



EVALUASI KINERJA PERANGKAT DESA DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DESA SALUT LOMBOK UTARA

Sulmiati, Natila Rizka Safitri
Fakultas Ilmu Administrasi Publik UNW Mataram

ABSTRAK

Keberhasilan kerja pegawai di Kantor Desa memerlukan perhatian dan keseriusan oleh perangkat desa untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menunjang keberhasilan pelayanan yang memuaskan masyarakat. Karena pelayanan sangat berpengaruh terhadap pencapaian mutu dan kelancaran dalam masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk evaluasi kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan masyarakat dan mengetahui apa faktor penghambat proses pelayanan. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif, lokasi penelitian ini adalah di Kantor Desa Salut Kecamatan Kayangan Kabupaten Lombok Utara. Dalam penelitian ini sumber data yang di pakai adalah sumber data primer berupa wawancara dan sumber data skunder berupa dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perangkat Desa Salut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah cukup baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sebagai pelayan masyarakat. Baik pada bidang pelayanan administrasi, sosial dan kemasyarakatan. Disamping itu juga ketika memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat seperti surat menyurat bejalalan dengan lancar karena sistem atau aplikasi yang di gunakan dalam pembuatan surat menyurat sudah tersedia di sistem Kantor Desa Salut.

Kata Kunci : Evaluasi, Kinerja, Perangkat Desa

EVALUATION OF VILLAGE APPARATUS PERFORMANCE IN PUBLIC SERVICES IN SALUT VILLAGE NORTH LOMBOK

Sulmiati, Natila Rizka Safitri
Faculty of Public Administration UNW Mataram

ABSTRACT

The success of employees' work in the Village Office requires attention and seriousness by village officials to be able to improve their abilities and skills in supporting successful services that satisfy the community. Because service greatly influences the achievement of quality and smoothness in society. This study aims to evaluate the performance of village officials in providing public services and determine what factors inhibit the service process. The research method used by researchers in this study is to use a qualitative approach, the location of this study is at the Salut Village Office, Kayangan District, North Lombok Regency. In this study, the primary data sources used are interviews and secondary data sources in the form of documentation and observation. The results of the study indicate that the performance of Salut Village officials in providing services to the community is quite good in carrying out their respective duties and functions as public servants. Both in the fields of administrative, social, and community services. In addition, when providing administrative services to the community such as correspondence, it runs smoothly because the system or application used in making correspondence is already available in the Salut Village Office system.

Keywords: Evaluation, Performance, Village Apparatus

Latar Belakang

Pelayanan publik pada dasarnya merupakan kewajiban negara untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasar bagi setiap masyarakat dalam kerangka amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemenuhan kebutuhan dasar dan hak sipil setiap masyarakat yang di maksud adalah dalam bentuk barang publik, jasa publik dan pelayanan administratif. Pelayanan pada dasarnya dibutuhkan oleh semua masyarakat/publik, bahkan pelayanan menjadi suatu kebutuhan yang tidak bisa di pisahkan dan di tinggalkan dalam kehidupan bermasyarakat. Setiap masyarakat selalu menuntut pelayanan yang berkualitas dari aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan. Pelayanan terhadap masyarakat merupakan salah satu tugas yang harus di laksanakan oleh pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Menerima pelayanan yang memuaskan dari aparatur pemerintah merupakan hak yang dimiliki setiap masyarakat. Usaha meningkatkan efektivitas dan efesiensi kinerja, baik secara individu ataupun kelompok seluruh komponen kerja harus di jalankan secara seimbang agar apa yang menjadi tujuan dapat tercapai sesuai dengan waktu dan anggaran yang ada. Keberhasilan kerja pegawai secara kuantitas maupun kualitas memerlukan perhatian dan keseriusan dari pegawai itu sendiri untuk dapat meningkatkan keterampilan, dan kemampuan dalam menunjang keberhasilan organisasi atau lembaga tertentu. Adapun upaya meningkatkan kinerja yang sinergi, setiap pegawai dituntut untuk dapat memaksimalkan segenap potensi yang ada pada diri pegawai dalam kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Kinerja pegawai dalam organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat karena tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2011:7), sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dari pernyataan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah kualitas atau kuantitas dari hasil kerja baik individu atau kelompok di dalam suatu organisasi atau institusi. Pembangunan merupakan suatu rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, Negara dan pemerintah menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa. Perubahan tersebut dilakukan secara kontinuitas menuju keadaan yang lebih baik, dengan mendayagunakan potensi alam, manusia dan sosial budaya. Potensi alam harus digali, dikembangkan dan dimanfaatkan,

sedangkan potensi manusia perlu ditingkatkan pengetahuannya termasuk pengetahuan tentang pembangunan.

Salah satu kantor pemerintahan yang aktivitasnya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat adalah Kantor Desa Salut Kecamatan Kayangan Kabupaten Lombok Utara. Bentuk pelayanan yang di berikan berhubungan dengan pelayanan administrasi dan pelayanan lainnya yang berhubungan dengan kantor pemerintahan. Contoh pelayanan administrasi yang di berikan adalah : Pembuatan Surat Keterangan Tidak Mampu, Keterangan Kehilangan, Keterangan Domisili, Surat Pernyataan, Surat Pengantar Pembuatan Kartu Keluarga, Pengantar Pembuatan KTP, dan fasilitas pelayanan pemerintahan lain bagi masyarakat ataupun abagi pemerintah ditingkat desa.

Pelaksanaan pelayanan publik di Desa Salut Kecamatan Kayangan Kabupaten Lombok Utara sudah di laksanakan dengan maksimal karena fasilitas penunjang pelayanan yang memadai dan prosedur pelayanan yang mudah. Akan tetapi di Kantor Desa Salut Kecamatan Kayangan belum pernah melakukan evaluasi kinerja perangkat desa dalam pelayanan publik. Kinerja perangkat desa bisa mempengaruhi kualitas pelayanan yang di berikan kepada publik di Kantor Desa Salut. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui evaluasi kinerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat Desa Salut Kec. Kayangan Kab. Lombok Utara, serta untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat kinerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat Desa Salut Kec. Kayangan Kab. Lombok Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Evaluasi merupakan kegiatan mengukur suatu kebijakan berhasil atau gagal berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator-indikator evaluasi kebijakan menunjuk pada dua aspek yaitu aspek proses dan hasil (dalam Indiahono, 2009: 145). Ketika hasil kebijakan pada kenyataannya mempunyai nilai, hal ini karena transit tersebut memberi sumbangan pada tujuan atau sasaran. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa kebijakan atau program telah mencapai tingkat kinerja yang bermakna yang berarti bahwa masalah-masalah kebijakan dibuat jelas atau diatasi.

Namun, berbeda lagi dengan pendapat Umar (2002:1), “evaluasi adalah suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah

ada selisih antara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu apabila dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh.”

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dilansir dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar (2022) oleh Hesti Widiyanti, kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut performance. Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya, setiap organisasi memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja SDM. Sehingga dalam hal ini, SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

Penilaian Kinerja atau Performance Appraisal (PA) adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan penilaian kinerja ini dapat meningkatkan performa kerja karyawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan. Kegunaan dalam penggunaan penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan performa kerja dari karyawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan.

Sementara itu, menurut Latham dan Weley dalam Mondy, W. dan Noe, R.M. (2005), penilaian kinerja adalah seperangkat interaksi formal yang terstruktur antara bawahan dan atasan, biasanya dalam bentuk wawancara periodik, dimana kinerja bawahan ditinjau dan dibahas, dengan penekanan pada identifikasi kelemahan dan kekuatan serta sebagai peluang untuk perbaikan kinerja dan pengembangan keterampilan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan

dilaksanakan. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Sedangkan evaluasi kinerja disebut juga “*Performance evaluation*” atau “*Performance appraisal*”. Appraisal berasal dari kata Latin “*appratiare*” yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.” (Dalam Mangkunegara, 2005:10).

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Kinerja sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam corporate planningnya. Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi.

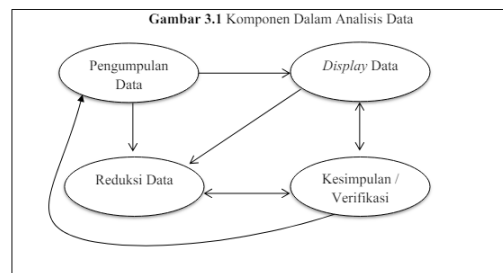
Jadi, fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Untuk mencapai itu perlu diubah cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan karyawan yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan evaluasi kinerja harus pula dievaluasi secara periodik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Salut Kecamatan Kayangan Kabupaten Lombok Utara. Penelitian ini menggunakan responden sebagai sumber informan utama yang dibutuhkan untuk menganalisis keberadaan indikator variabel penelitian. Data yang di

kumpulkan dari responden penelitian, di pergunakan sebagai acuan untuk menganalisis indikator variabel penelitian pada objek atau lembaga yng diteliti. Bertitik tolak dari penjelasan di atas maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber dan Teknik pengumpulan Data di penelitian ini diperoleh langsung dari para informan penelitiann yang mencakup data hasil tanggapan informan terhadap pelaksanaan evaluasi kinerja perangkat desa dalam pelayanan publik di Desa Salut Kecamatan Kayangan, Kabupaten Lombok Utara

Teknik analisis data menggunakan metode Miles and Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Desa Salut yang bertujuan untuk menjelaskan kinerja perangkat desa dalam pelayanan publik yang dilakukan dengan wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Wawancara dilakukan dengan kepala desa, aparatur desa, dan masyarakat desa. Setelah itu dianalisis menggunakan, indikator tentang kinerja yang diutarakan oleh Linda Muchacha, yakni: kedisiplinan, semangat kerja dan penyelesaian tugas.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Bahrudin selaku kepala desa salut tentang kinerja Perangkat Desa Salut pada tanggal 03 Juni 2024. Beliau mengatakan:



“Kinerja perangkat desa cukup bagus dan maksimal dan didalam pemerintahan ini banyak sekali hal-hal yang kami laksanakan terkait dengan masalah pembangunan, sosial disini kalau kami katakan masyarakat sangat puas itu mungkin bisa kita bilang berlebihan dari pemerintah desa dan kami laksanakan sesuai dengan kemampuan masing-masing secara maksimal”

Adapun hasil wawancara dengan bapak Umar Asuhandi selaku sekretaris desa memberikan pendapat tentang kinerja dari Perangkat desa di Desa Salut. Beliau mengatakan:



“kinerja perangkat desa, di dalam perangkat desa ada perangkat kewilayahan dan ada perangkat desa kaur dan kasi yang ada didalam desa. Kinerjanya sangat bagus baik, perangkat yang ada di dalam kantor maupun perangkat kewilayahan alhamdulillah sangat bagus baik secara administrasi maupun sosial masyarakat. Begitupula perangkat desa yang ada di dalam kantor sudah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing walaupun masih ada kekurangan itu hal yang wajar disetiap pekerjaan tapi secara garis besar semua pekerjaan-pekerjaan dan semua tugas pokoknya masing-masing sudah di laksanakan dengan baik”

Adapun hasil wawancara terhadap masyarakat desa Salut Bpk Adnan pada tanggal 04 Juni 2024 tentang kinerja pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa. Beliau mengatakan :



“Pelayanannya cepat dan nggak ada bikin kita masalah pelayanannya sopan dalam kegiatan pelayanan seperti pembagian bantuan sembako atau BLT tidak ada hambatan langsung kita di beri dengan baik. Disiplin ramah.”

Hasil wawancara dengan masyarakat desa salut Bapak Darmawan pada tanggal 15 Juni tentang bagaimana pelayanan yang di berikan di kantor Desa Salut.



“Pelayanan di Kantor Desa sejauh ini bagus, misalkan ada sumbangan dan masalah hal-hal yang lain. Ada sumbangan dari desa seperti mendapatkan sembako beras 10 kg tersalur dengan baik sejauh mata saya melihat saat ini.”

Adapun hasil wawancara dengan masyarakat desa salut yaitu Ibu Murniatun pada tanggal 14 Juni 2024 tentang bagaimana pelayanan yang di berikan oleh perangkat desa Salut.



“Pelayanan bagus, baik ramah ketika saya mengambil sembako tinggal kita ambil tanpa banyak ini itu karena kita sudah diberitahu sebelumnya bahwa ketika jadwal kita mengambil sembako atau BLT kita di beritahu atau diumumkan oleh perangkat kewilyahan yang ada di masing-masing dusun di desa salut tentang apa saja administrasi yang kita bawa atau persyaratan seperti KTP atau KK untuk mengambil sembako tersebut.”

Berdasarkan hasil wawancara tentang bagaimana perilaku pegawai di kantor Desa Salut saat memberikan pelayanan dengan salah satu masyarakat Desa salut Ibu Endang Mardiana pada tanggal 30 Mei 2024 menyatakan bahwa:



“Pegawai kantor Desa berperilaku baik dan sopan memberikan pelayanan kepada masyarakat setiap ada urusan administrasi di kantor desa serta dapat diselesaikan dengan cepat. Adapun mengenai kedisiplinan pegawai saya rasa sudah disiplin karena biasanya ketika kita datang untuk mengurus administrasi ke kantor Desa perangkat maupun setaf pembantu dengan cepat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tidak pandang bulu atau tidak melihat siapa orang yang membutuhkan pelayanan sehingga administrasi yang dibutuhkan masyarakat cepat selesai saya sebagai masyarakat menilai kinerja perangkat desa salut sudah sangat bagus terutama dalam hal pelayanan publiknya.”

Dari hasil wawancara diatas, semua kinerja perangkat desa Salut baik yang di kantor maupun perangkat kewilayahan secara administrasi sangat baik dalam mengemban tugas sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Masyarakat dapat merasakan langsung bahwa kinerja perangkat desa salut sangatlah baik terutama dalam hal administrasi dan ketika ada sumbangan seperti penyaluran BLT Pembagian sembako Beras 10 kg masyarakat merasakan pelayanannya sangat baik dan tertata maupun keramahan, kesopanan maupun sosial masyarakatnya, masyarakat menilai kinerja perangkat desa salut sudah sangat bagus terutama dalam hal pelayanan publiknya.

Pada pelayanan administrasi yang mengurus atau melayani masyarakat yang hendak membuat surat keterangan usaha di kantor desa salut adalah kepala seksi pelayanan umum, dan beberapa jenis bentuk pelayanan administrasi lainnya seperti surat pengantar pengajuan penerbitan Kartu Keluarga, KTP, Akta Kelahiran, Kartu Identitas Anak Maupun Surat Keterangan Lainnya.

KESIMPULAN

Disimpulkan dari evaluasi kinerja pelayanan umum yang dinilai dari indikator kedisiplinan, bahwa anggota perangkat desa sudah cukup baik. Pada indikator proses penyelesaian tugas, juga dinilai sudah baik dan dari segi pelayanan kepada masyarakat yang diberikan oleh perangkat desa sudah cukup maksimal. Namun tetap diperlukan evaluasi secara berkala agar kinerja pelayanan berjalan dengan efektif dan efisien. Selanjutnya pada indikator semangat kerja, dinilai memiliki semangat kerja yang cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Pandji Santosa, M.Si. (2008). *Adminsitrasi Publik Teori dan Aplikasi Goodgovernance*. PT Refika Aditama
- Sugiyono (2021), *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta Cv
- Hasibuan, S.P Malayu. 2000. BPFE. Yogyakarta *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Mondy, W. dan Noe,R.M, (2005) *HumanResourceManagement(9thEdition)*. NewJersey:PersonPrenticeHall.
- Indiahono, D. (2009). *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Gava Media.
- Mangkunegara (2005:10) Duadji,Noverman.2013. *Manajemen Pelayanan Publik (WacanaKonsep, Teoridan Problema Pelayanan Publik)*
- Ahmad Khairuddin Wirahadi Kesumah, 2020.
“Evaluasi Kinerja Perangkat Desa Dalam Melayani Masyarakat, Desa Dame Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara”, Universitas Medan Area.
- Abdurrahman, J., “*Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan.*”
- Adaara, Jurnal manajemen pendidikan “*Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran*” Volume. 9, No. 2 Agustus 2019 P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538
- Aniwati, Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Busang Sangatta Kabupaten Kutai Timur eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2 (4), 2014: 1852 - 1865 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org © Copyright 2014
- Damopolii dkk, “*Evaluasi Kinerja Perangkat Desa Dalam Pengelolaan Administrasi Pertanahan Di Desa Pinolosian, Bolaang Mongondow Selatan, Eksekutif Volume 2 No. 1 Tahun 2022 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi*, hlm 4-7

Firdilla Kurnia - 23 November 2022 “*Evaluasi adalah pengukuran dan perbaikan suatu kegiatan seperti membandingkan dan menganalisis hasil aktivitas*”.

Iin Endah Setiawati¹, Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Al-Ghifari Bandung Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung, Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifar, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2020 hlm 34-35

Kompas.com - 14/06/2023, 12:00 WIB Serafica Gischa Editor Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "*Pengertian Kinerja Menurut Ahli*."

Lumempow, V., Posumah, J. H., & Kolondam, H. F. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi. *Jap, Vii*(103), 38– 49.

Marliani, L., *Metamorfosis Admiistrasi Negara*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Jln. R.E. Martadinata No.150 Ciamis

Nawawi, M. (2019). Pentingnya Kualitas Aparat Pemerintah Desa Dalam Pembangunan Di Desa Bedilan Kecamatan Belitang Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 16(1), 28. <https://doi.org/10.47232/Aktual.V16i1.4>

Saiton, S. Sos., M. Si. *Evaluasi Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2002 Tentang Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (Lpmk) Pada Kelurahan Sako Kota Palembang*

Setiobudi, E., Nalisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Tridharma Kencana, E. Setiobudi / *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 170-182