

Volume 1 Nomer 4, Oktober 2023

PENGARUH INOVASI PRODUK KUALITAS LAYANAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH BNI CABANG UGM YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN NASABAH SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Cindy Kartika Sari, Uswatun Chasanah

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI

Fajar Purwiasuti, Nur Widiastuti

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PENYIDIK DI SATUAN RESKRIM DI POLRES MAGELANG

Alifian Chandra, Muhammad Mathori

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Desi Nugroho, Suci Utami Wikaningtyas

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Maryanto Maryanto, Muda Setia Hamid

UPAYA MENINGKATKAN PROPORSI JUMLAH PEMBACA PADA BERITA WEBSITE DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Radiani Pratiwi, Jazuli Akhmad

OPTIMALISASI PENGADAAN BARANG/JASA SECARA ELEKTRONIK (E-PROCUREMENT) DI PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

Syarif Hidayatullah, Priyastivi Priyastivi

UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PRAMUSAJI PADA BAGIAN UMUM PEMERINTAH KOTA MAGELANG

Miftakul Huda, Meidi Syaflan

EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN MAGELANG

Retno Arlina Sriwanti, Syeh Assery

EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI BANK JATENG KANTOR CABANG PURWOREJO

Wahyu Aji Prasetyo, Dwi Novitasari

EVALUASI KINERJA PEGAWAI EKS BALAI PENGEMBANGAN PAUD DAN DIKMAS DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (Pasca Penataan Lembaga Menjadi Balai Besar Guru Penggerak Daerah Istimewa Yogyakarta)

Joko Santoso, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Wahyu Purwanto

HOME / ARCHIVES / Vol.1 No. 4 (2023): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia

Vol. 1 No. 4 (2023): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v1i4>

PUBLISHED: 2023-11-05

ARTICLES

PENGARUH INOVASI PRODUK KUALITAS LAYANAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH BNI CABANG UGM YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN NASABAH SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Cindy Kartika Sari, Uswatun Chasanah

677 – 697



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI

Fajar Purwastuti, Nur Widiastuti

698 – 720



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PENYIDIK DI SATUAN RESKRIM DI POLRES MAGELANG

Alifian Chandra, Muhammad Mathori

721 – 740



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Desi Nugroho, Suci Utami Wikaningtyas

741 – 766



PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Maryanto Maryanto, Muda Setia Hamid, Agung Slamet Prasetyo

767 – 779



UPAYA MENINGKATKAN PROPORSI JUMLAH PEMBACA PADA BERITA WEBSITE DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Radiani Pratiwi, Jazuli Akhmad

780 – 801



OPTIMALISASI PENGADAAN BARANG/JASA SECARA ELEKTRONIK (E-PROCUREMENT) DI PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

Syarif Hidayatullah, Priyastwi Priyastwi

802 – 828



UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PRAMUSAJI PADA BAGIAN UMUM PEMERINTAH KOTA MAGELANG

Miftakul Huda, Meidi Syaflan

829 – 844



EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN MAGELANG

Retno Arlina Sriwanti, Syeh Assery

845 – 867



EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI BANK JATENG KANTOR CABANG PURWOREJO

Wahyu Aji Prasetyo, Dwi Novitasari

868 – 884



EVALUASI KINERJA PEGAWAI EKS BALAI PENGEMBANGAN PAUD DAN DIKMAS DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Pasca Penataan Lembaga Menjadi Balai Besar Guru Penggerak Daerah Istimewa Yogyakarta

Joko Santoso, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Wahyu Purwanto

885-900



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



9 772986 467009

TOOLS

zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS



EVALUASI KINERJA PEGAWAI EKS BALAI PENGEMBANGAN PAUD DAN DIKMAS DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (Pasca Penataan Lembaga Menjadi Balai Besar Guru Penggerak Daerah Istimewa Yogyakarta)

Joko Santoso¹, Muhammad Awal Satrio Nugroho², Wahyu Purwanto³

¹²³STIE Widya Wiwaha

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi penyebab belum optimalnya kinerja pegawai eks BP PAUD dan Dikmas Daerah Istimewa Yogyakarta, merumuskan upaya meningkatkan kinerja pegawai eks BP PAUD dan Dikmas Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Kualitatif, analisis ini terdiri dari tiga alur yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan kinerja pegawai eks BP PAUD dan Dikmas D.I Yogyakarta yang kurang optimal dapat disebabkan oleh beberapa faktor, sebagai berikut: karena banyak pegawai yang belum mengetahui peraturan atau kebijakan yang baru, kurangnya disiplin pegawai, kurangnya tunjangan yang diterima pegawai, kurangnya sumber daya manusia. Upaya yang dilakukan untuk peningkatan kinerja yang kurang optimal adalah sebagai berikut ini: motivasi, tunjangan kinerja, pendekatan personal, peningkatan kompetensi, pendidikan, dan fasilitas dan sarana.

Kata kunci: evaluasi kinerja, pegawai

Abstract

This study aims to analyze and identify the causes of the non-optimal performance of former BP PAUD and Dikmas Special Region of Yogyakarta employees, formulating efforts to improve the performance of former BP PAUD and Dikmas Special Region of Yogyakarta employees. This research use descriptive qualitative approach. The data collection technique in this study was a questionnaire. Data analysis used in this study is Descriptive Analysis and Qualitative Analysis, this analysis consists of three strands, namely: data reduction, data presentation and conclusion/verification. The results of the study show that the increase in former of BP PAUD and Dikmas Special Region of

Yogyakarta performance that is less than optimal can be caused by several factors, as follows: because many employees know the new regulations or policies, lack of employee discipline, lack of benefits received by employees, lack of human resources. Efforts made to improve performance that are less than optimal are as follows: motivation, performance allowances, personal approach, competency improvement, education, and facilities and infrastructure.

Keywords: performance evaluation, employees

PENDAHULUAN

Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat yang selanjutnya disebut BP PAUD dan Dikmas merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat sebagaimana dimaksud dalam pasal (2) BP PAUD dan Dikmas memiliki tugas untuk melaksanakan pengembangan program dan mutu pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1), BP PAUD dan Dikmas D.I Yogyakarta memiliki fungsi, a) pengembangan program pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, b) pemetaan mutu pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, c) supervisi satuan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, d) fasilitasi penyusunan dan pelaksanaan program pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, e) pengembangan sumber daya pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, f) pengelolaan sistem informasi pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, g) pelaksanaan kemitraan di bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, dan h) pelaksanaan urusan administrasi BP PAUD dan Dikmas.

SDM merupakan salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan instansi sehingga perlu dilakukan supervisi terhadap semua pegawai, sehingga tercipta dan terpelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu instansi.

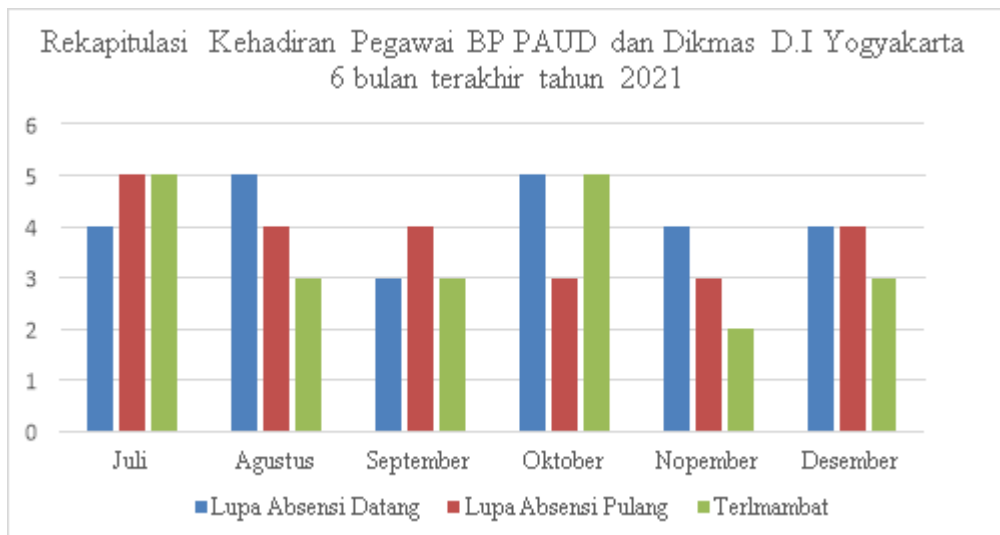
Seiring berjalannya waktu, dengan adanya kebijakan penyesuaian struktur organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kemdikbudristek. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan visi Presiden Republik Indonesia mengenai perlunya dilakukan reformasi struktural melalui penyederhanaan birokrasi pada instansi pemerintahan dan pengalihan jabatan struktural menjadi fungsional. Upaya tindak lanjut dengan penyesuaian struktur organisasi yang tertuang dalam

Permendikbud Nomor 9 tahun 2020 guna mewujudkan organisasi UPT di lingkungan Kemdikbud yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses untuk mendukung efektifitas penyelenggaraan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan.

BP PAUD dan Dikmas D.I. Yogyakarta selaku UPT Ditjen PAUD Dikmas yang berdasarkan ketentuan tersebut mengalami penataan organisasi dengan digabungkan bersama UPT lain dalam Ditjen GTK menjadi Balai Besar Guru Penggerak D.I Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan Peraturan Kemendikbud Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak.

Akan tetapi pada perkembangannya proses penataan dan penggabungan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai eks BP PAUD dan Dikmas D.I Yogyakarta karena tugas dan fungsi sebagai lembaga berbeda acuan dan petunjuk teknis pelaksanaannya, sedangkan dalam kaitannya pegawai selaku Aparatur Sipil Negara merupakan penggerak utama dalam kegiatan organisasi juga tidak memiliki pijakan yang jelas dan kuat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Maka hal ini cukup menjadi perhatian bagi peneliti untuk melihat secara lebih mendalam mengenai kondisi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembannya menjadi kurang optimal.

Beberapa permasalahan kurang optimalnya pegawai eks BP PAUD dan Dikmas D.I Yogyakarta dalam pencapaian hasil/output kerjanya yaitu terkait dengan kehadiran.



Grafik1.1.Jumlah pegawai terlambat 6 Bulan terakhir

(Sumber: Rekapitulasi Presensi BP PAUD dan Dikmas D.I Yogyakarta)

Berdasarkan data diatas, tingkat kehadiran pegawai eks BP PAUD dan Dikmas D.I Yogyakarta dapat dikategorikan tinggi karena sebagian besar hadir tepat waktu kerja meskipun ada sebagian pegawai lupa absensi saat masuk kerja, lupa absensi

pulang dan ada beberapa pegawai mengalami kendala keterlambatan masuk kerja karena rawan kemacetan lalu lintas. Dari grafik diatas dapat dilihat rata-rata keseluruhan pegawai yang mengalami hal tersebut diatas masih cukup tinggi yaitu 10 %.

Masalah kedua adalah sebagian pegawai eks BP PAUD dan Dikmas D.I Yogyakarta masih kurang maksimal kinerjanya, indikasinya tercermin dari tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai kurang maksimal dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Periode Juli – Desember 2021

| No | Jumlah Pegawai | Nilai Konversi SKP dan Perilaku | Target (%) | Selisih (%) |
|----|----------------|---------------------------------|------------|-------------|
| 1 | 7 | 95 | 100 | 5 |
| 2 | 33 | 92 | 100 | 8 |
| | 40 | | | |

(Sumber: Rekapitulasi Penilaian Kinerja BP PAUD dan Dikmas DIY)

Tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai eks BP PAUD dan Dikmas D.I Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Sipil dijadikan sebagai variabel penillaian kinerja PNS. Variabel tersebut yaitu Sasaran Kinerja Pegawai mempunyai bobot penilaian 60 % dan Perilaku Pegawai mempunyai bobot penilaian 40 %, setelah di konversikan dua variabel tersebut ada 7 pegawai dengan nilai kinerja 95 dan 33 pegawai dengan nilai kinerja pegawai 92. Meskipun hasil penilaian kinerja seluruhnya berkriteria baik, tetapi hal tersebut masih belum optimal karena ada beberapa indikator perilaku yang masih kurang. Indikator perilaku yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama, yang masih dapat ditingkatkan untuk ketercapaian output.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Eks BP PAUD dan Dikmas Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal dalam mendukung dan mencapai visi dan misi lembaga.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat

dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini,kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan kearah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosono dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjaadalahsebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi,maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan,terlepas dariapakah efektifatau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014:198) "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Profesionalisme adalah kemampuan untuk memasuki ajang kompetensi sebagai antisipasi menghadapi globalisasi. Sedangkan menurut Aholib Watloly profesionalisme berarti sikap seorang profesional atau profit. Sedangkan menurut Korten & Affonso, profesionalisme adalah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas.
2. Proporsional adalah sistem di mana satu memilih beberapa agar lebih seimbang.
3. Akuntabel adalah tanggung jawab seorang pemimpin public yang sudah diberikan kepercayaan oleh masyarakat untuk mengurus segala kepentingan yang dilakukan.
4. Efektif dan Efisien adalah Prinsip dasar yang harus diterapkan agar pelayanan terhadap public menjadi semakin baik dengan memandu setiap kegiatan dan proses kelembagaan dalam upaya mendapatkan apa yang benar-benar dibutuhkan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260).

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut, misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

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 (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016:261).

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261).

Evaluasi Kinerja Pegawai

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan.

Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1. Penilai
2. Mengumpulkan Informasi
3. Kinerja
4. Ternilai
5. Dokumentasi

6. Membandingkan Kinerja Ternilai Dengan Standar Atasannya
7. Dilakukan Secara Periodik
8. Pengambilan Keputusan Manajemen SDM

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini lebih tepat menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif diharapkan dapat memperoleh pemahaman dan penafsiran yang lebih mendalam mengenai makna dan fakta yang relevan. Berkaitan dengan mengapa kinerja pegawai eks PAUD dan Dikmas Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di Balai Besar Guru Penggerak Daerah Istimewa Yogyakarta (BBGP DIY). Penelitian dilakukan bulan Maret sampai bulan April 2023.

Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

1. Definisi Konseptual

Kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan

2. Definisi Operasional

Kinerja pegawai adalah penampilan yang menunjukkan tingkat kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya yang indikatornya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, disiplin kerja, keselamatan kerja dan kejujuran.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang secara langsung dapat diperoleh dari informan di lapangan dalam hal ini informannya adalah 9 pegawai yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yaitu proses pengumpulan informasi yang tidak dapat diukur secara numerik atau tidak terukur dengan angka. Data kualitatif terdiri dari deskripsi naratif, citra, kata-kata, atau tanda-tanda non-verbal yang digunakan untuk menggambarkan dan memahami fenomena tertentu dari perspektif partisipan dalam penelitian (Moleong, 2021). Berikut ini adalah pengumpulan data yang akan dilakukan pada penelitian ini ;

1. Wawancara

Wawancara pada penelitian ini berupa wawancara semi struktur. Menurut Sugiyono (2017: 233), menyatakan bahwa wawancara semi struktur pelaksanaannya lebih bebas.

Narasumber wawancara pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

- a. Jabatam Fungsional Widya Prada Ahli Madya
- b. Jabatam Fungsional Widya Prada Ahli Muda
- c. Jabatam Fungsional Widya Prada Pertama
- d. Staf Urusan Kepegawaian
- e. Staf Urusan Peningkatan Kompetensi SDM
- f. Staf Urusan Penyusunan Anggaran dan Pelaporan
- g. Staf Urusan Perlengkapan dan BMN. Dan
- h. Staf Administrasi Keuangan

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:329) dokumentasi digunakan untuk melengkapi data hasil observasi dan wawancara agar hasil dari observasi dan wawancara dapat dipercaya kebenarannya dengan adanya dokumentasi. Dokumentasi pada penelitian ini adalah berupa foto-foto saat wawancara dengan informan.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017: 145) Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan jika peneliti ingin mengetahui perilaku manusia, gejala-gejala alam, proses kerja, dan respon yang diamati tidak terlalu besar.

Instrumen Penelitian

Pedoman wawancara dalam penelitian ini mengambil teori dari Robbins dan Prawirosentono. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Prawirosentono (1999) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) Efektif dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung jawab, (3) Disiplin, dan (4) Inisiatif.

Item-item dari 9 indikator diturunkan menjadi 16 pertanyaan dalam pedoman wawancara yaitu:

1. Kualitas
 - a. Tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai
 - b. Tingkat kecermatan yang dilakukan pegawai
 2. Kuantitas
 - a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai
 - b. Jumlah pegawai sudah sesuai dengan job pekerjaannya
 3. Ketepatan waktu
 - a. Pegawai datang selalu tepat waktu
 - b. Pegawai selalu memberikan keterangan bila absen kerja
 4. Efektifitas
 - a. Dalam bekerja pegawai selalu memanfaatkan waktu secara efektif
 - b. Pegawai selalu memanfaatkan informasi secara efektif guna memaksimalkan hasil kerja
 5. Kemandirian
 - a. Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya tidak perlu diawasi
 - b. Pegawai bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
 6. Disiplin
 - a. Pegawai selalu taat pada peraturan yang berlaku di kantor
 - b. Pegawai selalu mentaati perjanjian awal yang dibuat kantor
 7. Efisiensi
 - a. Pegawai dalam bekerja selalu menggunakan waktu yang se efisien mungkin
 - b. Pegawai selalu menggunakan bahan bahan kerja secara efisien
 8. Otoritas dan tanggung jawab
 - a. Dalam kantor wewenang telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas
 - b. Dalam kantor tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
-

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif, yaitu analisis data yang muncul baik berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka dari data yang telah dikumpulkan dalam aneka macam cara(wawancara, observasi, dokumen), peneliti menggunakan analisis interaktif menurut Milles dan Huberman (1984: 21). Analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajam, menggolongkan mengarahkan dan membuang yang tidak perlu.

b. Penyajian data

Penyajian data kualitatif yang paling sering adalah bentuk naratif. Teks terpencar-pencar, bagian demi bagian dan bukan simultan.

c. Menarik kesimpulan

Proses membuat kesimpulan sebenarnya sudah dimulai dari awal penelitian, hanya saja kesimpulan pendahuluan ini sifatnya masihlonggar. Bentuk dari kesimpulan awal ini biasanya masih berupa rekaan dari proposisi perkasus atau perfenomena, pola hubungan antara fenomena, konfigurasi-konfigurasi tertentu yang dapat menggambarkan alur sebab akibat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyebab Kinerja Pegawai di Eks BP PAUD dan Dikmas Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal

a. Kualitas Pekerjaan (*quality of work*)

Tingkat pendidikan pada dasarnya berkaitan erat dengan kinerja yang dihasilkan, hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar pengetahuan yang ia miliki terutama teoritis.

b. Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah/volume tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh darihasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif.

c. Ketepatan Waktu (*timeliness*)

Ketepatan waktu ini juga merupakan salah satu faktor suatu pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

d. Efektivitas (*cost effectiveness*)

Efektivitas disini mengenai tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi didalamnya menyangkut penggunaan fasilitas kantor yang berupa manusia, teknologi dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

e. Kemandirian (*need for supervision*)

Kemandirian disini dilihat dari tingkatan dimana seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya tidak meminta bantuan kepada orang lain dengan kata lain individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mandiri tanpa membutuhkan pertolongan dari atasan maupun teman rekan kerja, jika menemui masalah dalam proses pekerjaan.

f. Disiplin

Pada suatu organisasi disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

g. Efisiensi

Berhubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan dengan sistem yang membantu pegawai atau organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

h. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

Upaya meningkatkan kinerja Pegawai Eks BP PAUD dan Dikmas Daerah Istimewa Yogyakarta

Untuk dapat membangun kinerja pegawai atau SDM agar menjadi lebih yang baik adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Menumbuhkan motivasi kerja para pegawai merupakan hal yang penting karena dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai maka secara otomatis dapat membuat semangat dan optimis dalam diri untuk dapat bekerja lebih giat dan menghasilkan sesuatu yang baik bagi instansi.

b. Tunjangan kinerja

Pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan.

c. Pendekatan Personal

Pendekatan yang dilakukan oleh atasan kepada pegawai merupakan hal yang harus dilakukan agar dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan dalam suatu instansi, dengan terjalannya rasa kebersamaan dan kekeluargaan dalam suatu instansi maka secara otomatis akan mendorong munculnya semangat untuk bekerja lebih giat lagi. Selain itu juga akan membangun kinerja dan performa pegawai.

d. Pelatihan

Sebuah proses di mana orang mendapat kemampuan untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya luas. Diharapkan peningkatan pada kemampuan pegawai yang dimiliki juga bisa menambah kepercayaan diri dalam bekerja. Hal ini kemudian dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja kamu di tempat kerja untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif.

e. Pendidikan

Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki. Oleh karena itu apabila instansi menginginkan kinerja baik dari para pegawai, maka faktor pendidikan juga harus diperhatikan.

f. Fasilitas dan Sarana

Pemberian fasilitas dan prasarana yang layak kepada pegawai berpengaruh juga terhadap kinerja para pegawai. Contohnya apabila AC di ruangan mati maka akan menyebabkan ruangan panas dan membuat pegawai meninggalkan ruangan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja dari pegawai tersebut

g. Peningkatan kompetensi

Peningkatan kompetensi pegawai dalam hal ini meliputi keahlian (*skill*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*). Peningkatan kemampuan pegawai tersebut dapat meningkatkan standar kompetensi sesuai yang dengan tuntutan pekerjaan dan ilmu pengetahuan serta teknologi.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kurang optimalnya Pegawai Eks BP PAUD an Dikmas dapat disebabkan oleh beberapa faktor, sebagai berikut :
 - a. Karena banyak pegawai yang kurang mengetahui peraturan atau kebijakan yang baru.
 - b. Kurangnya disiplin pegawai
 - c. Kurangnya Tunjangan kinerja yang diterima pegawai
 - d. Kurangnya sumber daya manusia.
2. Upaya yang dilakukan untuk peningkatan kinerja yang kurang optimal adalah sebagai berikut ini:
 - a. Motivasi
 - b. Tunjangan kinerja
 - c. Pendekatan Personal
 - d. Pelatihan dan Pendidikan
 - e. Pendidikan
 - f. Fasilitas dan Sarana

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan sebagai saran yang direkomendasikan oleh penyusun kepada Eks BP PAUD dan Dikmas Daerah Istimewa Yogyakarta:

1. Untuk mencegah terjadi pelanggaran akibat ketidaktahuan aparatur, perlu dilakukan sosialisasi setiap ada kebijakan atau peraturan baru.
2. Perlunya pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kedisiplinan aparatur. Setiap aparatur yang hendak meninggalkan kantor pada jam kerja harus melapor kepada atasan, bahkan jika perlu diberikan sanksi kepada apartur yang keluar pada jam kerja bukan untuk urusan pekerjaan atau dengan alasan yang tidak jelas.
3. Penambahan sumber daya manusia untuk terlaksananya program-program yang telah dibuat dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Assery, S., Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The role of conflict resolution on supply chain performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- Assery, S., Tjahjono, H., & Palupi, M. (2015). Perencanaan Sumberdaya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 419-428. Retrieved from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3740>
- Chairul Saleh, Syeh Assery and Nur Rachman Dzakiyullah, 2018. Supply Chain: Partnership, Capability and Performance (A Case Study on Service Companies at Yogyakarta Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13: 5391-5394. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2018.5391.5394>
- Dwiyanto, Agus (1995). *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Gomes, Faustino (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gordon, Davis B (1993). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Terjemahan, Seri Manajemen 90-A. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko (2013), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPF.
- Harmon, Michael M., dan Ricardd T. Mayer (1986). *Organization Theory for Publik Administration*. Boston, Little, Brown and Company.
- Hatry (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turn Over Intention. *Human Relation*, Vol. 42. Number 7, PP. 625-638
- Herring (1987). "The New Public Service: An Approach to Reform". *International Review of Public Administration* 8 (1), halaman 3-10.
- Hodge, B.J., Anthony, W.F., & Gales, L(1996). *Organization Strategy*, fifth editions. New Jersey: Pentice Hall.
- Holloway, Lewis dan Mallory (1995). *Performance Measurement and Evaluation*, London: SAGE Publications Ltd.
- Hughes, Owen E. (1994). *Public Management And Administration*, An. Introduction, London: Martin Press.
- Juliantara, Dadang (2005). *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Keban, Yeremias T (1995). *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah, Pendekatan. Manejemen Dan Kebijakan*, Yogyakarta: Fisip USM.
- Kurniawan, Agung (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Mahsun, Mohamad (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Miles, M.B & Huberman A.M (1984), *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.

- Nawawi, Ismail (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Novitasari, D., Laksmi Riani, A., Suyono, J., & Harsono, M. (2020). Organizational Context on Workplace Incivility and Turnover Intention. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 17, 387–396. <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.38>
- Novitasari, D., Riani, A. L., Suyono, J., & Harsono, M. (2021). The moderation role of ethical leadership on organisational justice, professional commitment, and organisational citizenship behaviour among academicians. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 12(4). <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2021.120718>
- Nur Feriyanto, Syeh Assery, Chairul Saleh and Sri Suryaningsum, 2017. A Little Aspect of Misbehavior in Organization (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3870-3872. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3870.3872>
- Perry, Hoover (1989). *Simulation A Problem-Solving Approach*. Addison-Wesley. New York, USA.
- Priyastiwati, P., & Halim, A. (2018). The Influence of Supervisors Support and Protection Against Whistleblowing Decision in The Organizations of Local Government In Indonesia. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 21(03). <https://doi.org/10.33312/ijar.362>
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk (2006). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M (1980). *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono (1999), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) “The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia”, *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Sulastiningsih, ., & Wikaningtyas, S. U. (2023). Green Entrepreneurship Motivation Model. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(2), 262. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0047>
- Suryadi, Prawirosentono (1997), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Tika, Pabundu (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., & Suprihanto, J. (2023). Turnover Intention Model: Self -Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20>
- Wursanto (2001). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius
www.baginfo-log-rolog-poldadiy.co.id

HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Managing Editor:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Editorial Board:



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



H.M. Awal Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Publication and Content Editor:

Agung Slamet Prasetyo
Siti Khotimah

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

Zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

