

EVALUASI KINERJA PEGAWAI BIDANG KETATALAKSANAAN KANTOR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI RIAU

Annisa Dwi Utami^{1*}, Panca Setyo Prihatin²

^{1, 2}Universitas Islam Riau

¹annisadwiu646@gmail.com, ²panca.ip@so.uir.ac.id

Received: 28-08- 2024

Revised: 05-09-2024

Approved: 25-09-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan di divisi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III, yang memiliki tanggung jawab utama dalam merencanakan, merealisasikan, dan mempertanggungjawabkan anggaran serta meninjau langsung pelaksanaan program kerja. Fokus penelitian adalah mengidentifikasi kesenjangan kinerja berdasarkan kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas, yang muncul akibat ketidakharmonisan manajemen dengan pegawai dan kelalaian tugas seperti keterlambatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami dan menganalisis fenomena yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat, disebabkan oleh penggunaan absensi online dari rumah. Namun, karyawan mampu menyelesaikan permasalahan kerja melalui musyawarah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan koordinasi dan kedisiplinan perlu menjadi perhatian utama untuk mendukung efektivitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Evaluasi Kinerja Karyawan, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Disiplin

PENDAUULAN

Intansi Pemerintah merupakan organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak (Sukadi, 2013). Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi (Husaini, 2017). Penyelenggaraan instansi pemerintah dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (Nur Wijayanti, 2017). Pemerintahan yang baik dapat terwujud jika adanya kinerja instansi pemerintah yang baik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia (Kementerian PUPR RI) adalah kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat (Yandri & Rosianie, 2021). Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2020 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, tugas utama Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia salah satunya yaitu untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan

Negara dalam rangka terwujudnya infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang handal dalam mendukung Indonesia yang lebih maju.

Balai Wilayah Sungai Sumatera III mempunyai tugas, yaitu melaksanakan pengelolaan sumber daya air yang meliputi Perencanaan Pelaksanaan Konstruksi, Operasi dan Pemeliharaan dalam rangka konservasi sumber daya air, dan pengendalian daya rusak air.

Evaluasi merupakan sebuah proses penilaian, dan penilaian ini bisa menjadi netral, positif atau negatif, atau merupakan gabungan dari keduanya (Furqan et al., 2022). Dan dengan demikian maka suatu aktifitas yang dievaluasi akan menghasilkan produk untuk keperluan pengambilan keputusan (Tiara & Indarto, 2024). Kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban oleh pegawai (Barlian & Jaelani, 2020). Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari Perusahaan (Amida & Kristiana, 2019).

Evaluasi kinerja pegawai/karyawan adalah proses penting dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan di tempat kerja (Piri et al., 2022). Evaluasi kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan karyawan di masa depan. Adapun tujuan dari Evaluasi Kinerja ini untuk memastikan tingkat keberhasilan dari para pekerja dalam melaksanakan tugas mereka. Dalam praktek pengukuran kinerja seringkali dikembangkan secara ekstensif, intensif dan eksternal. Pengembangan kinerja secara eksternal mengandung maksud bahwa lebih banyak bidang kerja yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja. Pengembangan kinerja secara intensif dimaksud bahwa lebih banyak fungsi yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja, sedangkan pengembangans secara eksternal diartikan lebih banyak pihak luar yang diperhitungkan dalam pengukuran kinerja (Hakim, 2014). Penilaian kinerja adalah sukses atau tidaknya seseorang dalam mengemban tugasnya (Dewi et al., 2018).

Suatu organisasi akan berjalan baik dan lancar apabila semua staff atau pegawai dan pejabat suatu organisasi itu memiliki kinerja yang maksimal dan mampu mengembangkan dirinya seoptimal mungkin (Salam et al., 2022). Penciptaan kinerja yang optimal akan berpengaruh terhadap perubahan politik, ekonomi, sosial, budaya ilmu pengetahuan dan teknologi (Yasa et al., 2021). Perubahan kemampuan manusia merupakan aset pokok pembangunan bangsa atau pembangunan sumber daya (*resource*) baik Sumber Daya Alam (*natural resource*) maupun Sumber Daya Manusia (*human resource*) dan kedua sumber daya ini akan sangat penting artinya dalam kemampuan pembuatan kebijakan, manajemen, organisasi, dan melaksanakan nilai moral dan etika sangat diperlukan oleh para administrator agar mereka berhasil melaksanakan pekerjaannya yaitu menyiapkan barang dan jasa publik atau memberikan pelayanan secara profesional. Kemampuan Profesional tersebut akan berguna, tidak hanya dapat diketahui melalui akuntabilitas kinerja yang ditunjukkan pegawai, tetapi, apakah mereka dapat melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga bisa memberikan manfaat atau memenuhi kebutuhan serta apresiasi masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas kerja, hubungan antara pegawai dan atasan tidak boleh putus komunikasi. Di dalam komunikasi adanya suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian (Cherni, 2019). Karena begitu pentingnya komunikasi didalam organisasi,

maka perlu bagi pimpinan atau pihak pegawai didalam suatu organisasi harus mempunyai kemampuan dan keterampilan didalam berkomunikasi (Endang Fourianalistyawati, 2012). Hubungan antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja disuatu perusahaan, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (Karjuni & Nurillah, 2021). Karyawan/Pegawai diberdayakan berpikir tentang pekerjaan dan keterlibatan mereka akan berhubungan langsung dengan perbaikan terus – menerus dalam sistem dan proses bekerja. Dalam organisasi, diberdayakannya karyawan/pegawai, mereka akan memiliki rasa ‘memiliki’ yang lebih, merasakan kegembiraan dan kebanggaan, serta akan melaksanakan inovasi dan ide- ide terbaik. Selain itu, mereka bekerja dengan rasa tanggung jawab dan lebih suka memprioritaskan kepentingan organisasi mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemerintahan dan Ilmu Pemerintahan

Pemerintahan merupakan gejala yang berlangsung dalam kehidupan bermasyarakat, yaitu hubungan antar manusia dalam setiap kelompok termasuk keluarga (Goa, 2017). Pemerintahan adalah gejala sosial, yang artinya terjadi didalam hubungan antara anggota masyarakat baik individu dengan individu, kelompok dengan kelompok maupun antara individu dengan kelompok. Pemerintah berarti seperangkat fungsi negara, yang satu sama lain saling berhubungan secara fungsional, dan melaksanakan fungsi-fungsinya atas dasar-dasar tertentu demi tercapainya tujuan negara. Ilmu Pemerintahan adalah ilmu yang secara otonom mempelajari bekerjanya struktur – struktur dan proses – proses pemerintahan umum, baik internal maupun eksternal. Ilmu Pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memenuhi dan melindungi kebutuhan dan tuntutan tiap orang akan jasa dan publik dan layanan sipil dalam hubungan pemerintahan (sehingga dapat diterima) pada saat dibutuhkan oleh yang bersangkutan. Ilmu Pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari proses pemerintahan dan bagaimana pemerintahan itu bekerja serta disusun dan difungsikan dalam sistem pemerintahan umum.

Instansi Pemerintahan

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 angka 15, definisi Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah. Penyelenggaraan instansi pemerintah dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan dan kekhasan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang melaksanakan kegiatan pemerintahan serta memiliki kewenangan dan tanggung jawab penggunaan anggaran. Instansi Pemerintahan merupakan lembaga pemerintahan dengan tugas dan tanggung jawab untuk melakukan tugas – tugas administratif dalam lingkup eksekutif.

Evaluasi

Secara bahasa, bahwa “kata evaluasi berasal dari bahasa inggris evaluation yang berarti penilaian atau penaksiran.” Secara umum, evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi, dimana suatu tujuan telah tercapai. Hal ini dijelaskan lagi oleh (Izza et al., 2023) bahwa definisi tersebut menjelaskan secara langsung bahwa evaluasi

adalah proses mendapatkan informasi dan memahami serta mengkomunikasikan hasil informasi tersebut kepada pemangku keputusan. Hal tersebut selaras dengan Winantasari & Mustofa, (2024) yang berpendapat bahwa salah satu tujuan dari evaluasi adalah mengumpulkan informasi, mengukur kinerja, dan menilai manfaat mengenai objek evaluasi yang berkaitan dengan indikator, tujuan, atau standar dalam objek evaluasi. Evaluasi adalah proses penilaian, penilaian ini bisa menjadi entral, positif atau negatif, atau merupakan gabungan dari keduanya. Evaluasi merupakan alat dari berbagai cabang ilmu pengetahuan untuk menganalisis dan menilai fenomena ilmu pengetahuan dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu pengetahuan dalam praktis profesi.

Kinerja

George Thomson dalam Ndraha (2005) sebagai *"An activity which demand the expenditure of energy or effort to create from 'raw materials' those products or services which people value"*. Dapat juga dikatakan, kerja adalah proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya. Kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi, Lawler and Porter menyatakan bahwa kinerja adalah *"successful role achievement"*, yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Kinerja adalah *"the desire of any employees behavior performance."* Menurut Smith sebagaimana *"Performance is output drive from processes human or otherwise."* Definisi ini membatasi pengertian kerja sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses manusia atau lainnya. Kartomo & Slameto, (2016) mendefinisikan *"Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period"*

Indikator Kinerja

Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut (Glorianismus et al., 2023) yaitu

- 1) Kualitas Kerja; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas Kerja; Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu; Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektifitas; Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Penilaian Kinerja Pegawai

Cascio (1992) menyatakan, *"Performance appraisal is the systematic description of individual or group job relevant strength and weakness. Although technical problem (e.g. the choice of format) and human problems (e.g. supervisory resistance, interpersonal barriers) both plaque performance appraisal, they are not insurmountable."* Penilaian Kinerja merupakan sistematis tentang kebaikan dan kelemahan pekerjaan individu

ataupun kelompok. Sekalipun demikian, ada diantara masalah teknis, seperti pemilihan format dan masalah pada manusianya, seperti resistansi penilaian, dan hambatan hubungan antarindividu yang tidak dapat teratasi oleh penilaian kinerja.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

SKP adalah Sasaran Kerja Pegawai yang ada di dalam salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan ke bawahan. Cara menentukan target kuantitas dalam pekerjaan yang tidak bisa diprediksi atau outputnya dari orang lain adalah dengan cara mempertimbangkan jumlah output yang masuk pada tahun-tahun sebelumnya. Cara menilai aspek kualitas dalam suatu pekerjaan / kegiatan adalah dengan mengacu pada parameter yang ada pada Peraturan Kepaka BKN Nomor 1 Tahun 2013 pada halaman 20. Tak hanya menjadi penilaian kinerja, SKP juga bisa dipakai untuk mengukur prestasi seorang PNS maupun PPPK. Dalam SKP tercantum beragam tugas pokok seorang ASN dibarengi dengan target dan nilai yang harus diraihinya. SKP ini juga menilai sisi perilaku seorang ASN ketika sedang bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian deskriptif adalah pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status terakhir subjek penelitian, yang merupakan metode penelitian faktual tentang status sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, sistem pemikiran atau peristiwa dalam saat ini. dengan interpretasi yang benar. Penelitian kualitatif cenderung mengumpulkan data di lapangan di lokasi di mana peserta mengalami masalah atau masalah yang diteliti. Peneliti tidak membawa individu ke lab (situasi yang dibuat-buat), atau biasanya mereka mengirim instrument untuk diselesaikan individu.

Informasi yang dekat ini dikumpulkan dengan benar-benar berbicara langsung kepada orang-orang dan melihat mereka berperilaku dan bertindak dalam konteks mereka adalah karakteristik utama dari penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif didasarkan pada upaya membangun pandangan mereka yang teliti dan rinci, dibentuk dengan kata – kata, gambaran holistik dan rumit. Penelitian kualitatif dari sisi definisi lainnya dikemukakan bahwa hal itu merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didasarkan pada wawancara dengan Kepala Staff Balai Wilayah Sungai Sumatera III dan pegawai SNVT PJPA Sumatera III. Salah satu temuan utama adalah kemampuan pegawai di bidang Ketatalaksanaan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari hasil kerja nyata yang mereka capai serta penilaian yang diberikan oleh atasan langsung melalui sistem penilaian kinerja seperti E-Kinerja dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kinerja pegawai Ketatalaksanaan juga tercermin dalam kemampuan mereka memanfaatkan waktu secara efektif. Pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas kerja mereka sesuai tenggat waktu. Bahkan jika terjadi keterlambatan ke kantor, pegawai menunjukkan upaya untuk menebusnya dengan melakukan absensi dua kali pada saat jam pulang, sebagai bentuk akuntabilitas terhadap waktu kerja mereka.

Salah satu inovasi penting yang ditemukan dalam penelitian ini adalah

penggunaan aplikasi Bravo yang dirancang oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Aplikasi ini memungkinkan pegawai untuk melakukan absensi secara online, baik dari rumah maupun kantor. Fitur ini meningkatkan fleksibilitas, tetapi juga berpotensi dimanfaatkan secara tidak optimal oleh pegawai yang terlambat masuk kerja. Dalam hal sumber daya kerja, pegawai Ketatalaksanaan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap penggunaan alat-alat kerja mereka. Mereka tidak hanya memaksimalkan penggunaan alat tersebut untuk mendukung tugas, tetapi juga bersedia bertanggung jawab atas kerusakan atau kehilangan yang terjadi. Hal ini mencerminkan sikap profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa hambatan yang memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya transparansi dalam menyelesaikan masalah besar yang muncul di lingkungan kerja. Beberapa pegawai masih enggan untuk terbuka ketika menghadapi situasi yang menuntut solusi bersama.

Kesenjangan pendapat antara Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan pegawai juga menjadi hambatan signifikan. Kedua pihak sering kali mempertahankan pendapat masing-masing tanpa mencari solusi yang saling menguntungkan, sehingga menghambat proses pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di antara mereka. Meskipun demikian, pegawai Ketatalaksanaan mampu mengatasi sebagian besar masalah kerja melalui musyawarah. Proses ini membantu mereka menemukan solusi yang tepat dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Kemampuan ini menunjukkan pentingnya budaya diskusi dalam menyelesaikan tantangan di tempat kerja. Efektivitas kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh sistem penilaian yang digunakan. E-Kinerja dan SKP memberikan tolok ukur yang jelas mengenai capaian kerja pegawai. Sistem ini memungkinkan atasan untuk memberikan penilaian yang objektif, sehingga menjadi dasar bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka.

Penelitian ini juga menemukan bahwa inovasi digital seperti aplikasi Bravo memberikan dampak positif terhadap efisiensi administrasi, khususnya dalam absensi. Namun, penggunaan teknologi ini memerlukan pengawasan lebih lanjut untuk memastikan bahwa pegawai memanfaatkannya secara optimal sesuai tujuan organisasi. Selain itu, disiplin waktu menjadi salah satu aspek penting yang perlu terus diperhatikan. Walaupun sebagian besar pegawai mampu memanfaatkan waktu secara efektif, masih ada beberapa yang cenderung terlambat. Hal ini membutuhkan pendekatan manajerial yang tegas namun adil untuk mendorong kedisiplinan lebih lanjut. Hambatan lain yang ditemukan adalah kurangnya koordinasi dalam situasi tertentu. Beberapa pegawai masih merasa sulit untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, terutama ketika menghadapi kebijakan atau prosedur baru. Hal ini menekankan pentingnya pelatihan dan sosialisasi yang lebih baik. Dalam hal ini, peneliti merekomendasikan pengembangan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan transparansi dan keterampilan komunikasi. Pelatihan ini diharapkan dapat mengurangi kesenjangan pendapat antara PPK dan pegawai serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan masalah bersama.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya musyawarah telah menjadi elemen penting dalam lingkungan kerja pegawai Ketatalaksanaan. Meskipun ada beberapa hambatan, musyawarah menjadi solusi yang efektif untuk menjaga keharmonisan dan memperbaiki hubungan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menggambarkan bahwa pegawai Ketatalaksanaan memiliki kinerja yang baik meskipun terdapat beberapa hambatan. Dengan peningkatan disiplin waktu, transparansi, dan koordinasi, kinerja mereka dapat lebih ditingkatkan untuk mendukung pencapaian

tujuan organisasi secara maksimal. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja, khususnya dalam konteks organisasi publik. Dengan langkah perbaikan yang tepat, divisi PPK dapat terus meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja mereka.

KESIMPULAN

Bahwa kedisiplinan waktu masih menjadi tantangan bagi sebagian Pegawai Ketatalaksanaan, yang terkadang datang terlambat ke kantor meskipun telah melakukan absensi online melalui aplikasi Bravo. Fasilitas ini memungkinkan absensi dilakukan dari rumah, tetapi konsekuensinya, pegawai yang terlambat diwajibkan melakukan absensi tambahan saat jam pulang. Meskipun demikian, secara keseluruhan, Pegawai Ketatalaksanaan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, Pegawai Ketatalaksanaan dan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) mampu bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang terkait dengan penyusunan dan pertanggungjawaban anggaran. Pendekatan musyawarah yang digunakan memungkinkan kedua pihak mencapai solusi secara transparan dan saling mendukung. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif dan kerja sama tim dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan fokus pada peningkatan kedisiplinan waktu, pemanfaatan teknologi secara bijak, serta penguatan budaya musyawarah, organisasi dapat lebih mendorong pencapaian kinerja yang optimal dan mendukung visi serta misinya di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amida, S. N., & Kristiana, T. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Topsis. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 2(3), 193–201. <https://doi.org/10.36085/jsai.v2i3.415>
- Barlian, B., & Jaelani, A. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education* /, 5(3), 39–50.
- Cherni, R. (2019). Strategi Komunikasi dalam Meningkatkan Konflik Rumah Tangga Mengenai Perbedaan Tingkat Penghasilan di RT.29 Samarinda Semarang. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 212–227.
- Dewi, R. S., Kurniaitun, T. C., & Abubakar. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Endang Fourianalistyawati. (2012). Komunikasi yang relevan dan efektif antara dokter dan pasien , M.Psi, Psi Fakultas Psikologi Universitas YARSI. *Jurnal Psikogenesis*, 1(1), 82–87.
- Furqan, M., Sriani, S., & Sari, S. M. (2022). Analisis Sentimen Menggunakan K-Nearest Neighbor Terhadap New Normal Masa Covid-19 Di Indonesia. *Techno.Com*, 21(1), 51–60. <https://doi.org/10.33633/tc.v21i1.5446>
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Goa, L. (2017). Perubahan Sosial Dalam Kehidupan Bermasyarakat. *SAPA - Jurnal Kateketik Dan Pastoral*, 2(2), 53–67. <https://doi.org/10.53544/sapa.v2i2.40>
- Hakim, A. (2014). Akuntabilitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Tandam Hulu II Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(1), 1–20. https://www.google.com/search?safe=strict&ei=_P-mXPnMJ63az7sP1ryRwA0&q=Anggraini%2C+R.+D.+%282013%29.+Transparansi%2C+Partisi+pasir%2C+dan+Akuntabilitas+Pengelolaan+Anggaran+Dana+BOS+Dalam+Program+RKAS+di+SDN+Pacarkeling+VIII+Surabaya.+Kebijakan+Dan+Manajem
- Husaini, A. (2017). *PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI*. 11(1), 92–105.
- Izza, A. Z., Falah, M., & Susilawati, S. (2023). Problematika Evaluasi Pembelajaran dalam Mencapai

- Tujuan Pendidikan di Masa Merdeka Belajar. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2871–2880. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1954>
- Karjuni, A., & Nurillah, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Mandiri. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 3(2723–2034), 2723–2034. <https://doi.org/10.47453/eduprof.v3i2.88>
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Nur Wijayanti, S. (2017). Hubungan Antara Pusat dan Daerah Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. *Jurnal Media Hukum*, 23(2), 186–199. <https://doi.org/10.18196/jmh.2016.0079.186-199>
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353>
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 177–196. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.902>
- Sukadi, I. (2013). Tanggung Jawab Negara Terhadap Anak Terlantar Dalam Operasionalisasi Pemerintah Di Bidang Perlindungan Hak Anak. *De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar'iah*, 5(2), 117–133. <https://doi.org/10.18860/j-fsh.v5i2.3003>
- Tiara, & Indarto, K. (2024). Evaluasi Pelayanan Publik Terpadu Berdasarkan Undang- Undang Nomor 25 Tahun 2009 Pelayanan Publik di Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 10(4), 489–501.
- Winantasari, D., & Mustofa, A. (2024). Evaluasi Penggunaan Dana Desa Tahun Anggaran 2022 dalam Mendukung Keberhasilan Pembangunan. *Smia*, 2(1), 45–54.
- Yandri, D., & Rosianie, A. F. (2021). Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Internal Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat. *Remittance: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 2(2), 86–92. <https://doi.org/10.56486/remittance.vol2no2.140>
- Yasa, A., Suswanta, S., Rafi, M., Rahmanto, F., Setiawan, D., & Iqbal Fadhlurrohman, M. (2021). Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Era Society 5.0 di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 27–42. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.139>