

Efektivitas Perencanaan dan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Instansi (Studi pada Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal Kemendesa PDTT)

Amirudin¹, H.Jazuli Mukhtar², Ichwan Nugroho³

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: *amirudin.map7@gmail.com¹, dosen01962@unpam.ac.id², dosen2686@unpam.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dampak evaluasi kerja dan perencanaan terhadap kinerja kelembagaan pada Direktorat Pembangunan Ekonomi Lokal, Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Metode survei dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional merupakan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel perencanaan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja instansi, dengan koefisien korelasi sebesar 0,773 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,598, artinya memberikan kontribusi sebesar 59,8% terhadap penjelasan variabel kinerja instansi. Secara parsial evaluasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi dengan koefisien korelasinya sebesar 0,739 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,547. Artinya variabel Evaluasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 54,7% terhadap penjelasan instansi kinerja. Perencanaan dan evaluasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi dengan koefisien korelasi sebesar 0,782 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,611, artinya variabel perencanaan dan evaluasi kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 61,1% terhadap variabel kinerja instansi. Hasil uji minimal 22,810 dan lebih tinggi dari F tabel yaitu minimal 3,33. Hasil regresi linier berganda $\hat{y} = 0,847 + 0,534 X1 + 0,262 X2$ menunjukkan bahwa jika pelatihan dan evaluasi pegawai ditingkatkan menjadi 75 satuan, maka kinerja lembaga akan meningkat dari 0,847 satuan menjadi 60,567 satuan.

Kata kunci

Perencanaan, Evaluasi Kerja, Kinerja Instansi

ABSTRACT

The purpose of this study is to understand the impact of work evaluations and planning on institutional performance at the Directorate of Local Economic Development, Desa, Daerah Tertinggal, and Transmigration. A survey method with a quantitative approach that is correlational is the research methodology used in this study. The study's findings indicate that, in a partial manner, the variable planning (X1) has a significant and positive impact on the institutional performance, with a correlation coefficient of 0,773 and a coefficient of determination (r^2) of 0,598, meaning that it contributes by 59.8% to the explanation of the institutional performance variable. Partially, work evaluation (X2) has a positive and significant impact on Institutional Performance, with a correlation coefficient of 0.739 and a coefficient of determination (r^2) of 0.547. This means that the variable Work Evaluation contributes 54.7% to the explanation of institutional performance. Planning and work evaluation simultaneously had a significant impact on

the instansi kinerja with a koefisien korelasi of 0.782 and a nilai koefisien determinasi (r^2) of 0.611, meaning that the variables of perencanaan and evaluasi kerja simultaneously contributed 61.1% to the instansi kinerja variable. The uji results are at least 22,810 and higher than the F table, which is at least 3,33. The results of the linear regression berganda $\hat{y} = 0,847 + 0,534 X_1 + 0,262 X_2$ indicate that if employee training and evaluation are increased to 75 satuan, then the institution's kinerja will increase from 0,847 satuan to 60,567 satuan.

Keywords

Planning, Work Evaluation, Agency Performance

1. PENDAHULUAN

Pembangunan Daerah Tertinggal adalah inisiatif yang bertujuan untuk mengubah daerah yang dihuni oleh masyarakat dengan berbagai tantangan sosial, ekonomi, dan fisik menjadi daerah yang harmonis dengan masyarakat yang kualitas hidupnya sama atau tidak setinggi masyarakat Indonesia lainnya. Untuk mengatasi masalah tersebut, pemerintah Indonesia telah menerapkan Strategi Pembangunan Daerah Tertinggal Nasional melalui Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Diharapkan dokumen ini, Strategi Pembangunan Daerah Tertinggal Nasional, dapat menjadi panduan dan formula bagi berbagai pemangku kepentingan dalam hal ini, termasuk pemerintah pusat, pemerintah daerah, sektor swasta, dan masyarakat, dalam melaksanakan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Direktorat Pembangunan Ekonomi Daerah, di bawah Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai tugas dan fungsi, serta berada di bawah dan mengarahkan pekerjaan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Tugas-tugas ini meliputi pelaksanaan dan koordinasi kebijakan di bidang investasi dan modal, koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), potensi keunggulan, kemitraan bisnis, serta industri, distribusi, dan pemasaran. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Direktorat Pembangunan Ekonomi Daerah di Daerah Tertinggal melaksanakan fungsi-fungsi berikut:

- a. Mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan investasi dan modal, UMKM, potensi keunggulan, kemitraan bisnis, industri, distribusi, dan pemasaran;
- b. Mengkoordinasikan kegiatan usaha di bidang investasi dan modal, UMKM, potensi produk unggulan, kemitraan bisnis, industri, distribusi, dan pemasaran;
- c. Mengusulkan alokasi anggaran untuk mempercepat pengembangan daerah terbelakang di bidang pembangunan ekonomi daerah;
- d. Memberikan bimbingan teknis dan pengawasan dalam koordinasi pelaksanaan kebijakan investasi dan modal, UMKM, potensi produk, kemitraan usaha, serta industri, distribusi, dan pemasaran;
- e. Mengevaluasi dan melaporkan koordinasi kegiatan investasi dan modal, UMKM, potensi produk unggulan, operasional usaha, serta industri, distribusi, dan pemasaran;
- f. Melaksanakan urusan bisnis dan kependudukan dalam Direktorat Pembangunan Ekonomi Daerah di Daerah Terbelakang; dan 7. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Direktur Jenderal.

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Terbelakang, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2015 tentang Tata Tertib dan Prosedur Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Terbelakang, dan Transmigrasi dijadikan acuan dalam pelaksanaan tugas

dan fungsi Direktorat Pembangunan Ekonomi Daerah sebagaimana disebutkan di atas. Penetapan Kinerja 2013, peraturan yang berkaitan dengan tugas dan kebijakan yang diberlakukan oleh Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, serta instrumen yang digunakan untuk melaksanakan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Kinerja instansi pemerintah merupakan gambaran pencapaian pemerintah atau bahkan tujuan pemerintah sebagai hasil dari visi, misi, dan strateginya, yang menunjukkan tingkat keberhasilan dan kepatuhan terhadap program dan aturan yang ditetapkan dalam melaksanakan berbagai kegiatan. Tata kelola pemerintahan yang baik merupakan prasyarat bagi. Tata Kelola Pemerintahan dalam mencapai Kebangsaan dan Kebangsaan serta mengangkat aspirasi penduduk. Oleh karena itu, perlu dikembangkan dan diterapkan sistem pertanggungjawaban yang sah agar operasional dan pembangunan pemerintah berjalan dengan cara yang bermanfaat, sukses, dan bebas dari korupsi, nepotisme, dan kolusi (Simanjuntak dkk. 2020). Biasanya, suatu lembaga atau organisasi yang berjalan dengan baik adalah organisasi yang memiliki tujuan yang jelas dan dipahami oleh semua orang di dalam organisasi tersebut, serta memiliki metode dan proses yang efisien yang didukung oleh sumber daya manusia sebagai pekerja yang fleksibel, cerdas, dan inovatif (Achmad, 2011).

Di Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal Kementerian Desa, Pengembangan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, faktor evaluasi dan perencanaan kerja mungkin menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan ideal merupakan hasil kerja keras karyawan. Faktor-faktor ini meliputi, tetapi tidak terbatas pada, perencanaan, evaluasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Proses pelaksanaan tugas-tugas terkait pekerjaan dapat diperkuat dengan pelatihan yang efektif dan penilaian kinerja karyawan yang berkelanjutan. Diharapkan

2. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Direktur Pengembangan Pengembangan Ekonomi Lokal bertanda tangan di bawah ini dan bertanggung jawab untuk melapor kepada Direktur Pembangunan Daerah Tertinggal. One Direktur membawahi Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal.

Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal bertanggung jawab mengawasi dan mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan di bidang penanaman modal dan permodalan, operasional, usaha mikro, kecil, dan menengah (KUMKM), potensi produk, kemitraan usaha, serta industri, distribusi, dan pemasaran.

a. Variabel Perencanaan

Yang dimaksud dengan perencanaan adalah usaha pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi melalui tujuan serta kebijakan juga prosedur dan anggaran dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Variabel Evaluasi Kerja

Yang dimaksud dengan evaluasi kerja adalah suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu tercapai melalui merancang (*desain*),

pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data serta pelaporan hasil evaluasi. Variabel evaluasi kerja dalam penelitian ini meliputi dimensi: merancang, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data serta pelaporan hasil evaluasi.

c. Variabel Kinerja Instansi

Yang dimaksud kinerja instansi adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan sekelompok pegawai dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak dari kegiatan yang dilakukan. Variabel kinerja instansi dalam penelitian ini meliputi dimensi: masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak

d. Populasi dan Sampel

Secara umum populasi dimaksudkan sebagian wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, Sugiyono (2014:90). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 35 orang.

e. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, kemudian penulis melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian yang mencakup ketiga variabel yang diteliti dari hasil jawaban responden dari 32 responden atau seluruhnya. Tujuan uji reliabilitas adalah agar penelitian yang dilakukan konsisten dalam penelitian-penelitian serupa yang dilakukan. Penulis menggunakan uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* yaitu dengan mengkorelasikan jawaban atas butir pernyataan ganjil terhadap butir pernyataan genap terlebih dahulu kemudian dihitung reliabilitas internalnya. Instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien korelasinya yang diperoleh bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel.

$$r_{xy} = \frac{\sqrt{(4,862)(5,536)}}{4,201}$$

$$r_{xy} = \frac{\sqrt{26,913}}{4,201}$$

$$r_{xy} = \frac{5,188}{4,201}$$

$$r_{xy} = 1,235$$

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

$$r_{xy} = \frac{4,201}{\sqrt{(4,862)(5,536)}}$$

$$r_{xy} = \frac{4,201}{\sqrt{26,913}}$$

$$r_{xy} = \frac{4,201}{5,188}$$

$$r_{xy} = 0,810$$

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

$$r_i = \frac{2 \times 0,810}{1 + 0,810}$$

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, diperoleh bahwa nilai korelasi

$$r_i = \frac{1,620}{1,810}$$

product moment (rb) adalah 0,810 sehingga reliabilitas internalnya (ri) adalah 0,895. Nilai

$$r_i = 0,895$$

koefisien reliabilitas internal ini kemudian penulis konsultasikan dengan tabel nilai *product moment* dengan n = 32 di mana diperoleh r tabel untuk taraf kesalahan 5% adalah 0,349, karena reliabilitas internalnya bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel (0,895 > 0,349), maka instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabel untuk tingkat taraf kesalahan 5%.

a. Pengujian Normalitas Data

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data sampel berasal dari data yang terdistribusi normal. Untuk itu maka perlu diadakan uji sampel Kolmogorov Smirnov (KS), yaitu apabila *Asymp.Sig* > taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), seperti terlihat pada tabel uji normalitas di bawah ini.

**Tabel 1. Uji Normalitas Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Perencanaan	Evaluasi	Kinerja
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,0333	3,9959	4,0188
	Std. Deviation	,45842	,40887	,41179
Most Extreme Differences	Absolute	,173	,100	,138
	Positive	,087	,070	,076
	Negative	-,173	-,100	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		,979	,567	,781
Asymp. Sig. (2-tailed)		,293	,904	,575

1) Test distribution is Normal.

2) Calculated from data.

Dari tabel di atas nilai uji normalitas yang dihasilkan adalah sebesar $0,293 > 0,05$ untuk variable perencanaan, $0,904 > 0,05$ untuk variabel evaluasi kerja serta $0,575 > 0,05$ untuk variabel kinerja instansi, maka dapat dikatakan data sampel variabel berasal dari distribusi normal.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan variabel independen (perencanaan dan evaluasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja instansi) pada

Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Di mana analisis regresi berganda ini dinyatakan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan rumus sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum x_1 y)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_2 y)(\sum x_1^2) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1(\sum X_1) - b_2(\sum X_2)}{n}$$

Dari tabel penolong untuk menghitung persamaan regresi ganda dua prediktor diperoleh:

$$\sum X_1 = 125,333 \quad \sum X_1^2 = 496,587 \quad \sum X_1 \cdot Y = 500,907$$

$$\sum X_2 = 124,933 \quad \sum X_2^2 = 492,667 \quad \sum X_2 \cdot Y = 498,840$$

$$\sum Y = 126,800 \quad \sum Y^2 = 507,804 \quad \sum X_1 \cdot X_2 = 494,013$$

Di mana:

$$\begin{aligned} \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2/n \\ &= 496,587 - \frac{15708444}{32} \\ &= 496,587 - 490,889 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma X_1.Y &= \Sigma X_1.Y - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma Y)}{n} \\ &= 500,907 \cdot \frac{(125,333)(126,800)}{37} \\ &= 500,907 \cdot \frac{15892,267}{37} \\ &= 500,907 - 496,633 \\ &= 4,273 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma X_2.Y &= \Sigma X_2.Y - \frac{(\Sigma X_2) \cdot (\Sigma Y)}{n} \\ &= 498,840 \cdot \frac{(124,533)(126,800)}{37} \\ &= 498,840 \cdot \frac{15841,547}{37} \\ &= 498,840 - 495,048 \\ &= 3,792 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= 507,804 \cdot \frac{18678,740}{37} \\ &= 507,804 - 502,445 \\ &= 5,359 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma X_1.X_2 &= \Sigma X_1.X_2 - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma X_2)}{n} \\ &= 494,013 \cdot \frac{(125,333)(124,933)}{37} \\ &= 494,013 \cdot \frac{15658,311}{37} \\ &= 494,013 - 489,322 \\ &= 4,691 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk menghitung harga-harga atau nilai-nilai konstan (a), b1, dan b2 adapun perhitungannya dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{(\Sigma X_1.Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1.X_2)(\Sigma X_2.Y)}{27,954 - 22,007} \\ &= \frac{3,178}{5,947} \\ &= 0,534 \\ \sigma &= \frac{(\Sigma X_1.Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1.X_2)(\Sigma X_2.Y)}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1.X_2)^2} \\ &= \frac{(3,792)(5,698) - (4,691)(4,273)}{(5,698)(4,906) - (4,691)^2} \\ &= \frac{21,604 - 20,047}{27,954 - 22,007} \\ &= \frac{1,557}{5,947} \\ &= 0,262 \\ a &= \frac{\Sigma Y - b_1(\Sigma X_1) - b_2(\Sigma X_2)}{n} \\ &= \frac{126,800 - 0,534(125,333) - 0,262(124,933)}{37} \end{aligned}$$

$$= \frac{126.800 - 66.979 - 32.715}{32}$$

32

$$= \frac{27.106}{32}$$

32

$$= 0,847$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh:

$$a = 0,847$$

$$b_1 = 0,534$$

$$b_2 = 0,262$$

Dari nilai konstanta a dan koefisien regresi b_1 dan b_2 di atas kemudian dapat dibuat persamaan regresinya, yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 0,847 + 0,534 X_1 + 0,262 X_2$$

Untuk persamaan regresi perencanaan dan evaluasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Instansi adalah: $\hat{Y} = 0,847 + 0,534 X_1 + 0,262 X_2$. Hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja instansi karena perencanaan dan evaluasi kerja dapat diprediksikan melalui persamaan regresi tersebut.

Berdasarkan data skor perencanaan dan evaluasi kerja yang tertinggi adalah 75 (5 x 15). 5 adalah nilai tertinggi tiap jawaban dan 15 adalah jumlah item pertanyaan. Oleh karena itu, kinerja instansi adalah:

$$\hat{Y} = 0,847 + 0,534 + 0,262 \cdot 75$$

$$= 0,847 + 59,720$$

$$= 60,567$$

Ternyata jika perencanaan dan evaluasi kerja ditingkatkan sampai 75 satuan, maka kinerja instansi meningkat dari 0,847 satuan menjadi 60,567 satuan. Hal ini berarti semakin baik dan akurat perencanaan dan evaluasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja instansi Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis dan jawaban rumusan masalah yang diajukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian variabel perencanaan (X_1) memiliki pengaruh yang positif kuat dan signifikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,773, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,598, artinya variabel perencanaan memberikan kontribusi sebesar 59,8% dalam menjelaskan variabel kinerja instansi.
- Berdasarkan hasil penelitian variabel evaluasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yakni dengan nilai koefisien korelasinya sebesar 0,739, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,547, artinya variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 54,7% dalam menjelaskan kinerja instansi.
- Dari hasil analisis secara simultan, menunjukkan bahwa perencanaan dan

evaluasi kerja berpengaruh positif kuat dan signifikan terhadap kinerja instansi. Hal ini tingkat perencanaan secara langsung mempengaruhi kinerja instansi, telah terbukti secara signifikan dari hasil penelitian secara parsial maupun secara simultan diketahui bahwa kinerja instansi pada Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dapat ditentukan oleh faktor-faktor

5. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Mansyur (2011), *Teori-Teori Mutakhir Administrasi Publik*, Yogyakarta : Rangkang Education.
- Bangun, Wilson (2008), *Intisari Manajemen*, Bandung : Refika Aditama.
- Creswell, Jhon W (2010), *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hanafi, Mamduh M. (2003), *Manajemen*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, Mohamad (2009), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : BPFE.
- Mawardi, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi). *Jurnal Mandiri*, 3(2). 194-206.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). 167 - 175.
- Pasolong, Harbani (2007), *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Qurtubi, Ahmad (2008), *Pengantar Teori Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bintang Harapan Sejahtera.
- Rachmawati, Ike K (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI.
- Salam, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN UPAYA PENCEGAHAN TERHADAP KINERJA KADER KESEHATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 381-390.
- Sedarmayanti (2009), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.
- Simanjuntak, L.A., Monossoh, H., & Rondonuwu, S. (2020). Evaluasi Laporan Kinerja Institusi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Utara. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi* 15(3), 376-384.
- Sudjana, Nana (2009), *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- (2014), *Statistik untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.