DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintahan. PT. Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2000) MSDM Pemerintahan, Bandung: Remaja Rodaksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas, Mandar Maju.

Sedarmayanti. (1995) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama

Attwood & Dimmock dalam Sedarmayanti (2010) Bandung: Refika Aditama

Sedarmayanti. (2010) Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik), Bandung: Refika Aditama

Keban. (2004) Enam Dimensi Administrasi Publik, Yogyakarta: Gava Media.

Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik. Jakarta : Rinekacipta.

Cepi Priatna. (2015). Perilaku Pemerintahan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Dona Dianing Ratri. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bag,. Retail di PT. Propan Raya ICC Cabang Semarang.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Sasaran Kerja Pegawai.

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2021.

Jurnal:

Dona Dianing Ratri. 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Retail di PT. Propan Raya ICC Cabang Semarang. Jurnal Dinamika Manajemen Vol.2 No.3 130-144

Ferry Hardian, Kusdi Rahardjo & Moch Soe'oed Hakam. 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Service Center Panasonic Surabaya. Jurnal JAB Vol.1 No.1 1-7

Frengky Basna. 2016, Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Pemerintahan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No.3, 319-334.

Bryan J. Tampi. 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado), Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4, 1-20

Kadek Ary Setiawan & Ni Wayan Mujiati. 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.12 7956-7983

Karina Dewi & Hardi Utomo. 2015, Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Morichindo Fashion Unggaran. Jurnal Ilmiah Among Makarti Vol.8 No. 16 1-10

UNIVERSITAS NASIONAL

LAMPIRAN

UNIVERSITAS NASIONAL

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Dalam upaya mendapatkan data, penelitian ini menggunakan wawancara sebagai metode utama untuk melakukan pengkajian data secara mendalam. Pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri.

No.	Indikator	Pertanyaan	Informan
1.	Kualitas Kerja	1. Bagaimana pemahaman mengenai tugas dan kewajiban serta ketelitian dan kerapihan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban dari setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri - Kepala Sub Bagian Tata Usaha - Kepala Sub Unit Wil.I - Kepala Sub Unit Wil.II
		2. Bagaimana dengan etos	- Direktur

		kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing pegawai?	Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri
		3. Apa saja kendala atau hambatan yang Bapak/Ibu hadapi sebagai penilai prestasi kerja pegawai dalam menilai setiap kinerja para pegawai?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri
		4. Apa saja saran atau motivasi untuk pegawai yang masih belum memahami pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri

		5. Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri
		6. Apa saja regulasi yang dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan sebuah kebijakan di Bidang evaluasi perkembangan desa?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri

UNIVERSITAS NASIONAL

2,	Ketepatan	7. Bagaimana Kedisiplinan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan target waktu yang telah di susun dalam sebuah sasaran kinerja pegawai (SKP)?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri - Kepala Sub Bagian Tata Usaha - Kepala Sub Unit Wil.I - Kepala Sub Unit Wil.II
		8. Apakah sebagai pegawai sudah disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang telah disusun dalam SKP?	- Staff

3.	Inisiatif	9. Apakah setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri memiliki sikap inisiatif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa - Kepala Sub Unit Wil.I - Kepala Sub Unit Wil.II
		10. Apakah sudah dilakukan mekanisme reward bagi pegawai yang berprestasi?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri

4.	Kemampuan	11. Bagaimana sikap tanggung jawab yang ditunjukkan oleh setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri dalam melaksanakan tugas dan kewajiban masing-masing?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri - Kepala Sub Bagian Tata Usaha - Kepala Sub Unit Wil.I - Kepala Sub Unit Wil.II
		12. Apakah sebagai seorang pegawai sudah berperilaku sesuai dengan kewenangan?	- Staff

		13. Bagaimana upaya yang Ibu lakukan sebagai seorang pimpinan di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan dan memperbaiki kompetensi kinerja pegawai?	- Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri
5.	Komunikasi	14. Bagaimana sikap Kerjasama dan interaksi antar staff/pegawai Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri?	- Kepala Sub Bagian Tata Usaha - Kepala Sub Unit Wil.I - Kepala Sub Unit Wil.II - Staff

		15. Bagaimana upaya Bapak/Ibu dalam menjaga komunikasi atau interaksi kepada sesama pegawai?	- Staff

UNIVERSITAS NASIONAL

Narasumber 1

Nama : Anggar P Widyaningtyas

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

Tanggal Wawancara : 19 Juli 2022

Indikator Kualitas Kerja

1. **Bagaimana pemahaman mengenai tugas dan kewajiban serta ketelitian dan kerapihan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban dari setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri?**

   Tugas dan fungsi Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2021 tentang Pemerintahan dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, dimana setiap pegawai diwajibkan untuk mengetahui tugas dan fungsi dari Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa yang dilandasi oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan dan Pendayagunaan Data Profil Desa dan Kelurahan serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 81 Tahun 2015 tentang Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan beserta aplikasi Profil Desa dan Kelurahan serta aplikasi Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan. Dalam hal ketelitian dan kerapihan dikatakan masih belum maksimal, namun masing-masing

pegawai diharapkan mampu untuk dapat mencerna maksud dan tujuan dari Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut, sehingga dapat memberikan pelayanan optimal kepada Pemerintah Daerah, selain itu agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaporan maupun penyampaian data berkaitan dengan tugas dan fungsi kepada pihak yang membutuhkan.

2. **Bagaimana dengan etos kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing pegawai?**

   Mayoritas pegawai memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan dan mendukung tugas dan fungsi di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa, salah satunya ditandai dengan pemahaman sebagian besar pegawai terhadap kebijakan Profil Desa dan Kelurahan serta Evaluasi Perkembangan Desa. Keberadaan pegawai baik Jabatan Fungsional Umum maupun Jabatan Fungsional Tertentu di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa menciptakan sebuah harmonisasi dalam menjalankan pekerjaan dengan tujuan dan sasaran kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2021 tentang Pemerintahan dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri. Setiap Wilayah di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa baik Wilayah I, II, III, dan IV memiliki kemampuan dan etos kerja yang seimbang dalam mengemban tugas dan fungsi Direktorat, ditambah lagi dengan bantuan dari tenaga administrasi/pendukung dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan di Direktorat.

3. **Apa saja kendala atau hambatan yang Bapak/Ibu hadapi sebagai penilai prestasi kerja pegawai dalam menilai setiap kinerja para pegawai?**

   Hambatan utama dalam melakukan penilaian prestasi kinerja yaitu menghilangkan sifat subjektifitas penilai dalam melakukan penilaian, hal ini tanpa disadari muncul sehingga membuat penilaian prestasi kinerja terkesan kurang murni atau hanya mengedepankan kedekatan antara pimpinan dan pegawai. Sedangkan bagi pegawai yang kurang dekat/dikenal oleh pegawai cenderung memiliki penilaian prestasi kinerja yang tidak menonjol.

4. **Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai?**

   Salah satu upaya yang dilakukan adalah memberikan *reward and punishment* kepada setiap pegawai baik yang telah menerapkan etos kerja atau kinerja yang optimal maupun yang melakukan pelanggaran-pelanggaran atau indisipliner (datang terlambat, tidak masuk kantor tanpa keterangan, dan lain sebagainya). Disamping itu, peran pimpinan dalam melibatkan setiap pegawai dalam setiap rapat maupun kegiatan juga diharapkan dapat memberikan ilmu atau pengetahuan kepada pegawai terhadap tugas dan fungsi di Direktorat tersebut serta mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal dengan partisipasinya disetiap kegiatan yang dilaksanakan.

Indikator Ketepatan

1. **Bagaimana Kedisiplinan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan target waktu yang telah di susun dalam sebuah sasaran kinerja pegawai (SKP)?**

   Kedisiplinan jam masuk kerja pegawai di Ditjen Bina Pemerintahan Desa yaitu paling lambat pada jam 08.00 pagi, namun apabila pegawai melebihi waktu tersebut maka secara prosedur jam pulangnya harus menyesuaikan agar tetap terhitung 8 jam lebih. Secara umum, jam kehadiran pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa masih di dominasi oleh pegawai yang terlambat dengan berbagai alasan dibaliknya. Namun ada juga pegawai yang datang tepat waktu sebelum 08.00 WIB.

Indikator Inisiatif

1. **Apakah setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri memiliki sikap inisiatif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing?**

   Inisiatif pegawai merespon atau merespon pekerjaan dengan baik karena mengikuti instruksi atau perintah atasannya dengan baik. Pegawai juga memahami bisnis yang mereka hadapi, sehingga mereka hanya membutuhkan sedikit arahan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. **Apakah sudah dilakukan mekanisme reward bagi pegawai yang berprestasi?**

Sejauh ini, mekanisme reward bagi pegawai yang berprestasi sudah kami lakukan. Untuk 1 tahun, ini ada satu orang yang telah menerima.

Indikator Kemampuan

1. **Bagaimana sikap tanggung jawab yang ditunjukkan oleh setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri dalam melaksanakan tugas dan kewajiban masing-masing?**

   Kemampuan pegawai Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa belum sepenuhnya maksimal dikarenakan berbagai faktor lainnya. Pegawai di tempat kerja mulai menyukai ruang kantor dimana penggunaan perangkat ini sangat membantu mereka dalam menyelesaikan sesuatu, namun untuk sebagian kecil pegawai masih ada kekurangan ruang kantor atau penggunaan perangkat karena tingkat pendidikan masing-masing. pegawai.

2. **Bagaimana upaya yang Ibu lakukan sebagai seorang pimpinan di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan dan memperbaiki kompetensi kinerja pegawai?**

   Salah satu upaya untuk meningkatkan kompentensi kinerja pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa yaitu dengan mengikutsertakan para pegawai pada berbagai seminar (webinar) dan kegiatan baik di internal maupun eksternal Kementerian Dalam Negeri.

Indikator Komunikasi

1. **Bagaimana sikap Kerjasama dan interaksi antar staff/pegawai Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri?**

   Sepengetahuan interaksi antara pegawai cukup baik.

UNIVERSITAS NASIONAL

Narasumber 2

Nama : Anitsyah

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Kepala Sub Bagian Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

Tanggal Wawancara : 19 Juli 2022

Indikator Kualitas Kerja

1. **Bagaimana pemahaman mengenai tugas dan kewajiban serta ketelitian dan kerapihan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban dari setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri?**

   Pegawai memang sudah memahami tugas dan kewajibannya masing-masing, akan tetapi sebagian besar pegawai masih kurang dalam hal ketelitian, masih ada yang kedapatan yang tidak mematuhi prosedur yang berlaku. Dalam hal ini kami juga berupaya agar pegawai mampu meningkatkan lagi kualitas kinerjanya.

Indikator Ketepatan

1. Bagaimana Kedisiplinan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan target waktu yang telah di susun dalam sebuah sasaran kinerja pegawai (SKP)?

   Ketepatan waktu pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa masih dikatakan kurang, sebagian pegawai masih kurang disiplin. Setiap

harinya masih saja pegawai sering terlambat, meskipun dalam hal ini telah diberikan dispensasi waktu namun bukan berarti dispensasi waktu tersebut berlaku setiap harinya. Hal ini merupakan masalah utama yang harus segera diatasi.

Indikator Inisiatif

1. **Apakah setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri memiliki sikap inisiatif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing?**

   Beberapa pegawai memiliki sifat inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsi di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa, salah satu contoh sederhananya yaitu melakukan *update* data progres pengisian Profil Desa dan Kelurahan (melalui aplikasi Prodeskel) dan Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan (melalui aplikasi EPDeskel). Selain itu, pimpinan eselon III dan IV rutin dalam melakukan koordinasi/rapat terkait kegiatan-kegiatan di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan.

Indikator Kemampuan

1. **Bagaimana sikap tanggung jawab yang ditunjukkan oleh setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri dalam melaksanakan tugas dan kewajiban masing-masing?**

Untuk kemampuan pegawai sendiri masih kurang, dalam mengoperasikan komputer kurang ahli. Sehingga hal ini menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada masing-masing pegawai. Faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi pegawai diantaranya yaitu keinginan belajar dan berusaha dari masing-masing individu pegawai tersebut; lingkungan yang mendukung untuk terus belajar dan berkembang; pimpinan yang memberikan peluang kepada para pegawai untuk dapat meningkatkan kompetensinya; serta peluang bagi pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai

Indikator Komunikasi

1. **Bagaimana sikap Kerjasama dan interaksi antar staff/pegawai Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri?**

   Interaksi antara pimpinan dan bawahan memang cukup baik, antara pegawai juga demikian. Di dalam setiap pemerintahan tidak dapat kita pungkiri bahwa, pasti ada yang namanya konflik antara sesama pegawai. Namun akhir-akhir ini, saya sebagai kepala bagian sering mendapatkan laporan dari beberapa pegawai mengatakan bahwa di beberapa Subdirektorat sering terjadi cekcok sampai tidak bertegur sapa. Dalam hal ini tentu saja berpengaruh juga dalam kualitas kinerja pegawai.

Narasumber 3

Nama : Simon Makarios

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Kepala Sub Unit Wilayah I Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

Tanggal Wawancara : 20 Juli 2022

Indikator Kualitas Kerja

1. Bagaimana pemahaman mengenai tugas dan kewajiban serta ketelitian dan kerapihan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban dari setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri?

   Kualitas kinerja pegawai di wilayah I sejauh ini masih belum bisa dikatakan maksimal, pegawai sering kali melalukan kesalahan. Pemahaman akan tugas memang sudah paham, namun ketelitian serta kerapihan dalam melaksanakan kewajiban masih kurang. Karena itu diharapkan kepada pegawai agar lebih meningkatkan lagi mutu kinerjanya

Indikator Ketepatan

1. **Bagaimana Kedisiplinan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan target waktu yang telah di susun dalam sebuah sasaran kinerja pegawai (SKP)?**

   Bahwa kesadaran tinggi untuk cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan semua tugas bisa di katakan realtif karena tergantung bagaimana beban

dan banyaknya tugas itu, tetapi untuk secara keseluruhan memang sudah baik.

Narasumber 4

Nama : Kustiaman

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Kepala Sub Unit Wilayah II Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

Tanggal Wawancara : 20 Juli 2022

Indikator Ketepatan

1. **Bagaimana pemahaman mengenai tugas dan kewajiban serta ketelitian dan kerapihan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban dari setiap pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri?**

   Terkait pemahaman pegawai terhadap tugas dan kewajibannya sesuai dengan UU 44 Tahun 2014, semua pegawai di EPD sudah memahami tuganya masing-masing sesuai dengan nomor jabatannya, namun disamping itu ketelitian maupun tanggungjawabnya terhadap tugas yang telah dibebankan masih belum maksimal, misalkan dalam pembuatan surat masih kedapatan yang ada salahnya, baik dalam penomoran. Sehingga untuk meminimalisir kesalahan tersebut, kami telah menyediakan paraf koordinasi. Dan Kerapihan pegawai juga masih belum bisa dikatakan maksimal.

Indikator Ketepatan

1. **Bagaimana Kedisiplinan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan target waktu yang telah di susun dalam sebuah sasaran kinerja pegawai (SKP)?**

   Ketepatan pegawai masih kurang, pekerjaan yang baik dalam suatu pemerintahan, salah satu unsur yang harus diperhatikan adalah pihak pemerintahan harus mampu mengatur antara jumlah / volume pekerjaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan agar antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya dapat selesai sesuai dengan waktu/ jadwal yang telah ditentukan dengan kata lain tugas yang lainnya tidak saling mengganggu.

UNIVERSITAS NASIONAL

Narasumber 5

Nama : Erma Ginting

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Staff Sub Bagian Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

Tanggal Wawancara : 20 Juli 2022

Indikator Ketepatan

1. **Apakah sebagai pegawai sudah disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang telah disusun dalam SKP?**

   Sebagian besar pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Ditjen Bina Pemdes Kemendagri dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan, mengingat bahwa apabila ada pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, maka akan menyebabkan tahapan pekerjaan selanjutnya jadi terhambat. Namun apabila ada pegawai yang dalam pelaksanaan tugasnya tidak tepat waktu biasanya disebabkan oleh beberapa hal seperti sakit, adanya penugasan lain, dan lain sebagainya.

Narasumber 6

Nama : Muhammad Nur Fajar

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Staff Sub Unit Wilayah II Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

Tanggal Wawancara : 20 Juli 2022

Indikator Komunikasi

1. **Bagaimana upaya Bapak dalam menjaga komunikasi atau interaksi kepada sesama pegawai?**

   Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh para pimpinan dan pegawai di Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa yaitu dengan mengedepankan kerja sama tim atau kelompok kerja dalam hal pekerjaan maupun di luar pekerjaan agar setiap pegawai mampu berkomunikasi dengan rutin di lingkungan kerja. Selain itu, perlu adanya pertemuan rutin antara pimpinan dan para pegawai agar menciptakan interaksi dan kerja sama di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa.

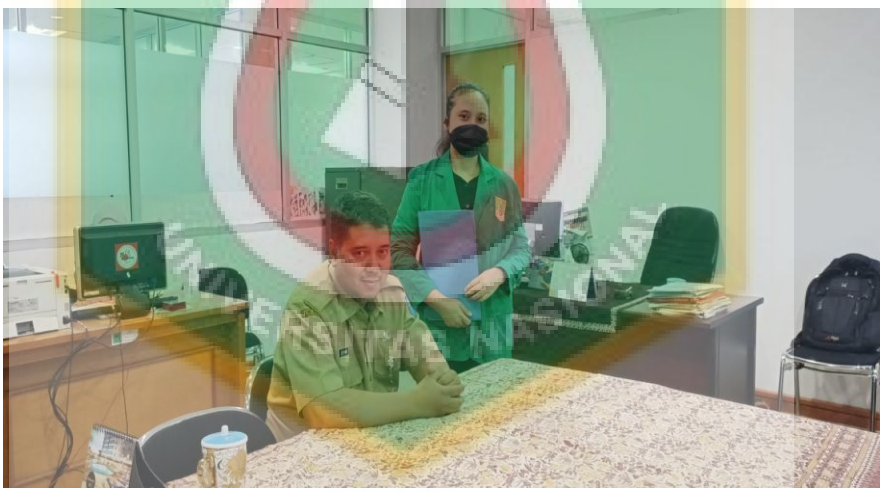
Lampiran 2 Dokumentasi

i

Wawancara dengan Direktur Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

Wawancara dengan Kasubbag dan Staff Bagian Tata Usaha

Wawancara dengan Kasubnit dan Staff Wilayah I dan Wilayah II



Wawancara dengan Kasubnit Wilayah II

Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan

Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ratna Octaviana Daeli

Nama Pokok Mahasiswa : 183112351550227

Program Studi/ Konsentrasi : Administrasi Publik

Judul Skripsi : Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
1	07/06/22	Revisi Bab I	
2	16/06/22	Revisi Bab I dan II	
3	22/06/22	Revisi Bab II dan III	
4	12/07/22	Revisi Bab III dan IV	
5	28/07/22	Revisi Bab IV	
6	08/08/22	Revisi Bab IV	
7	10/08/22	Revisi Daftar Pustaka	

Jakarta,11 Agustus 2022

Ketua Program Studi,

.....

UNIVERSITAS NASIONAL

KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL
BINA PEMERINTAHAN DESA
Jl. Raya Pasar Minggu Km. 19 Jakarta Selatan 12072 Telp. 7942373-74

Jakarta, 13 Juli 2022

Nomor : 414 14/1637/V
Sifat : Segera
Lampiran :
Hal : Perijinan Penelitian a.n. Ratna Octaviana Daeli

Yth. Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nasional
di -
Jakarta

Berkenaan dengan surat dari Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nasional, nomor 605/WD/VII/2022 tanggal 12 Juli 2022 hal Permohonan Penelitian dan Informasi Data, maka pada prinsipnya kami dapat menerima permohonan izin penelitian saudara:

Nama : Ratna Octaviana Daeli
NIM : 183112351550227
Program Studi : S1 Administrasi Publik

di lingkungan Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri selama 2 (dua) minggu terhitung mulai tanggal 18 Juli s.d 01 Agustus 2022, dengan Judul Skripsi **"Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Direktorat Evaluasi Perkembangan Desa Kementerian Dalam Negeri"**

Demikian disampaikan, untuk menjadi maklum.

Direktur Evaluasi Perkembangan Desa,

Anggar Prambudiani Widyaningtyas, S.Sos., M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 196909161998032001

Tembusan:
Sekretaris Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa (sebagai laporan).

SKRIPSI RATNA OCTAVIANA DAELI

ORIGINALITY REPORT

23%	11%	10%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.usu.ac.id Internet Source	6%
2	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	6%
3	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	4%
4	123dok.com Internet Source	3%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	3%
6	Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaukang Manggaukang. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat", CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 2020 Publication	3%

UNIVERSITAS NASIONAL