan tetapi dalam prosesnya itu tidak semerta-merta apa yang di inisiatifkan akan dijalankan karena perlu di analisis terlebih dahulu oleh atasan apakah inisiatif tersebut sesuai dengan apa yang telah di rencanakan sebelumnya serta akankah inisiatif tersebut mempermudah dan mempercepat suatu pekerjaan yang sedang dilakukan maupun yang akan dilakukan atau malah sebaliknya akan menghambat dan memperumit pekerjaan tersebut.

Berdasarkan data dilapangan inisiatif dari masing-masing pribadi pegawai itu sudah ada, terutama dari dalam hal yang berkaitan dengan penyelesaian kinerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Akan tetapi untuk inisiatif dalam menyelesaikan suatu masalah diluar tupoksinya harus di analisis terlebih dahulu oleh atasan, apakah inisiatif tersebut bisa digunakan atau tidak dalam menyelesaikan masalah yang ada.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Hasil analisis dan pembahasan mengenai Evaluasi Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Tahun 2020 dalam melaksanakan tugasnya masih belum sepenuhnya mencapai target. Ada 1 indikator yang belum mencapai target yaitu "Presentasi panjang jalan dalam kondisi mantap" hal tersebut dikarenakan terjadinya Pandemi Covid-19 yang mengakibatkan anggaran yang diterima Dinas pekerjaan umum kota bandung menurun dratis, karena anggaran tersebut dialihkan ke Dinas kesehatan untuk menanggulangi pandemi covid-19 yang sedang terjadi. Akan tetapi secara umum Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dari kelima dimensi evaluasi kinerja pegawai dari Payaman dan Robbin (Mangkunegara, 2012), yakni kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum kota Bandung sudah bisa dikatakan baik. Pertama, kuantitas kinerja pegawai di Dinas pekerjaan umum kota bandung sudah sesuai dengan standar yang telah di tetapkan hal ini bisa dilihat dari beban kerja yang dilimpahkan kepada masing-masing pegawai sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi). Kedua, dilihat dari kualitas kinerja pegawai sudah bisa dikatakan baik. Itu bisa dilihat dengan adanya aplikasi E-



RK (Elektronik Remunerasi Kinerja) yang dimana atasan dapat melihat dan menilai kinerja pegawai apakah baik atau buruk dengan menilai dari segi kualitas hasil pekerjaan, kesesuaian, dan hal lainnya, selain itu sarana dan prasarana yang ada di dinas pekerjaan umum kota Bandung sudah terpenuhi dalam menunjang kinerja para pegawai supaya dapat meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaan. Selanjutnya, kerjasama antara pegawai sudah tumbuh dengan baik di lingkungan dinas pekerjaan umum kota Bandung. Hal ini dapat dilihat dari dengan adanya sistem pekerjaan yang di bagi menjadi beberapa bidang atau grup sehingga mampu menciptakan sinergi dan koordinasi yang baik antara pegawai. Pada dimensi tanggung jawab para pegawai sudah memiliki kesadaran akan semua tugas yang diberikan kepadanya, hal tersebut dapat dilihat dari adanya peran atasan dalam pengawasan melalui aplikasi E-RK terhadap jalannya pekerjaan. Dimensi terakhir yaitu inisiatif, masing-masing pegawai memiliki inisiatif berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tupoksinya tetapi untuk mengemukakan inisiatif dalam menyelesaikan masalah diluar tupoksinya harus di analisis terlebih dahulu oleh atasan apakah inisiatif itu bisa atau tidaknya menyelesaikan masalah yang ada.

### **Saran**

Dinas Pekerjaan Umum kota Bandung sekiranya terus melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai yang secara langsung turun ke lapangan untuk melakukan perbaikan dalam mengatasi masalah yang terjadi, karena dengan adanya sistem E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja) tidak bisa menjamin 100% bahwa apa yang pegawai laporkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Kemudian, dinas pekerjaan umum kota Bandung mengkaji ulang apakah ada kekurangan atau kesalahan terhadap program yang direncanakan, strategi pencapaian tujuan, dan program yang sudah dilakukan. Karena berdasarkan data yang diperoleh peneliti terdapat salah satu program yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan teori-teori baru dan berbeda supaya dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- (Peraturan Presiden). (2014). Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). In *Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia* (pp. 1–44). <https://www.peraturan.bpk.go.id>
- Alif, (Abda). (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- DPR. (2014). Aparatur Sipil Negara. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, 1–105. [https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/27837/UU Nomor 05 Tahun 2014.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/27837/UU%20Nomor%2005%20Tahun%202014.pdf)
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*,



- Kadir, A. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 205. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i2.11386>
- Kimbal, A. (2020). Evaluasi Kinerja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Dalam Mengoptimalkan Pendapatan Asli Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(86), 36–46.
- LKIP DPU Kota Bandung. (2020). *LAPORAN KINERJA Dinas Pekerjaan Umum INSTANSI PEMERINTAH Kota Bandung (LKIP) Tahun 2020*.
- Lumentah, J., Posumah, J., & Ogotan, M. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(031), 1383.
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Najib, M. (2019). Peranan Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Alam Persada Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 60. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i4.3058>
- Nurhajati, B. K. &. (2017). JIMMU – Volume II- Nomor 2 – Agustus 2017 M ag is t er M an ajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang ISSN: 2541-6030. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, II(2), 85–97.
- Pasolong, H. (2014). gabungan Teori Administrasi. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- PERWAL. (2020). PERATURAN WALI KOTA BANDUNG NOMOR 58 TAHUN 2020 TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN WALI KOTA BANDUNG NOMOR 3 TAHUN 2020 TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.
- Pohi, I., Posumah, J. hanny, & Palar, N. (2020). Evaluasi Kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Abstrak Provinsi Maluku Utara. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*, IV(062), 63–71. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/21225/20934>
- PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA. (2019). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 1–52.
- Rahayu, A., & Setianingsih, E. L. (2017). Pengawasan Dana Bantuan Operasional Sekolah ( BOS ) untuk Sekolah Dasar ( SD ) di Dinas Pendidikan Kabupaten Temanggung Oleh : Anisa Rahayu , Endang Larasati Setianingsih Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Dip. *Departemen Administrasi Publik, Universitas Diponegoro*.
- Raja Juarisman, H. T. R. F. S. A. Y. (2020). Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik. *JIANA ( Jurnal*



*Ilmu Administrasi Negara* ), 16(1), 163–173.  
<https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/7944>

Sukmarwati, A. (2013). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, ANALISIS*, 1–8.

Widyansari, F. (2014). PERMENPAN NOMOR 53 TAHUN 2014. *Modal Sosial Dalam Pendidikan Berkualitas Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Muitihan, September*.

Zulkarnaen, W., Fitriani, D., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 264.  
<http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/373>