

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM  
DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG  
(SUB BAGIAN KEUANGAN)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Diajukan oleh:**

**MARIA MARCELINA PETRINA OCTAVIA  
NIM. 07011282126116**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA 2024**

# HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

## EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG (SUB BAGIAN KEUANGAN)

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik

Oleh :

Maria Marcelina Petrina Octavia

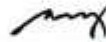
NIM. 07011282126116

Pembimbing I

Drs. Mardianto, M.Si

NIP. 196211251989121001

Tanda Tangan



Tanggal

21 Desember 2024

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**“EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN  
UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG  
(SUB BAGIAN KEUANGAN)”**

Skripsi

Oleh :

**Maria Marcelina Petrina Octavia  
NIM. 07011282126116**

**Telah di Pertahankan di Depan Penguji  
Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat  
Pada tanggal 02 Januari 2025**

Pembimbing :

**Drs. Mardianto, M.SI  
NIP. 196211251989121001**

Tanda Tangan

Penguji :

**1. Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.SI  
NIP. 198701052015041003**


**2. Riza Adelia Suryani, S.IP., M.SI  
NIP. 198902222023212044**

Tanda Tangan

Mengetahui,

  
**Dekan FISIP UNSRI**  
**Prof. Dr. Alfritri, M.SI**  
**NIP. 196601221990031004**

**Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,**

  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

### LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertantangan di bawah ini

Nama : Maria Marcelina Petrina Octavia

NIM : 07011282126116

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatukan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan  
di Palembang, 23 Desember 2024



Maria Marcelina Petrina Octavia  
NIM.07011282126116

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Worry about Nothing,  
Pray about Everything.  
Philippians 4:6.”*

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Diri saya sendiri
2. Keluarga saya, Bapak, Ibu, Adik
3. Orang-orang yang saya sayangi
4. Seluruh dosen dan pegawai FISIP UNSRI
5. Teman-teman Ilmu Administrasi Publik  
2021
6. Almamater kuning kebanggaan,  
Universitas Sriwijaya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa Skripsi dengan judul “Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang (Sub Bagian Keuangan)” dengan baik tanpa halangan tertentu guna menyelesaikan studi di jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.

Penyusunan Skripsi ini tidaklah lepas dari bimbingan serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, berkat bimbingan, izin, karunia, dan kehendak-Nya lah penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik hingga pada titik ini.
2. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan dalam segala bentuk dan doa yang tidak henti untuk kelancaran studi penulis.
3. Drs. Mardianto, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang sudah membantu penulis dalam penyusunan skripsi dalam bentuk bimbingan dan semangat serta kemudahan dalam menyusun.
4. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang, selaku tempat penelitian yang telah memberikan izin dan kemudahan saat proses penelitian berlangsung.
5. Informan-informan yang telah membantu penulis dalam mengadakan proses wawancara guna mendapatkan data.
6. Rektor Universitas Sriwijaya, Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si.
7. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Prof. Dr. Alfitri, M.Si.
8. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S. Sos., MPA.
9. Ibu Annada Nasyaya S.IP., M.SI selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang dengan perhatian serta ketersediaan dalam memberikan perhatian serta arahan selama masa studi.
10. Admin Jurusan Ilmu Administrasi Publik Kampus Indralaya, Ita Permata Sari yang sangat membantu penulis dalam kelancaran administrasi.
11. Ibu Uswatun Hasanah, SE. Selaku Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
12. Teman-teman Mayan Rido Aprilyansah, Arieq Hikmal Athallah, Muhammad Ryan Setiawan, Khoirunnisa, Daffa Syalasi, Muhammad Fachri Fane, Kevin Patar Gilbert Sianturi, Zahra Zania Muhammad Anugrah Bagus. Teman-teman semasa sekolah Theresia Shakira Gita Purnawan, Cyndika, Godeliva Yvonne Magdalena Sitinjak, dan Maria Octavia Dina Purnawan. Teman juga kakak tingkat Khansa Lulu Fatima, Septia Choirunnisa Ananda, Adillah Salma Tsamarafatin, Tasya Komala, juga Muhammad Putra Shollahudin, Sekar Tyaswidyaningrum, dan Fatimah Hafiah selaku teman penulis yang selalu memberikan dukungan serta masukan selama proses penyusunan skripsi dan juga selalu memberikan banyak kebahagiaan serta pelajaran pada setiap kondisi baik suka maupun duka.

13. Terimakasih banyak pula penulis berikan kepada Cecilia Serli Astuti dan Bulek Rintarti yang selalu mendukung, mengapresiasi dan memberikan penulis banyak kesempatan untuk merasakan banyak rasa yang tidak pernah penulis rasakan.
14. Terimakasih kepada saudara dengan NIM 119 yang telah menjadi sosok seperjuangan yang menemani suka dan duka serta mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah mendukung penulis dalam proses penyusunan Skripsi.
16. Terakhir, diri saya sendiri, terimakasih sudah mampu untuk bertahan sampai saat ini meskipun selama penyusunan banyak hal yang membuat penulis seringkali menangis berkepanjangan sehingga kehilangan semangat dan fokus.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini. Kritik dan saran membangun yang diberikan sangat diharapkan untuk mencapai kesempurnaan dalam skripsi ini.

Palembang, 30 Desember 2024

Maria Marcelina Petrina Octavia

NIM. 07011282126116

## ABSTRACT

### ABSTRACT

*The objective of this research is to identify and analyze the evaluation of employee performance within the Department of Public Works and Spatial Planning of Palembang City, specifically in the Finance Subdivision. This research is motivated by the need to provide efficient public services, where employee performance serves as a key indicator of success. Therefore, performance evaluation is necessary to identify the strengths and weaknesses of employees, enabling improvements to enhance the quality of their work. This study examines four aspects: Work Quality, Timeliness, Effectiveness, and Flexibility, using a qualitative method. Based on the analysis of the data, the study provides recommendations such as improving discipline, optimizing time management, and fostering communication development. These measures are expected to enhance employee performance and support the effective implementation of tasks and work programs.*


**Keywords:** *Performance Evaluation, Department of Public Works and Spatial Planning of Palembang City, Work Quality, Timeliness, Effectiveness, Flexibility.*

Pembimbing

Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001



Mengetahui,  
Ketua Jurusan



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**

NIP. 196911101994011001



## ABSTRAK

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis evaluasi kinerja pegawai yang terjadi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang Sub Bagian Keuangan. Hal yang melatarbelakangi penelitian ini yakni untuk memberikan pelayanan publik yang efisien, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam keberhasilan tersebut. Oleh karena itu evaluasi kinerja diperlukan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai sehingga dapat dilakukan perbaikan guna meningkatkan kualitas kerja pegawai. Penelitian ini ditinjau dari empat indikator yakni Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Fleksibilitas dengan menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat memberikan rekomendasi berupa peningkatan kedisiplinan, optimalisasi manajemen waktu dan pengembangan komunikasi yang diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan program kerja secara lebih efektif.


**Kata Kunci:** Evaluasi Kinerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Fleksibilitas.

Pembimbing

Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001



Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRACT .....	viii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR SINGKATAN .....	xiv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
I.1    Latar Belakang .....	1
I.2    Rumusan Masalah .....	5
I.3    Tujuan Penelitian.....	5
I.4    Manfaat Penelitian .....	5
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1    Pengertian Evaluasi Kinerja.....	7
2.2    Pengertian Kepegawaian.....	11
2.3    Pelayanan Publik.....	12
2.4    Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang .....	14
2.5    Penelitian Terdahulu.....	15
2.6    Kerangka Berpikir Penelitian.....	29
BAB III .....	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1    Jenis Penelitian.....	32
3.2    Definisi Konsep.....	32
3.3    Fokus Penelitian.....	33
3.4    Jenis dan Sumber Data .....	36

3.5	Informan Penelitian .....	37
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.7	Teknik Analisis Data .....	39
BAB IV .....		41
HASIL DAN PEMBAHASAN .....		41
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian .....	41
4.2	Informan Penelitian .....	43
4.3	Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	44
1.	Kualitas Kerja .....	45
2.	Ketetapan Waktu .....	48
3.	Efektivitas .....	51
4.	Fleksibilitas .....	54
BAB V .....		57
PENUTUP .....		57
5. 1.	Kesimpulan .....	57
5. 2.	Saran .....	58
DAFTAR PUSTAKA .....		61
LAMPIRAN .....		63

## DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3. 1 Fokus Penelitian.....	34
Tabel 3. 2 Informan Penelitian .....	38
Tabel 4 1 Informan Penelitian.....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Berpikir .....	31
Gambar 3 1 Teknik Analisis Data.....	40
Gambar 4 1 Bagan Struktur Organisasi Dinas PUPR Kota Palembang.....	43
Gambar 4 2 Berkas yang telah Diselesaikan.....	46
Gambar 4 3 Berkas Proyek yang Belum Diarsipkan .....	47
Gambar 4 4 Wawancara dengan Ibu Mimin Surminah .....	50
Gambar 4 5 Berkas Proyek yang disusun per PPK.....	52
Gambar 4 6 Wawancara dengan Ibu Uswatun Hasanah .....	53
Gambar 4 7 Situasi Lingkungan Kerja.....	55

## DAFTAR SINGKATAN

PUPR	Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
SIPD	Sistem Informasi Pemerintah Daerah
PPK	Pejabat Pembuat Komitmen
SPM	Surat Perintah Membayar
SP2D	Surat Perintah Pencairan Dana

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Perkembangan di zaman modern ini, menjadikan bidang pemerintahan yang baik dan transparan semakin mendapat perhatian. Pemerintah daerah di seluruh Indonesia dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang efisien, akuntabel, dan transparan. Meningkatkan kinerja pegawai di setiap instansi pemerintahan menjadi salah satu indikator untuk mencapai tujuan dalam hal tersebut. Manfaat dari optimalisasi kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada keberhasilan internal, tetapi juga kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan publik. Kemajuan zaman menuntut instansi untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perkembangan, serta mampu untuk menjaga kinerja yang optimal. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Penilaian-penilaian kinerja inilah yang dapat membantu instansi pemerintah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawainya, sehingga dapat mengambil langkah untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Evaluasi Kinerja biasanya mencakup beberapa aspek, seperti kedisiplinan, kemampuan menyelesaikan tugas, hingga kerjasama dalam tim. Evaluasi dilakukan dengan tujuan dapat memberikan umpan balik yang membangun. Umpan balik yang spesifik dari atasan akan memudahkan pegawai untuk membuat perencanaan-perencanaan kerja serta keputusan-keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan yang telah ditetapkan. Menurut Gary Dessler (2016) sendiri mendefinisikan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah kegiatan mengevaluasi kinerja pegawai dimasa

sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta pengembangan. Evaluasi yang dilakukan secara berkala juga dapat membantu pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan regulasi, kebijakan, dan perkembangan teknologi di lingkungan kerja serta untuk memastikan kelancaran dari pelaksanaan program pembangunan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu menjalankan peran dan tugasnya sehingga dapat dilakukan identifikasi yang memerlukan perbaikan.

Dalam konteks pemerintahan daerah, sektor pembangunan infrastruktur merupakan salah satu sektor yang juga harus menjadi perhatian. Pembangunan yang terencana dan berkelanjutan merupakan kunci untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan juga mendukung pertumbuhan ekonomi. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang merupakan unit organisasi pemerintah daerah yang berada di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia. Dinas ini mempunyai peran strategis dalam memastikan pelaksanaan proyek pembangunan berjalan sesuai dengan rencana dan tepat sasaran.

Kementerian PUPR bertanggung jawab atas kebijakan nasional di bidang pembangunan infrastruktur, penataan ruang, pengelolaan sumber daya air, hingga perumahan. Di tingkat daerah, misalnya di Kota Palembang, PUPR berperan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah pusat sesuai kondisi dan kebutuhan daerah. Dinas PUPR berfungsi sebagai penghubung antara kebijakan nasional dan pelaksanaan operasional daerah untuk memastikan pembangunan infrastruktur dan perencanaan tata ruang berjalan efektif sesuai rencana.



Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya pasal 17 ayat (3) menyatakan bahwa “Setiap menteri membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan”, Inilah yang menjadi dasar hukum Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) dalam mengemban tugasnya. Hal ini juga memberikan landasan konstitusional bagi keberadaan kementerian yang lain dalam pemerintahan, termasuk Kementerian PUPR, yang bertanggung jawab atas urusan pekerjaan umum, infrastruktur, dan perumahan rakyat. Di dalam bidang infrastruktur, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan fisik wilayah.

Pada dinas ini, khususnya pada bagian keuangan memerlukan ketelitian dan akurasi yang tinggi dalam proses pengelolaan keuangannya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk memastikan seluruh kegiatan yang dilakukan telah memenuhi prinsip akuntabilitas dan transparansi. Peran bagian keuangan juga untuk mendukung kelancaran dana yang digunakan untuk berbagai proyek infrastruktur. Pengelolaan keuangan yang tepat, mulai dari perencanaan anggaran hingga penggunaan dana hingga pelaporan keuangan menjadi peran yang lebih difokuskan guna memastikan proyek – proyek ini berjalan sesuai dengan rencana.

Mengingat pentingnya pengelolaan keuangan yang baik dan bertanggung jawab, maka evaluasi dapat digunakan untuk menilai seberapa jauh pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya, mulai dari efisiensi penggunaan anggaran hingga keakuratan penyusunan laporan keuangan. Penilaian ini juga dapat mengidentifikasi hambatan – hambatan yang mungkin dihadapi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

Dari perkembangan yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan perubahan sosial turut mempengaruhi pola kinerja pegawai, salah satunya di Sub Bagian Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Di samping kemudahan akses informasi dan komunikasi yang membawa dampak positif berupa peningkatan produktivitas kerja, namun di sisi lain hal ini juga membawa tantangan bagi kinerja pegawai khususnya dalam hal disiplin dan profesionalisme di tempat kerja. Seperti kurang disiplinnya pegawai dalam manajemen waktu yang meninggalkan tempat kerja selama jam operasional tanpa alasan yang jelas. Selain itu penggunaan ponsel secara berlebihan juga menjadi salah satunya. Akses cepat ke media sosial seringkali mengalihkan perhatian pegawai dari tugas mereka, sehingga terjadi penurunan produktivitas dan konsentrasi serta mengganggu kualitas pekerjaan. Kemudian kurangnya pengawasan di antara pegawai lainnya karena pengawasan tersebut di anggap longgar atau karena adanya kedekatan personal antara pegawai yang menjadi asumsi bahwa pelanggaran kecil tidak akan mendapat perhatian serius. Ketidaksiplinan pegawai seperti berkas yang hilang karena penyimpanan yang kurang baik atau teledor juga seringkali terjadi, sehingga pegawai harus bertanggungjawab untuk itu. Selain itu, kepuasan kerja pegawai di divisi keuangan ini juga terbilang rendah karena masih terdapat adanya beban kerja yang tidak seimbang dan komunikasi yang kurang dalam profesionalitas kerja. Faktor – faktor yang dianggap sepele inilah yang dapat mempengaruhi etika kerja dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan publik dan produktivitas secara keseluruhan.

Kebijakan kinerja pegawai juga tertuang dalam Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Undang – Undang ini mengatur tentang penyelenggaraan pelayanan publik, di mana kinerja pegawai sangat menentukan

kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, terdapat Pasal 51 yang menegaskan perlunya pengawasan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik, termasuk kinerja aparatur yang bertugas. Terdapat juga tujuan Undang – Undang ini untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pemerintah memenuhi standar kualitas yang baik, sesuai dengan kebutuhan masyarakat.. Namun, dari kebijakan yang sudah diterapkan pemerintah tersebut, masih sangatlah diperlukan evaluasi perihal kinerja dari pegawai. Oleh karena itu, diharapkan melalui penelitian ini dapat ditemukan solusi permasalahan yang ada dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang bagian keuangan secara mendalam, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang (Sub Bagian Keuangan) ?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Didasari oleh rumusan masalah yang dituliskan diatas, tujuan dari diadakannya penelitian ini untuk mengevaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang (Sub Bagian Keuangan).

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dijabarkan, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman tentang Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang (Sub Bagian Keuangan) serta sebagai bahan pengembangan teoritis ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai saran dan masukan mengenai Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang (Sub Bagian Keuangan).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, J. (2017). Faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja para pegawai di kantor pemerintahan. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 6(1).
- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aini, N. (2019). Evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan pelayanan publik dalam perspektif good governance. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik (JISoP)*, 1(1), 43-57.
- Ansar, T., & Sukarmin. (2024). Evaluasi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Konawe. *AJSH*, 4(2). <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i2.579>
- Azizah, N., & Satrio, A. (2023). Evaluasi kinerja pegawai bagian pelayanan KTP elektronik di Kantor Kecamatan Kledung Kabupaten Temanggung.
- Budianto, E., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2023). Peran analisis jabatan, evaluasi jabatan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 142-154.
- Juarisman, R., Harapan Tua, R. F. S., & Yusri, A. (2020). Evaluasi kinerja pelayanan publik. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 163-173.
- Mitasari, A. D., & Syaflan, M. (2023). Evaluasi kinerja pegawai bagian pengadaan barang/jasa untuk optimalisasi pengadaan melalui e-purchasing (Studi kasus di Layanan Pengadaan Secara Elektronik Kabupaten Temanggung). <https://doi.org/10.32477/jrima.v1i2.696>

- Putri, D., dkk. (2023). Evaluasi kinerja pegawai berdasarkan hasil nilai indeks kepuasan masyarakat pada pelayanan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang periode Mei 2023. *Jekombis*, 2(3). <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1947>
- Rado, E., & Mustofa, A. (2023). Evaluasi kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan administrasi di bagian administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimana.
- Rohayati, dkk. (2021). Evaluasi kinerja pegawai melalui konflik peran ganda dan job stress. *Manager*, 4(4). <https://doi.org/10.32832/manager.v4i4.6036>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*.
- Tnesi, E., dkk. (2021). Evaluasi kinerja pegawai negeri sipil dalam pemungutan pajak reklame pada Badan Pendapatan Kabupaten Timor Tengah Utara. *JPP*, 3(1). <https://doi.org/10.32938/jpp.v3i1.1963>
- Wahyuningtias, A. (2024). Evaluasi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) tahun 2022 di Kabupaten Nganjuk. *Interaksi*, 1(3). <https://doi.org/10.30737/interaksi.v1i3.5921>
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*.
- Yusuf, M. A. (2014). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana.