

Volume 2 Nomer 2, Mei 2024

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, INSENTIF, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PD. BPR DJOKO TINGKIR SRAGEN

**Agung Prabowo, Uswatun Chasanah**

ANALISIS EFEKTIFITAS MEDIA PROMOSI TERHADAP PENERIMAAN MAHASISWA BARU (PMB) DI STIKES AL ISLAM YOGYAKARTA

**Aini Hidayati, Jazuli Akhmad**

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN KEBUMEN

**Arie Setyarini, Suci Utami Wikaningtyas**

PENINGKATAN KETERAMPILAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN ADANA GULA SEMUT KULON PROGO

**Arif Nuryono Tunggal, Dwi Novitasari**

ANALISIS JUMLAH KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN PENGUKURAN BEBAN KERJA PADA RUPBASAN KELAS II WATES

**Dwi Muryanti, Syeh Assery**

UPAYA PENINGKATAN KINERJA BAGIAN UNIT I PIDANA UMUM SATUAN RESERSE KRIMINAL (SAT RESKRIM) POLRES MAGELANG KOTA

**Ginanjari Saputro, Meidi Syaflan**

UPAYA PENINGKATAN KESADARAN HUKUM MASYARAKAT PEMOHON SURAT IJIN MENGEMUDI DI SATLANTAS POLRESTA MAGELANG

**Ishom Mustofa, Muhammad Mathori**

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KABUPATEN BANTUL

**Kartika Rara Puspita, Nur Widiastuti**

EVALUASI PENGELOLAAN DANA ALOKASI KHUSUS FISIK REGULER BIDANG PENDIDIKAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY

**Purwiyantini Dewi Admaja, Muda Setia Hamid**

UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN APOTEK ZAHRA NGAWI DENGAN METODE SERVICE QUALITY (SERVQUAL)

**Rosita Nurhayati, Wahyu Purwanto**

EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PADA PELAYANAN PERSAMPAHAN PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

**Yeni Kusumawaty, Muhammad Awal Satrio Nugroho**

## Vol. 2 No. 2 (2024): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v2i2>

PUBLISHED: 2024-05-06

### ARTICLES

#### PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, INSENTIF, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PD. BPR DJOKO TINGKIR SRAGEN

Agung Prabowo, Uswatun Chasanah

205 – 231



#### ANALISIS EFEKTIFITAS MEDIA PROMOSI TERHADAP PENERIMAAN MAHASISWA BARU (PMB) DI STIKES AL ISLAM YOGYAKARTA

Aini Hidayati, Jazuli Akhmad

232 – 243



#### OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN KEBUMEN

Arie Setyarini, Suci Utami Wikaningtyas

244 – 259



#### PENINGKATAN KETERAMPILAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN ADANA GULA SEMUT KULON PROGO

Arif Nuryono Tunggal, Dwi Novitasari

260 – 270



#### ANALISIS JUMLAH KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN PENGUKURAN BEBAN KERJA PADA RUPBASAN KELAS II WATES

Dwi Muryanti, Syeh Assery

271 – 298



#### UPAYA PENINGKATAN KINERJA BAGIAN UNIT I PIDANA UMUM SATUAN RESERSE KRIMINAL (SAT RESKRIM) POLRES MAGELANG KOTA

Ginanjjar Saputro, Meidi Syaflan

299 – 319



#### UPAYA PENINGKATAN KESADARAN HUKUM MASYARAKAT PEMOHON SURAT IJIN MENGEMUDI DI SATLANTAS POLRESTA MAGELANG

Ishom Mustofa, Muhammad Mathori

320 – 340



#### ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KABUPATEN BANTUL

Kartika Rara Puspita, Nur Widiastuti

341 – 360



#### EVALUASI PENGELOLAAN DANA ALOKASI KHUSUS FISIK REGULER BIDANG PENDIDIKAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY

Purwiyantini Dewi Admaja, Muda Setia Hamid

361 – 374



#### UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN APOTEK ZAHRA NGAWI DENGAN METODE SERVICE QUALITY (SERVQUAL)

Rosita Nurhayati, Wahyu Purwanto

375 – 390



#### EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PADA PELAYANAN PERSAMPAHAN PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

Yeni Kusumawaty, Muhammad Awal Satrio Nugroho

391 – 406



### 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

00008096

## **ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KABUPATEN BANTUL**

**Kartika Rara Puspita (Balai Dikmen Kab. Bantul)<sup>1</sup>,  
Nur Widiastuti (STIE WW)<sup>2</sup>  
Email: ajiningpakarti@gmail.com**

### ***Abstrak***

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Balai Pendidikan Kabupaten Bantul, faktor apa saja yang menghambat kinerja pegawai, bagaimana upaya peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menemukan jawaban permasalahan penelitian. Hasil yang dari penelitian ini adalah Kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul dilihat dari hasil wawancara dengan Informan dilihat dari sembilan dimensi yaitu kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama menunjukkan hasil yang baik, karena sudah memiliki kesembilan unsur dari dimensi penilaian kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 08 Tahun 2021, faktor penghambat kinerja pegawai baik intern maupun ekstren, intern berasal dari dalam diri pegawai, sedangkan faktor ekstern adalah penyesuaian diri dengan perubahan baik aturan maupun budaya, bahkan hambatan ekstern bisa dari masyarakat yang kurang tersosialisasi dengan baik layanan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul. Upaya peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul sangat variatif, mulai dari sharing, coaching, mengikutkan pegawai dalam diklat peningkatan kompetensi, pelatihan public speaking, refreshing jabatan sehingga untuk mutasi jabatan diharuskan menjadi hal yang biasa bagi pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, agar semua pegawai tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja, termasuk diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri melalui peningkatan akademis pegawai dalam penelitian ini juga dimasukan sistem monitoring dan evaluasi bagi pelaksanaan kinerja pegawai untuk meminimalisir kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Kata kunci: Kinerja, Kinerja Pegawai, Pengukuran Kinerja

### ***Abstract***

*This study aims to find out how the performance of the Bantul Regency Education Center employees, what factors hinder employee performance, how to improve employee performance. This study uses qualitative methods to find answers to research problems. The results of this study are the performance of the Bantul Regency Middle Education Center employees as seen from the results of interviews with informants viewed from nine dimensions, namely quantity, quality, time, cost, service orientation,*

*integrity, commitment, discipline, and cooperation showed good results, because it has nine elements of the performance appraisal dimension in accordance with the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 08 of 2021, the inhibiting factors for employee performance both internal and external, internal come from within the employee, while external factors are adjustment to changes in both rules and culture, even external obstacles can come from people who are not well socialized with the services of the Bantul Regency Middle Education Center. Efforts to improve employee performance carried out by the Bantul Regency Middle Education Center are very varied, ranging from sharing, coaching, involving employees in competency improvement training, public speaking training, refreshing positions so that job transfers are required to become commonplace for Bantul Regency Middle Education Center employees, so that all employees do not experience boredom at work, including being given the opportunity to develop self-competence through academic improvement of employees in this study also included a monitoring and evaluation system for the implementation of employee performance to minimize employee performance that is less than optimal*

*Keywords : Performance, Employee Performance, Performance Appraisals*

## **PENDAHULUAN**

Pelayanan umum menjadi salah satu contoh tugas pemerintah dalam mencapai kesejahteraan masyarakat. Birokrasi adalah komponen pemerintah dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, adil dan transparan. Agar dapat melaksanakan hal tersebut para birokrat dituntut harus profesional, tanggap dan aspiratif pada tuntutan masyarakat yang dilayani.

Pentingnya kinerja aparatur sipil negara, dalam hal ini sebagai syarat dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka setiap aparatur pemerintah dituntut meningkatkan kinerjanya agar dalam melaksanakan tugas memiliki tanggungjawab yaitu pemberian pelayanan masyarakat dengan baik.

Rendahnya kinerja pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, masih terlihat yaitu dari belum efektifnya penggunaan jam kerja pegawai, terlihat dari mulai pukul 07.30 s.d 16.00 masih terdapat kemangkiran pegawai sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terbengkelai. Belum optimalnya kualitas kerja dari pegawai, hal tersebut dilihat dalam beban kerja atau kurang meratanya pembagian tugas, dalam hal ini pemberi tugas melihat pada kemampuan dan kompetensi pegawai yang akan diberikan tugas. Belum optimalnya kerjasama dan kerja tim dalam melaksanakan tugas.

Beberapa hal tersebut jelas belum menggambarkan kinerja Aparatur Sipil Negara yang mencerminkan 3K (kualifikasi, kompetensi dan kinerja) sesuai dengan pertimbangan ketiga Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib

mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. (Dokumentasi Diklat Teknis Administrasi Kepegawaian, 2022)

Kinerja pegawai belum optimal dapat mengakibatkan penilaian kinerja yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan kinerja yang dibuat pada kontrak kerja. Ketika pegawai tidak bisa memenuhi target kerja atau kinerjanya buruk maka bisa dijadikan sebagai dasar pemberian hukuman disiplin.

Penelitian ini merumuskan permasalahan yang ada di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul yaitu kinerja pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul belum optimal ditandai dengan belum efektifnya penggunaan jam kerja, belum optimalnya kerja tim, belum optimalnya pembagian pekerjaan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dari paparan tersebut kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hartanti, 2022).

Menurut Vroom (Yullyanti, 2011) kinerja merupakan perkalian antara motivasi dengan kemampuan, atau bisa dirumuskan **kinerja : f (motivasi x kemampuan)**.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS, yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Terdapat kombinasi antara SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja pegawai, perlu diketahui bahwa SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai adalah kontrak kerja pegawai dengan pejabat penilai dan atasan pejabat penilai dalam satu tahun anggaran

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: sistem *reward and punishment* untuk faktor ini, hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk menentukan besaran tunjangan perbaikan penghasilan, promosi, kenaikan pangkat, bahkan hasil penilaian kinerja bisa dijadikan sebagai hukuman disiplin atau sanksi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah peningkatan kompetensi, peningkatan kompetensi adalah hak setiap pegawai yang dijamin dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang manajemen ASN, dalam undang-undang tersebut ASN minimal mengikuti diklat 24 jam pelajaran dalam satu tahun sedangkan untuk P3K maksimal 20 jam pelajaran setiap tahun, atau dengan pengembangan

kompetensi yang lain seperti peningkatan kompetensi akademik melalui peningkatan ijazah atau strata pendidikan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah lingkungan kerja, prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja organisasi yang dimaksud faktor lingkungan kerja disini adalah kejelasan uraian tugas, kejelasan target kerja, komunikasi yang efektif, peluang karir, fasilitas kerja yang memadai.

Faktor budaya organisasi juga berpengaruh pada kinerja, budaya organisasi yang mudah menerima perubahan atau adaptif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **Kinerja ASN Balai Pendidikan Menengah**

Sesuai dengan tujuan Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2008 Tentang Budaya Kerja Pemerintahan yaitu mewujudkan pemerintahan yang transparan, akuntabel dan efisien, diperlukan aparatur penyelenggara pemerintahan yang memahami, memiliki, dan melaksanakan budaya pemerintahan, dimana ASN dijadikan agen perubahan *role mode*, mediator, penggerak perubahan dalam mewujudkan budaya kerja pemerintahan yang transparan, akuntabel dan efisien.

Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pemerintahan dapat melembaga dan terimplementasi kedalam pola pikir, sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan upaya yang lebih intensif dengan membentuk Kelompok Budaya Pemerintahan

Sikap kerja ASN di Balai Pendidikan Menengah diharapkan bisa menunjukkan mewujudkan komitmen Pemerintah Daerah DIY yaitu mencapai keberhasilan transformasi birokrasi yang berbasis pada nilai-nilai kearifan lokal DIY, yaitu filosofi *hamemayu hayuning bawana* dan ajaran moral *sawiji, greget, sengguh ora mingkuh* serta dengan semangat *golong gilig*.

Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul sebagai salah satu kelompok budaya, penerapan budaya kerja SATRIYA dilaksanakan untuk mendukung kinerja pegawai yang ada di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul..

### **Pengukuran Kinerja**

Kinerja dalam organisasi disebut sebagai jawaban atas pencapaian tujuan organisasi. Terdapat berbagai macam ukuran atau dimensi dalam kategori pengukuran kinerja, sebagai contoh *Balanced Scorecard*, dan dimensi lain yang di sampaikan oleh John Miner (Setiawati dan Andayani, 2020), dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran tersebut dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut: Menurut John Miner mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu Kualitas, Kuantitas. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadirannya, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Sehubungan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara yang akan dinilai maka dimensi atau ukuran penilaian menggunakan SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai, sesuai dengan arahan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 08 Tahun 2021, yang memuat 9 indikator, yaitu kuantitas, kualitas, biaya, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama

Tujuan diadakannya penilaian kinerja pegawai negeri sipil menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian ini berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, transparan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena dalam penelitian ini instrumen adalah orang atau *human instrument* dengan obyek alamiah yang tidak berubah sebelum dan setelah penelitian ini dilakukan. Disampaikan oleh Sugiyono (2002) metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada *generalisasi*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. (Bogdan dalam Sugiyono, 2022).

Analisis data model interaktif ini digunakan untuk menganalisis data kualitatif seperti yang disampaikan Miles dan Hubberman (1984) dalam Sugiyono (2022) ditunjukkan dengan urutan dimulai dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Kinerja seorang Aparatur Sipil Negara terpantau secara jelas dari target kerja yang dibuat oleh Aparatur Sipil Negara dalam form sasaran kinerja pegawai. Dalam pengukuran kinerja terukur secara jelas pada setiap komponen. Terkait dengan sasaran kinerja pegawai yang dibuat target kinerja oleh masing-masing pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, kinerja pegawai di Balai Pendidikan

Menengah Kabupaten Bantul bisa dikatakan baik, karena dalam secara sasaran kerja sudah meliputi sembilan aspek dimensi dalam penilaian kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 08 Tahun 2021.

**Tabel 4.1**  
**Reduksi Hasil Wawancara Informan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul Terkait Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul**

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban
1	Dari indikator kualitas, bagaimana target output ditetapkan untuk penilaian kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul Penyusunan Target Hasil Kerja Penentuan Target Kerja dalam satu tahun kontrak kerja	1	Dalam penentuan target kerja didasarkan pada tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai dan dimasukkan ke dalam SKP/Kontrak kerja Dilihat dari capaian kinerja di SKP
		2	Melalui SKP yang dibuat di akhir tahun sebagai dasar kontrak kerja tahun yang akan datang, dan berdasarkan tupoksi masing-masing pegawai Capaian kinerja, tupoksi dan tugas tambahan
		3	Melihat sasaran pegawai dari masing-masing pegawai Mengacu pada SKP dan DPA untuk kegiatan
		4	Untuk target kerja berdasarkan anjab dan tupoksi dimasukkan ke dalam SKP dan dimasukkan dalam capaian bulanan Bisa didasarkan pada ketugasan sebelumnya, dan capaian realisasi kinerja masing-masing pegawai.



Kesimpulan :  
 Dalam penentuan target kerja atau kontrak kerja dalam satu tahun, penyusunan SKP berdasarkan tupoksi dari masing-masing pegawai dan dimasukkan kedalam form sasaran kerja, dalam penyusunan target kerja bisa didasarkan pada capaian sebelumnya untuk layanan umum dan disesuaikan dengan peraturan yang baru, sedangkan untuk kegiatan layanan bisa didasarkan pada DPA ( Dokumen Pelaksanaan Anggaran ).

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban
2	Ditinjau dari indikator kualitas mutu hasil kerja, bagaimana kualitas atau mutu yang dihasilkan dari kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten BantuPenyusunan Target Hasil Kerja Kategorisasi Mutu Hasil Kerja Indikator Mutu Hasil Kerja	1	Miminal sama dengan target kerja yang dibuat dan dengan mempertimbangkan keadaan diluar kendali Ada kriteria dari BKD terkait subyek predikat penilaian kinerja
		2	Survey IKM dan nilai SKP Ada kriteria kurang, sedang, tinggi untuk nilai kinerja
		3	Sesuai target kerja yang telah disepakati Memenuhi target di SKP
		4	Ada skala penilaian dalam penilaian SKP Ada kriteria penilaian untuk rentang nilai yang didapat.

Kesimpulan :  
 Untuk penilaian caian target kerja, pekerjaan yang bermutu dilihat dari minimal memenuhi target kerja yang sudah dibuat, ada juga pekerjaan yang hasil kerjanya berdasarkan IKM, untuk indikator mutu hasil kerja ada ketentuan rentang nilai dari BKD, dalam penilaian hasil kinerja pegawai.

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban
3	Ditinjau dari indikator waktu,1 berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas pokoknya Kategorisasi Mutu Hasil Kerja Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas		Setiap pegawai berbeda tergantung jenis pekerjaan Diharapkan selesai tepat waktu agar tidak ada penumpukan beban kerja, semisal ada gangguan diharapkan segera melaporkan ke atasan
	b. Konsekuensi ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas		<p>agar tidak ada keterlambatan yang mempengaruhi kinerja yang lain</p> <p>2 Waktu untuk setiap pegawai berbeda-beda tergantung masing-masing tupoksi pegawai Karena pola kerja sistemik satu keterlambatan bisa mempengaruhi yang lain.</p> <p>3 Untuk sebuah kegiatan jangka waktu kegiatan maksimal 10 hari kerja Selama di Balai Dikmen belum ada keterlambatan yang ada</p> <p>4 Tergantung tupoksi dan beban kerja masing-masing pegawai Kembali tugas apa yang dilakukan, untuk hal-hal umum tidak ada tenggat waktu khusus, tetapi untuk yang sifatnya segera, keterlambatan tidak bisa ditolerir.</p>

Kesimpulan :  
Waktu yang dibutuhkan setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas setiap pegawai berbeda-beda tergantung pada tupoksi/tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab dan beban kerja pegawai, konsekuensi dari ketidaktepatan waktu bisa mempengaruhi pekerjaan yang lain, diharapkan bila ada gejala keterlambatan segera dilaporkan, karena pola kerja yang sistemik maka keterlambatan satu tugas bisa berdampak ke tugas lain, ada beberapa tugas yang sifatnya segera maka keterlambatan tidak bisa ditolerir.

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban
4	Ditinjau dari indikator biaya, apakah dalam menyelesaikan pekerjaannya memerlukan biaya Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas	1	Biaya untuk melaksanakan tugas pokok tidak ada tetapi untuk kegiatan yang teranggarkan dengan APBD
	Biaya dalam melaksanakan tugas Biaya bagi penerima layanan		b. Semua pelayanan untuk masyarakat umum tidak ada biaya
		2	Ada beberapa kegiatan yang dibebani biaya tetapi biaya dari APBD, untuk melaksanakan tugas pokok tidak ada biaya Tidak ada biaya tambahan untuk penerima layanan
		3	Tidak ada biaya kecuali untuk kegiatan APBD Tidak ada
		4	Tidak ada biaya dalam melaksanakan tugas Semua gratis, tidak ada biaya tambahan

Kesimpulan :  
Dalam melaksanakan tugas pokok di Balai Pendidikan Menengah tidak mengeluarkan biaya, bagi penerima layanan juga tidak dibebani biaya layanan. Hal tersebut sesuai dengan SOP yang sudah diunggah di web maupun pakta integritas yang sudah ditandatangani oleh pejabat di lingkungan Pemda DIY.

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban
5	Ditinjau dari indikator orientasi pelayanan, bagaimana sikap pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul dalam memberikan pelayanan, baik kepada pihak internal maupun eksternal Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul Keramahan petugas dalam memberikan layanan Standar Pelayanan Minimal Yang ada di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul	1	Pelayanan ramah sangat diharapkan dalam melayani dalam rangka bentuk pelayanan prima Ada SPM yang kita upload di web, dan itu bisa diakses oleh masyarakat, dan diharapkan apabila ada perbaikan bisa dilakukan saat itu juga dan secara terus menerus
		2	Pelayanan ramah diutamakan sehingga bila ada petugas yang capek fisik maupun pikiran diutamakan tidak melakukan pelayanan. Standar pelayanan minimal ada petugas yang menangani terkait hal tersebut, pada akhir tahun semua layanan setiap masing-masing tupoksi di kembalikan ke masing-masing petugas layanan, apakah masih sesuai atau ada yang berubah.
		3	Diutamakan karena tidak semua yang datang ke Balai Dikmen adalah orang yang biasa masuk ke kantor sehingga kita harus lebih peka, lebih memahami. Standar pelayanan minimal, paling tidak kita melakukan pelayanan dengan 3S (senyum, salam, sapa) dan lebih peka terhadap tamu yang datang.

		4	Harus bersikap ramah dalam melayani. Ada standar pelayanan minimal, terlebih sewaktu pandemi, ada beberapa yang berubah, mengikuti peraturan yang berlaku
--	--	---	--

**Kesimpulan :**  
Sikap ramah dalam memberikan pelayanan merupakan hal yang diutamakan di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, karena hal tersebut merupakan hal dalam mewujudkan pelayanan prima. Standar pelayanan minimal disusun oleh petugas, yang mana ketika akhir tahun akan disesuaikan dengan perubahan peraturan melalui petugas yang langsung melayani, standar pelayanan minimal di upload di web, online sehingga masyarakat diharapkan bisa memantau dan apabila ada yang tidak sesuai bisa diperbaiki saat itu juga.

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban
6	Ditinjau dari indikator integritas, apakah dalam melaksanakan tugas sesuai dengan norma dan etika serta aturan	1	Secara umum tidak ada yang menerima kompensasi, kecuali rasa puas dari pelayanan prima kepada masyarakat, rasa puas ketika kita bisa menyelesaikan tugas.
	Kompensasi selain dari sumber yang sah	2 3 4	Tidak ada, Tidak ada Tidak ada

**Kesimpulan :**  
Integritas pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul baik, karena tidak pernah menerima kompensasi dari sumber yang tidak sah, kompensasi yang diterima adalah rasa puas ketika bisa menyelesaikan tugas yang diberikan, memberikan pelayanan dengan baik.

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban
7	Ditinjau dari indikator komitmen, bagaimana komitmen pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul dalam melaksanakan tugas. Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas. Penguasaan dalam tugas yang dilaksanakan sehari- hari	1	Secara umum bertanggung jawab, walaupun masih ada satu dua orang yang perlu di dampingi. Penguasaan tugas secara umum, menguasai tetapi tetap perlu saling diingatkan dan dikoordinasikan, seiring dengan banyaknya perubahan tetap perlu dikontrol, dikomunikasikan apakah masih dalam koridor atau tidak dalam melaksanakan tugas.
		2	Teman-teman di Balai Dikmen Bantul tanggung jawabnya tinggi, bekerja bukan sebatas mentaati jam datang dan pulang tetapi sudah berorientasi ke tugas. Penguasaan tugas diimbangi dengan manajemen saling melengkapi antar personil dalam satu tupoksi, agar saling berkomunikasi dan tidak tertinggal apabila ada yang tidak bisa melaksanakan tugas.
		3	a. Ada yang sudah melaksanakan dengan penuh tanggung jawab, ada juga yang masih perlu diawasi dalam melaksanakan tugas. b. Penguasaan tugas, ada <i>sharing</i> ketugasan baik yang senior maupun yang baru memahami tugasnya.

		4	<p>a. Sangat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan tidak segan melakukan lembur.</p> <p>b. Harus menguasai karena ketugasan Balai Dikmen membawahi sekolah yang ada di Kabupaten Bantul, sehingga harus paham betul dengan apa yang menjadi tugasnya.</p>
--	--	---	---

**Kesimpulan :**  
 Rasa tanggung jawab pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul sangat tinggi dibuktikan dengan tidak segan melakukan lembur, bekerja bukan sebatas presensi, tetapi orientasi ketugasan yang tinggi. Penguasaan bidang pekerjaan diwajibkan karena ketugasan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul yang menginduki 32 sekolah menengah baik kejuruan maupun atas, ditambah sekolah negeri, dibantu dengan manajemen berbagi ketugasan, yang mana setiap personil di satu bidang yang sama diwajibkan tau dan membantu rekan satu bidang kerjanya.

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban
8	Dari indikator disiplin, bagaimana kedisiplinan para pegawai di lingkungan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul. Ketaatan pada aturan yang berlaku Penegakan mekanisme hukuman disiplin	1	Bisa jadi, mungkin dari sisi jam kerja, kadang lupa presensi, atau mungkin dijalan harus membantu yang membutuhkan bantuan, untuk lupa presensi dibantu saat ini dengan bel masuk dan pulang Penegakan <i>reward and punishment</i> sesuai dengan PP Nomor 94 Tahun 2021, dibantu mengingatkan di waktu apel pagi.

		2	<p>a. Awal penggunaan presensi geotagging banyak yang mengalami kendala sehingga banyak yang melanggar aturan jam kerja.</p> <p>b. Penegakan <i>reward and punishment</i> sesuai dengan PP Nomor 94 Tahun 2021, dengan pendekatan personal apabila ada yang menunjukkan gejala pelanggaran.</p>
		3	<p>a. Tidak ada,</p> <p>b. Apabila ada pelanggaran maka didekati secara personal, terkait permasalahannya.</p>
		4	<p>a. Tidak ada</p> <p>b. Mengacu pada PP nomor 94 tahun 2021, untuk hukuman, dan untuk penghargaan sejauh ini dari Pemda DIY dengan TPP</p>

Kesimpulan :  
Pelanggaran terkait disiplin di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul tidak ada, kecuali pada awal penerapan presensi *geotagging* karena belum terbiasa maka terjadi keterlambatan, dan karena lupa presensi tetapi diberikan solusi dengan bel sebelum 07.30 dan bel pada pukul 16.00, penegakan sistem hukuman mengacu pada PP Nomor 94 Tahun 2021, dan untuk penghargaan diberikan TPP oleh Pemda DIY.

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban
9	Dari indikator kerjasama, bagaimana kerjasama antar sesama rekan kerja, antara atasan dan bawahan serta instansi lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kerjasama intern dalam melaksanakan tugas Kerjasama dengan pihak luar	1	Kerjasama intern terjalin dengan baik, dan solid antar pegawai Dukungan data Balai Dikmen siap membantu tetapi kita lihat kembali sifat data yang diminta agar tidak penyalahgunaan data, dan kita wajibkan bersurat.



		2	a. Kerjasama yang baik, dan sangat solid b. Tidak ada keluhan kesulitan dalam meminta data di Balai Dikmen Bantul
		3	a. Kerjasama baik b. Aman, tidak ada permasalahan terkait kerjasama lintas OPD bahkan lintas sektor
		4	a. Kerjasama baik, tim selalu berkoordinasi untuk hasil yang terbaik. b. Kerjasama lintas sektor terkondisikan dengan baik.

**Kesimpulan :**  
Kerjasama baik intern di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul terjalin dengan baik dan solid, tim selalu berkoordinasi untuk capaian terbaik. Untuk kerjasama lintas sektor tidak ada keluhan kesulitan permintaan data, akan tetapi dilihat lagi sifat permintaan data, apabila rahasia maka kita lakukan secara prosedural.

<b>Tabel 4.2</b>			
<b>Reduksi Hasil Wawancara Informan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul</b>			
<b>Terkait Faktor Penghambat Kinerja</b>			
No	Pertanyaan	Informan	Garis Besar Jawaban
10	Faktor apa sajakah yang menghambat kinerja pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul	1	Penyesuaian dengan perubahan yang sangat cepat Hambatan dari kurangnya edukasi masyarakat terkait layanan yang ada di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul
		2	Perkembangan teknologi, segala sesuatu berbasis IT
		3	Faktor intern individu, kesehatan atau hal pribadi yang harus diselesaikan Perubahan aturan terkait dengan bidang kita
		4	Bisa dipengaruhi oleh internal dan eksternal pegawai, faktor internal bisa dari kesehatan baik fisik maupun mental pegawai, yang eksternal bisa diatasi oleh pegawai tersebut

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4.3 Reduksi Hasil Wawancara Informan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul Terkait Upaya Peningkatan Kinerja			
No	Pertanyaan	Informan	Garis Besar Jawaban
11	Bagaimanakah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, agar menghasilkan pelayanan prima di Pemda DIY	1	Upaya peningkatan melalui <i>refreshing</i> jabatan, mengikutkan diklat/kursus, melakukan <i>coaching</i> intern subbag untuk meningkatkan ikatan/ <i>bonding</i> antar pegawai
		2	Peningkatan kinerja selalu dilakukan antara lain, koordinasi rutin dengan metode Soliri (Soto lima ribu) atau kopi bersama, ada juga pengayaan untuk masing-masing tupoksi, yang akan dilakukan mendatang adalah pelatihan <i>public speaking</i> , <i>sharing</i> dengan sekolah dan induk (Dikpora DIY)
		3	<i>Sharing</i> diawali dengan mengobrol santai diruangan, pemberian motivasi
		4	Mengikutkan ke diklat yang dilaksanakan di Pemda DIY, pengayaan, motivasi dari atasan, <i>coaching</i>

Tabel 4.4 Reduksi Hasil Wawancara Informan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul Terkait Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai			
No	Pertanyaan	Informan	Garis Besar Jawaban
12	Apakah ada sistem monitoring dan evaluasi dalam kinerja pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul	1	Dilaksanakan penilaian di akhir bulan, dan ada evaluasi kinerja, juga ada koordinasi untuk menyampaikan apa saja yang sudah dan akan serta belum dilaksanakan
		2	Monitoring dan evaluasi dilakukan di akhir bulan, untuk beberapa pencapaian spesial kita berikan penghargaan untuk upaya pemecahan dan sebagai pembelajaran agar tidak terulang lagi,
		3	Penilaian SKP akan menjadi prosedur monitoring dan evaluasi setiap bulan
		4	Monitoring dan evaluasi dilakukan di akhir bulan dengan bentuk semacam rapat koordinasi, masing-masing

			pegawai menyampaikan hasil dan ditanggapi oleh atasan.
--	--	--	--

Sumber: Data diolah 2022

Dari paparan hasil reduksi hasil wawancara dengan Informan dalam penelitian ini, kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul menjawab pertanyaan penelitian, terkait bagaimana kinerja pegawai pelayanan di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, kinerja pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul sudah memenuhi standar atau dimensi yang disyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 08 Tahun 2021, secara kuantitas kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul target kerja sudah terukur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan pegawai, penentuan target kerja yang dilaksanakan dalam kontrak kerja berdasarkan peraturan yang berlaku, serta melihat ke capaian kinerja sebelumnya dan untuk kegiatan yang berbasis anggaran sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).

Ditinjau dari indikator kualitas, terdapat metode pengukuran mutu hasil kerja pegawai minimal sama dengan yang ditargetkan pada sasaran kerja, juga melalui kuesioner layanan masyarakat (IKM).

Dilihat dari indikator waktu, setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya membutuhkan waktu yang berbeda-beda kembali pada tanggung jawab, tupoksi dan beban kerja. Karena pola kerja yang saling terkait antara jabatan satu dengan jabatan yang lain, maka ketepatan waktu mempengaruhi pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari segi biaya, pegawai dalam melaksanakan tugas tidak mengeluarkan biaya sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada dan pakta integritas yang telah ditandatangani, pelayanan umum kepada masyarakat tidak dibebani biaya, kecuali layanan untuk kegiatan pendidikan yang dibiayai APBD.

Dalam memberikan pelayanan pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul diwajibkan bersikap ramah dan memenuhi standar pelayanan minimal yang sudah ada. Integritas pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul tidak perlu diragukan lagi, karena para pegawai tidak menerima kompensasi dari sumber yang tidak sah. Tanggungjawab dan penguasaan terhadap pekerjaan yang di laksanakan oleh pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul memiliki orientasi kerja tinggi dan dituntut untuk menguasai tugas jabatan yang diberikan karena Balai Dikmen sebagai rujukan sekolah menengah yang ada di Kabupaten Bantul.

Tingkat pelanggaran disiplin dalam hal ini jam kerja rendah, apabila ada keterlambatan dalam presensi terjadi karena ada hal-hal yang diluar kendali pegawai, seperti lupa presensi, aplikasi presensi eror, untuk mengurangi resiko lupa presensi diberlakukan bel untuk mengingatkan presensi pegawai, untuk pelanggaran disiplin berat tidak ada, penegakan sistem hukuman berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, sedangkan untuk reward diberikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan oleh Pemda DIY.

Penerapan kerjasama antar pegawai di Balai Dikmen Bantul sangat solid, koordinasi antar subbag dan tim selalu dilakukan untuk pencapaian kinerja yang optimal. Kerjasama lintas instansi dilakukan dengan baik dan kolaboratif sehingga instansi lain dalam meminta dukungan data ataupun solusi masalah terkait pendidikan menengah tidak mengalami kesulitan.

Upaya dalam peningkatan kinerja selalu diberikan, penerapan tour of duty untuk pegawai agar tidak mengalami kejenuhan kerja, hal tersebut dilakukan selain untuk memenuhi amanat Peraturan Gubernur Nomor 15 tahun 2021, Tentang Kualifikasi Jabatan yaitu ,menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di berbagai bidang tugas. Mutasi jabatan sebelumnya merupakan hal yang menakutkan, sekarang menjadi hal yang biasa dari mutasi jabatan pegawai mampu memperluas kemampuan problem solving dari berbagai sisi dan fleksibilitas juga pengambilan keputusan. Upaya lain yang dilakukan adalah fasilitasi diklat, dialog koordinasi, diadakannya refleksi untuk kurang berhasilnya pekerjaan dan paparan solusinya.

Pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul dalam menghasilkan kinerja yang optimal mengalami hambatan, baik itu internal maupun eksternal, hambatan internal datang dari dalam diri pegawai atau faktor individu seperti sakit, keperluan mendadak atau acara mendadak, stres tekanan dateline sesuai dengan budaya kerja SATRIYA pada nilai selaras keseimbangan dalam bekerja dan beribadah serta bermsayarakat harus dijaga, sehingga diadakan pengajian, sholat berjamaah untuk menjaga psikis pegawai. Sedangkan untuk menjaga kesehatan diadakan olahraga setiap hari Jumat dan senam peregangan setiap hari Selasa dan Kamis Keperluan mendadak karena adanya acara bermasyarakat dan keluarga diberikan toleransi yang wajar di Balai Dikmen Bantul. Sedangkan penghambat dari eksternal datang dari aplikasi pendukung tugas pokok pegawai, perubahan aturan perkembangan teknologi dan tantangan dari masyarakat yang belum paham terkait ketugasan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul.

Meskipun kinerja pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul sudah baik, tahapan evaluasi dan monitoring terkait tupoksi, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tetap dilakukan oleh atasan dengan tujuan mengetahui indikator tercapainya target kerja atau program kerja, hambatan yang dialami oleh pegawai dalam melaksanakan tugas, waktu pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan setiap akhir bulan oleh atasan dalam bentuk koordinasi internal.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul dilihat dari hasil wawancara dengan Informan dilihat dari sembilan dimensi yaitu kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama

menunjukkan hasil yang baik, karena sudah memiliki kesembilan unsur dari dimensi penilaian kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 08 Tahun 2021, meskipun masih ada satu atau dua pegawai yang harus didampingi dalam melaksanakan tugas agar kinerjanya tidak mengalami fluktuasi dan berdampak pada kinerja organisasi serta sistemik pada bidang yang lain.

Faktor yang menghambat kinerja pegawai dikategorikan menjadi dua yaitu intern dan ekstern, faktor Intern meliputi: kesehatan mental dan fisik pegawai, penyesuaian diri pegawai dengan lingkungan.

Faktor Ekstern meliputi: kecepatan menyesuaikan diri dengan perubahan, tantangan perkembangan teknologi dan informasi, perubahan aturan, masyarakat yang kurang memahami terkait layanan yang ada di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul

Upaya peningkatan yang dilakukan Balai Dikmen Bantul dalam rangka peningkatan kinerja pegawai sangat variatif, mulai dari *sharing*, *coaching*, mengikutkan pegawai dalam diklat peningkatan kompetensi, pelatihan *public speaking*, *refreshing* jabatan sehingga untuk mutasi jabatan diharuskan menjadi hal yang biasa bagi pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, agar semua pegawai tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja, termasuk diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri melalui peningkatan akademis pegawai.

Kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, dimonitoring dan evaluasi setiap akhir bulan, dengan model koordinasi atau dialog antara atasan dan bawahan juga berbagi pencapaian dari masing-masing pegawai baik itu pencapaian yang baik ataupun kurang menyenangkan untuk bisa diambil hikmahnya, dalam koordinasi disampaikan apa saja yang akan, belum dan sedang dilakukan untuk mendapatkan *feedback* dari atasan. Dan penilaian SKP merupakan salah satu metode untuk mengevaluasi dan monitoring kinerja pegawai, disini penilaian SKP tidak hanya sebatas nilai, nilai SKP bisa menjadi salah satu bentuk hukuman disiplin kinerja jika salah satu komponen bernilai "Cukup"

Keterbatasan penelitian ini, dalam pengumpulan data keterbatasan jumlah informan yang memberikan data sehingga hasil wawancara kurang mendalam dan belum menggambarkan detail tugas pokok dan fungsi pegawai di setiap bidang layanan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul. Penelitian ini belum melibatkan pihak yang dilayani oleh Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, sehingga hasil wawancara belum menggambarkan dari sisi Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul dan *stakeholders*.

## Saran

Kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, agar bisa dipertahankan dan ditingkatkan sehingga dalam melaksanakan tugas kita mendapatkan kompensasi bukan sebatas materi tetapi juga *simbiosis mutualisme* dari rasa puas ketika kita bisa melakukan pelayanan dengan baik. Bagi pengembang atau pihak ketiga dalam mengelola server jogjapro, perlu dilakukan evaluasi agar sistem

tidak mudah “down” ketika mendekati dateline atau ketika pekerjaan banyak, sehingga pegawai tidak perlu menunda pekerjaan akibat sistem eror. Sosialisasi terkait layanan Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul, sehingga ketika masyarakat datang ke Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul tidak merasa bingung, dan tidak merasa di permmainkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). *Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora*. Journal of Public Policy and Management Review, 6(2), 283-295.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jiaganis, 3(1).
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Harlie, M. (2012). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(4), 860-867.
- Julianry, A., Syarif, R., & Affandi, M. J. (2017). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 3(2), 236-236.
- Masitahsari, U. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, No.08 tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No.30 tahun 2021 Tentang Penilaian PNS
- Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, No.56 tahun 2016 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga
- Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, No.86 tahun 2018 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga
- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2020). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung*. Neo Politea, 1(2), 35-51.
- Siska, Y.H (2022). *Upaya Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Magelang*.(Tesis, STIE Widya Wiwaha)
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia, No.05 tahun 2014 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara
- Yullyanti, E. (2011). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 2.

HOME / Editorial Team

## Editorial Team

### Editor in Chief:

#### Suci Utami Wikaningtyas

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

### Editorial Board:

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

#### Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

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

#### Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.

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

#### Zulkifli, S.E., M.M.

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

#### Insiatiningsih, S.E., M.M.

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

#### Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

### Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

### 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

 Mendeley

#### INDEXING LIST

 Crossref

#### Support By

 **iJRELAWAN**  
JURNAL INDONESIA

#### VISITORS

00006100