

PENINGKATAN KEDISIPLINAN MASYARAKAT DALAM BERLALU LINTAS PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI WILAYAH HUKUM POLRES MAGELANG, Agris Ruseno, Jazuli Akhmad 426 – 443

OPTIMALISASI KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA SEBORO KECAMATAN SADANG KABUPATEN KEBUMEN, Bilaludin Bilaludin, Muhammad Mathori 444 – 455

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BALAI KONSERVASI BOROBUDUR, Dwi Wahyanto, Suci Utami Wikaningtyas 456 – 475

PENINGKATAN NETRALITAS PEJABAT BIROKRASI ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) DI KABUPATEN MAGELANG, Endro Yuwono, Meidi Syaflan 476 – 485

ANALISIS INVESTASI PENGADAAN ALAT GAMMA CAMERA DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. SARDJITO YOGYAKARTA, Heru Satria Gama, Wahyu Purwanto 486 – 506

EVALUASI KETIDAKSESUAIAN PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA, Jatu Rahmawati, Dwi Novitasari 507 – 524

UPAYA PENINGKATAN CAPAIAN KINERJA FISIK PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG TAHUN 2020, Joko Wahyudi, Nur Widiastuti 525 – 541

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING, Putri Rizki Amalia, Uswatun Chasanah 542 – 571

ANALISIS EFISIENSI EFEKTIFITAS DAN KEMANDIRIAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH STUDI KASUS DI PEMERINTAH KOTA MAGELANG, Rendi Yuliantoro, Priyastivi Priyastivi 572 – 594

PENGARUH PENEMPATAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISPARPORA KABUPATEN MAGELANG, Tabita Widyawati, Muhammad Awal Satrio Nugroho 595 – 620

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPAS KELAS I YOGYAKARTA, Tri Handoyo, Syeh Assery 621 – 631

CURRENT ISSUE

Vol. 2 No. 3 (2024): Jurnal Riset Manajemen



PUBLISHED: 2024-05-06

Articles

PENINGKATAN KEDISIPLINAN MASYARAKAT DALAM BERLALU LINTAS PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI WILAYAH HUKUM POLRES MAGELANG

Agris Ruseno, Jazuli Akhmad 426 – 443



OPTIMALISASI KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA SEBORO KECAMATAN SADANG KABUPATEN KEBUMEN

Bilaludin Bilaludin, Muhammad Mathori 444 – 455



ANALISIS KINERJA PEGAWAI BALAI KONSERVASI BOROBUDUR

Dwi Wahyanto, Suci Utami Wikaningtyas 456 – 475



PENINGKATAN NETRALITAS PEJABAT BIROKRASI ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) DI KABUPATEN MAGELANG

Endro Yuwono, Meidi Syaflan 476 – 485



ANALISIS INVESTASI PENGADAAN ALAT GAMMA CAMERA DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. SARDJITO YOGYAKARTA

Heru Satria Gama, Wahyu Purwanto, Prafidhya Dwi Yulianto 486 – 506



EVALUASI KETIDAKSESUAIAN PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Jatu Rahmawati, Dwi Novitasari 507 – 524



UPAYA PENINGKATAN CAPAIAN KINERJA FISIK PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG TAHUN 2020

Joko Wahyudi, Nur Widiastuti 525 – 541



PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Putri Rizki Amalia, Uswatun Chasanah 542 – 571



ANALISIS EFISIENSI EFEKTIFITAS DAN KEMANDIRIAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH STUDI KASUS DI PEMERINTAH KOTA MAGELANG

Rendi Yuliantoro, Priyastivi Priyastivi 572 – 594



PENGARUH PENEMPATAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISPARPORA KABUPATEN MAGELANG

Tabita Widyawati, Muhammad Awal Satrio Nugroho 595 – 620



PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPAS KELAS I YOGYAKARTA

Tri Handoyo, Syeh Assery 621 – 631



[VIEW ALL ISSUES >](#)

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

3026-0469

ISSN 3026-0469



TOOLS

zotero

Mendeley

INDEXING LIST

Crossref

Support By

RELAWAN
JURNAL INDONESIA

VISITORS



ANALISIS KINERJA PEGAWAI BALAI KONSERVASI BOROBUDUR

Dwi Wahyanto¹, Suci Utami Wikaningtyas²

¹²STIE Widya Wiwaha

Email : wahyantodwi@yahoo.co.id

Abstract

The success of an organization cannot be separated from the quality of an employee's performance. Government Regulation No. 30 of 2019 concerning Civil Servant Performance Assessment states that government employees are required to achieve Employee Performance Targets (SKP). Government employees performance assessment aims to ensure the objectivity of government employees coaching which is based on an achievement system and a career system. The purpose of this study was to analyze the performance of the staff of the Borobudur Conservation Office. This study used a qualitative descriptive approach, comparative qualitative and qualitative formulative. The research was conducted at the Borobudur Conservation Office in March 2021. Data was collected through in-depth interviews and documentation studies. Data analysis method used in this research was inductive using phenomenological procedures. The performance of Borobudur Conservation Office employees is still not good due to a lack of human resources, poor management of human resources, leadership factors, lack of coordination, lack of trust among employees, delays in carrying out tasks, and lack of integrity or awareness of duties.

Keywords : employee performance; Borobudur Conservation Office

Pendahuluan

Pembangunan suatu bangsa membutuhkan aset pokok penting yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Hasil yang maksimal dapat dicapai apabila sumber daya manusia dikelola sebaik-baiknya. Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari mutu kinerja seorang pegawai. Kebutuhan tenaga terampil diberbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Tidak terkecuali ASN, Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Presiden Republik Indonesia, 2014). Pelaksanaan pekerjaan oleh ASN tidak terlepas dari persoalan kinerja yang merupakan penyebab dan akar permasalahan utama. Maju mundurnya sebuah instansi termasuk instansi pemerintah tergantung dari kinerja pegawai. Prasyarat utama yang harus dibangun adalah manajemen yang berorientasi pada pegawai.

Organisasi swasta maupun organisasi milik pemerintah mengharapkan kinerja yang maksimal dari karyawannya. Balai Konservasi Borobudur sebagai instansi unit

pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dibidang konservasi dan pelestarian Candi Borobudur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Kebudayaan dituntut selalu menjaga secara maksimal kelestarian candi Borobudur dan kawasan cagar budaya Borobudur. Pelestarian Candi Borobudur sebagai salah satu warisan budaya bangsa Indonesia sangat penting dilakukan agar keberadaannya dapat dinikmati oleh generasi penerus bangsa.

Permendikbud No 26 tahun 2020 pasal 109 menyebutkan bahwa Balai Konservasi Borobudur mempunyai tugas melaksanakan konservasi dan pelestarian Candi Borobudur dan kawasan cagar budaya Borobudur (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2020). Upaya kelestarian candi Borobudur dan kawasan cagar budaya Borobudur dapat tercapai dengan baik apabila pegawai Balai Konservasi Borobudur memiliki kinerja yang baik, senantiasa membina hubungan baik dan harmonis antar pegawai dengan pengarahannya motivasi dalam menciptakan kondisi (iklim) organisasi yang kondusif. Hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai dapat maksimal.

Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa PNS dituntut memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) (Presiden Republik Indonesia, 2019). Penilaian Kinerja PNS bertujuan menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. SKP memuat kinerja utama dan tambahan yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Kinerja utama dan tambahan tersebut memuat indikator kinerja individu dan target kinerja. Upaya pemantauan capaian SKP dilaksanakan untuk mengetahui kemajuan kinerja PNS, agar tidak terjadi keterlambatan dan / atau penyimpangan (Presiden Republik Indonesia, 2019). Namun demikian, beberapa instansi pemerintah masih terdapat indikator kinerja pegawai yang belum memenuhi standar.

Survey pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur masih kurang baik. Hal ini berdasarkan laporan monitoring evaluasi program dan kegiatan Balai Konservasi Borobudur tahun 2020 bahwa penyelesaian kegiatan kajian, penerbitan jurnal dan buku tentang pelestarian cagar budaya tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala Balai Konservasi Borobudur menyatakan bahwa Pegawai Balai Konservasi kurang memiliki kepercayaan satu sama lain misalnya merasa pegawai yang lain melakukan pendekatan interpersonal kepada pimpinan dengan cara yang kurang benar, kurangnya bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan terlihat pada saat pengerjaan jurnal dan buku hanya dikerjakan oleh sebagian tim. Selain itu, mereka akan mengerjakan tugas apabila telah diperintah oleh pimpinan dan mendekati batas waktu penyelesaian. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini dilakukan untuk melakukan pengkajian tentang analisis kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Balai Konservasi Borobudur

Candi Borobudur sebagai bangunan pusaka (*heritage*) merupakan tempat ritual, suci, sakral, barmarwah, yang dibangun untuk tempat pendidikan dan kontemplasi/merenung, belajar untuk menjadi insan yang lebih baik (melalui pahatan reliefnya) (Rahmi, 2020). Candi Borobudur merupakan peninggalan Dinasti Syailendra yang telah diakui menjadi Warisan Dunia oleh UNESCO. Candi Borobudur terdaftar sebagai Warisan Dunia sejak tanggal 13 Desember 1991 dengan Nomor 348 dan diperbarui menjadi Nomor C 592 Tahun 1991. Kode "C" berasal dari kata *Culture* yang berarti Candi Borobudur merupakan Warisan Dunia dalam kategori budaya (Balai Konservasi Borobudur, 2016).

Balai Konservasi Borobudur merupakan UPT (Unit Pelaksana Teknis) dibawah Direktorat Jemderal Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan no 26 tahun 2020 tentang tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa Balai Konservasi Borobudur mempunyai tugas melaksanakan konservasi dan pelestarian Candi Borobudur dan Kawasan Cagar Budaya Borobudur.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, komparatif kualitatif dan formulatif kualitatif sesuai tujuan penelitian. Penelitian dilakukan di Balai Konservasi Borobudur Kabupaten Magelang pada bulan Maret 2021. Informan penelitian ini adalah Kepala Balai Konservasi Borobudur, Kasubag Tata Usaha Balai Konservasi Borobudur, Bagian Kepegawaian Balai Konservasi Borobudur, 5 (lima) orang Perwakilan Pegawai Bagian Teknis Balai Konservasi Borobudur, dan 4 (empat) orang Perwakilan Pegawai Bagian Administrasi Balai Konservasi Borobudur. Pengambilan data melalui *indepth interview* dan studi dokumentasi. Teknik atau metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah induktif dengan menggunakan prosedur fenomenologis (Moleong, 2007). Teknik dipilih karena penelitian ini akan berawal dari hasil temuan khas yang ada di lapangan yang kemudian diinterpretasikan secara umum

Hasil Dan Pembahasan

Kinerja pegawai menurut R. N. I. Sari & Hadijah (2016) adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Kriteria penilaian kinerja PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa 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 (Presiden Republik Indonesia, 2019).

Faktor penyebab kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur masih kurang baik

Faktor penyebab kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur kurang baik adalah kurangnya sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia belum tertata baik, kepemimpinan, kurangnya koordinasi, kurangnya kepercayaan antar pegawai, keterlambatan melaksanakan tugas dan kurangnya integritas atau kesadaran akan tugas dan kewajiban yang telah dituliskan dalam SKP Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kuantitas dan kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Berdasarkan hasil wawancara disebutkan bahwa jumlah pegawai Balai Konservasi Borobudur masih belum sesuai dengan kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai yang masih kurang baik karena seorang pegawai dituntut menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu dan melebihi kapasitas

Hasil penelitian W. Widodo (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara sumber daya manusia dengan kemampuan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa dengan kurangnya sumber daya manusia maka akan menurunkan kinerja pegawai. Seorang PNS wajib melakukan pengukuran kinerja melalui sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap SKP dengan membandingkan Realisasi SKP dengan Target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan; dan mengukur perilaku kerja dengan melakukan penilaian perilaku kerja (Presiden Republik Indonesia, 2019). Apabila target terlalu banyak karena harus menjalani beberapa peran maka dikhawatirkan ketercapaian rendah, sehingga penilaian kinerja menjadi rendah.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan bagian yang sangat penting dari suatu organisasi. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh pada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Keseluruhan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia- manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu pengelolaan pegawai harus dilakukan dengan baik sehingga dapat membantu pencapaian tujuan organisasi (Syamsurizal, 2016).

Hasil penelitian menyebutkan bahwa pengelolaan pegawai Balai Konservasi Borobudur masih bersifat turun temurun bukan berdasarkan kompetensi dan keahlian pegawai. Seorang PNS dalam bekerja dilakukan pemantauan kinerja yang dilakukan

oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS secara berkala dan berkelanjutan dalam proses pelaksanaan SKP paling kurang 1 (satu) kali dalam setiap semester pada tahun berjalan (Presiden Republik Indonesia, 2019). Apabila pengelolaan tidak tepat maka pencapaian kinerja akan rendah.

Terlebih lagi dalam pemetaan tugas pegawai, hasil wawancara menyebutkan bahwa beberapa pegawai harus merangkap tugas lain di luar tupoksi yang sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi kinerja yang akan berpengaruh terhadap pencapaian SKP yang telah disusun. Kondisi demikian biasanya terjadi pada pegawai senior dan junior. Seorang senior seringkali melimpahkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya terhadap junior. Kondisi demikian akan berpengaruh terhadap hasil penilaian kinerja khususnya bagi junior karena harus mengerjakan tugas yang melebihi kapasitasnya. Hal ini perlu adanya manajemen atau pengelolaan pegawai secara baik sesuai hasil penelitian (Dahlan, Hasim and Hamdan, 2017) yang menyatakan bahwa Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Hasil penelitian Andriana (2015) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian Gede & Piartini (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Namun demikian, dari hasil wawancara diketahui bahwa pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pimpinan belum maksimal, sehingga ada kecenderungan pimpinan kurang adil dalam menyelesaikan suatu permasalahan hanya mendengarkan suara dari satu dua orang pegawai. Hal ini merupakan salah satu faktor penyebab kinerja pegawai kurang baik. Seorang pegawai dalam proses penyusunan SKP salah satunya dengan memperhatikan uraian jabatan; dan/atau SKP atasan langsung (Presiden Republik Indonesia, 2019). Apabila pegawai tersebut mendapatkan perlakuan yang kurang adil maka akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai.

Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan (Presiden Republik Indonesia, 2019). Kata partisipatif menunjukkan bahwa dalam perilaku kerja PNS merupakan kerja tim yang harus saling bekerja sama. Kerjasama dapat ditingkatkan apabila antar pegawai dapat menjalin komunikasi yang baik. Pegawai Balai Konservasi Borobudur masih kurang dalam koordinasi maupun kerjasama antar pegawai. Selain antar pegawai, koordinasi antara pimpinan dan pegawai juga perlu diperbaiki. Kerjasama antar kelompok kerja juga kurang baik dan cenderung saling menyalahkan sehingga mengganggu proses

penyelesaian suatu pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur kurang baik.

Salah satu aspek yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah tingkat kepercayaan. Hal ini disebabkan dengan adanya saling percaya atau kepercayaan antar pegawai dapat menumbuhkan keterbukaan antar pegawai sehingga memicu munculnya kesediaan untuk berbagi masalah atau kendala yang dihadapi terutama hal-hal yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan perannya sebagai pegawai. Selain itu, dengan adanya kepercayaan juga dapat menumbuhkan hubungan antar pegawai sebagai sebuah tim kerja yang lebih dinamis dan mampu saling memahami perasaan sesama pegawai, kebutuhan, dan kemauan yang lebih baik. Hal ini tentu akan memberikan implikasi positif terhadap tingkat kerja sama antar pegawai, partisipasi aktif pegawai, dan kepekaan sosial antar sesama pegawai.

Hasil penelitian Rochyawati (2013) menyatakan bahwa variable kepercayaan berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja. Kinerja seorang PNS dinilai berdasarkan perilaku kerja yang ditampilkan sesuai SKP yang telah disusun. Perilaku Kerja meliputi aspek orientasi pelayanan; komitmen; inisiatif kerja; kerja sama dan kepemimpinan (Presiden Republik Indonesia, 2019). Kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan kinerja membutuhkan kepercayaan. Sehingga kurangnya kepercayaan antar pegawai Balai Konservasi Borobudur akan berdampak pada kecemburuan sehingga akan mengganggu organisasi.

Kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu organisasi untuk dapat memenuhi target organisasi tersebut dan membantu organisasi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Keterlambatan dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu indikator kurangnya disiplin pegawai. Ketepatan dalam penyelesaian tugas merupakan salah satu penilaian kinerja seorang PNS. Hal ini sesuai hasil penelitian Nurmagustini & Hidayat (2019) bahwa sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh PNS benar – benar dijadikan tolak ukur dan umpan balik bagi PNS itu sendiri dan pemerintah Kota Batam dalam meningkatkan kualitas kinerja kerja PNS.

Integritas mewajibkan individu agar taat pada standar teknis dan etika yang dimiliki oleh organisasi. Integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. Integritas berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya Seorang pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki sifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik. Integritas seorang pegawai dapat mengantarkan kepada terwujudnya kinerja yang baik yang disertai dengan bagian-bagian dari karakter lainnya sehingga mampu mendorong untuk mencapai hasil yang baik disertai dengan cara yang baik.

Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diukur berdasarkan indikator kinerja individu. SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun (Presiden Republik Indonesia, 2019). Dalam memenuhi SKP, seorang ASN harus

memiliki integritas dan kesadaran akan tugas dan kewajiban yang telah dituliskan dalam SKP. Seperti hasil penelitian Yolanda & Syamsir (2020) yang menyatakan bahwa integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan OPD Dinas Kota Padang. Hasil penelitian Purwati & Wijaya (2019) yang juga menyatakan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Golden Riau Jaya Pekanbaru.

Analisis faktor penyebab kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur masih kurang baik

Salah satu permasalahan kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur adalah kurangnya sumber daya manusia. SDM sangat penting bagi berjalannya suatu organisasi. Kurangnya sumber daya manusia dapat pula berarti tidak meratanya pembagian SDM pada masing-masing bagian. Suatu organisasi pemerintah secara rutin akan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian Kinerja PNS dituangkan dalam dokumen penilaian kinerja. Laporan dokumen penilaian kinerja paling kurang terdiri dari nilai kinerja PNS, predikat kinerja PNS, permasalahan kinerja PNS dan rekomendasi. Salah satu kegunaan laporan dokumen penilaian kinerja PNS digunakan sebagai acuan dalam mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan pendidikan dan atau pelatihan pegawai (Presiden Republik Indonesia, 2019). Hal ini merupakan upaya pimpinan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam mengantisipasi kurangnya pegawai di Balai Konservasi Borobudur.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia pada kantor Balai Konservasi Borobudur belum tertata baik karena diawali dari program kerja kantor yang belum jelas. Sehingga dalam pengaturan sumber daya menemui kendala. Masing-masing pegawai bekerja menurut pemahamannya yang terkadang tidak mengarah pada satu tujuan yang sama. Ketidakjelasan tujuan organisasi yang berdampak pada tidak tepatnya manajemen sumber daya manusia menjadi penyebab kinerja pegawai kurang baik.

Permasalahan pada Balai Konservasi Borobudur lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang kurang baik disebabkan karena adanya permasalahan turun temurun. Seseorang ditempatkan pada suatu bagian/ kelompok kerja yang memang sudah dijalankan sejak lama. Sehingga jika ada orang baru/ pegawai baru masuk maka harus menyesuaikan kondisi kekosongan pada organisasi, bukan ditempatkan sesuai latar belakang dan kompetensi pegawai yang baru masuk. Hal ini akan membentuk suatu organisasi dengan penempatan SDM yang kurang tepat. Prinsip "*The Right Man on The Right Place*" tidak diterapkan pada manajemen sumber daya manusia di Balai Konservasi Borobudur. Hal ini akan menyebabkan

kinerja pegawai kurang baik karena mereka kurang berkompeten pada pekerjaan yang harus dilakukan Manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja (Dahlan, Hasim and Hamdan, 2017). Hal ini membutuhkan ketrampilan pimpinan dalam memanfaatkan laporan dokumen penilaian kinerja PNS untuk menindaklanjuti permasalahan yang ditemukan dalam penilaian SKP dan Perilaku Kerja (Presiden Republik Indonesia, 2019).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan peran kepemimpinan dan tingkat motivasi yang diberikan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sehingga, sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin yang nantinya menjadi panutan bawahannya (Gede and Piartini, 2018).

Seorang pemimpin selain memiliki kemampuan manajerial yang baik juga harus mampu memberikan support maupun penghargaan kepada bawahan atau staf. Peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, contohnya pimpinan hanya bisa memberikan pengarahannya pada saat evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kinerja yang kurang baik. Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh dan tidak segan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Penilaian kinerja dapat dilihat dari laporan dokumen penilaian kinerja PNS (Presiden Republik Indonesia, 2019). Penghargaan tidak harus berwujud materi namun kepercayaan, dan suatu kesempatan dalam pengembangan kompetensi juga merupakan reward yang sangat berarti bagi bawahan yang selanjutnya akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin harus memperlakukan semua pegawai dengan adil. Ketidakadilan pimpinan dalam memperlakukan pegawai senior dan junior akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai penelitian Putri (2017) yang menyebutkan bahwa keadilan organisasional dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Pekanbaru. Selain itu, model kepemimpinan seseorang juga merupakan faktor yang akan menentukan perlakuan pemimpin terhadap bawahan. Hal ini sangat penting untuk menumbuhkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan kepercayaan diri bawahan akan sangat mendukung perilaku kerja seorang pegawai sehingga menciptakan kinerja yang baik seperti hasil penelitian Andriana (2015) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koordinasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kekacauan, percekocoran, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan mulai dari bawah sampai tingkat atas, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kerjasama merupakan salah

satu aspek orientasi pelayanan dalam perilaku kerja seorang PNS (Presiden Republik Indonesia, 2019). Seorang PNS dalam melaksanakan tugas harus mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan pegawai yang lain.

Koordinasi memberikan kontribusi yang jelas dan terarah bagi pegawai dalam mengelola dan menjalankan proses kerja yang terarah dan jelas. Hal ini tidak terlepas dari proses kerja dalam organisasi yang biasanya sangat membutuhkan upaya koordinasi, dimana proses kerja dan mekanisme kerja yang ada dalam organisasi diselaraskan dengan sumber daya organisasi, dan tugas pokok, serta fungsi pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Hidayat, Lubis, & Majid (2019) bahwa kerjasama tim dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal ini karena kerjasama tim yang solid dapat berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh

Salah satu faktor pendukung dalam membangun komitmen organisasi adalah kepercayaan. Kepercayaan berkaitan dengan pengharapan positif seseorang terhadap orang lain dalam keadaan yang mengandung resiko. Salah satu manfaat kepercayaan adalah terciptanya iklim saling berbagi informasi dan kolaborasi. Ketika seorang pegawai yakin bahwa ide dan informasi yang disampaikan akan dihargai maka inisiatif dan kreativitasnya tumbuh. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Peraturan Pemerintah RI No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS disebutkan bahwa perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan; komitmen; inisiatif kerja; kerja sama dan kepemimpinan. Inisiatif seorang pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Presiden Republik Indonesia, 2019). Suatu organisasi dengan tingkat kepercayaan antar pegawai yang tinggi maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman, saling bekerja sama dan bersama mencapai tujuan organisasi. Kepercayaan (*trust*) mendorong kerjasama, terutama di organisasi besar dan meningkatkan perilaku saling membantu dan koordinasi (Hardiani and Prasetya, 2018).

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 (Presiden Republik Indonesia, 2019). Keterlambatan dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu indikator bahwa kinerja pegawai kurang baik. Keterlambatan disebabkan karena permasalahan pribadi pegawai yang dibawa ke dalam perilaku kerja. Apabila seseorang mampu mengatur dan mengelola permasalahan dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja. Kondisi psikologis akibat permasalahan pribadi yang berlebihan dapat menyebabkan seorang pegawai meninggalkan atau mengesampingkan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja yang ditandai dengan kurangnya disiplin pegawai dalam penyelesaian tugas.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan adalah bukti kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Kedisiplinan dapat diukur dari ketepatan waktu. Seperti contohnya, ketepatan waktu dalam mengumpulkan tugas maupun ketepatan waktu dalam bekerja. Selain dari faktor individu, keterlambatan penyelesaian pekerjaan juga disebabkan karena kurangnya fasilitas untuk menyelesaikan suatu tugas. Hasil penelitian Listyani (2016) menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif

yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. Kedisiplinan dikatakan baik apabila adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja, kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar dan adanya semangat pegawai dalam bekerja.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi akan mampu mencapai tujuannya apabila terdapat manusia - manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang searah dengan tujuan organisasi. Hal ini berlaku juga bagi ASN yang bekerja di organisasi pemerintah. Seorang ASN dituntut memiliki integritas yang tinggi terhadap organisasi. Kurangnya integritas akan sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja seorang pegawai. Hasil penelitian Yolanda & Syamsir (2020) menyatakan bahwa integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS.

Seorang pegawai dengan integritas rendah akan melakukan suatu pekerjaan jika mendapatkan imbalan materi secara langsung. Seorang PNS hendaknya melakukan pekerjaan sesuai tuntutan perilaku kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Presiden Republik Indonesia, 2019). Kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab merupakan manifestasi seorang pegawai yang memiliki integritas rendah.

Kondisi kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur sebenarnya dibandingkan dengan standar kinerja

Beberapa pegawai Balai Konservasi Borobudur harus terlibat dalam beberapa kegiatan secara bersamaan sehingga kurang fokus dalam melaksanakan suatu tugas. Bahkan beberapa harus mengerjakan suatu pekerjaan yang bukan keahliannya. Seorang PNS sebenarnya telah melakukan perencanaan kegiatan satu tahun ke depan. Proses penyusunan SKP dilakukan dengan memperhatikan perencanaan strategis instansi pemerintah; perjanjian kinerja; organisasi dan tata kerja; uraian jabatan; dan/atau SKP atasan langsung (Presiden Republik Indonesia, 2019).

Namun demikian, karena banyaknya program kerja yang harus diselesaikan dalam organisasi Balai Konservasi Borobudur maka pegawai dituntut mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan, bahkan pada kompetensi yang bukan keahlian. Kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat (Purwati and Wijaya, 2019). Dengan demikian, meskipun bukan bidang keahlian namun apabila pegawai tersebut mau dan mampu melaksanakan maka tugas dapat diselesaikan dengan baik meskipun terkadang kurang maksimal.

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Manajemen sumber daya manusia pada Balai Konservasi Borobudur terkait dengan program kerja yang belum jelas arah tujuannya. Kondisi ini menyebabkan masing-

masing pegawai tidak menentu arah dalam melaksanakan tugas yang akhirnya memunculkan kinerja yang kurang baik. Saat ini Balai Konservasi Borobudur juga harus mendukung program dari Kementerian lain yaitu Borobudur sebagai Pariwisata Super Prioritas. Berbagai tugas yang dibebankan pada pegawai menunjukkan kurang tertatanya tugas yang harus diselesaikan. Seorang pegawai harus melakukan beberapa tanggungjawab dalam satu waktu. Mereka tidak terfokus pada satu kegiatan, semuanya dilakukan dengan tidak maksimal. Hasil penelitian Rolos, Sambul, & Rumawas (2018) menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diukur berdasarkan indikator kinerja individu. SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun (Presiden Republik Indonesia, 2019). Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu alat untuk mengatur sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas sesuai dengan SKP masing-masing pegawai Pegawai Balai Konservasi Borobudur merasa bahwa pemimpin kurang memberikan *reward* maupun *punishment* bagi pegawai. Peraturan Pemerintah RI No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS telah mengatur bahwa Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Laporan dokumen penilaian kinerja PNS salah satunya digunakan sebagai acuan dalam memberikan penghargaan dan pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Presiden Republik Indonesia, 2019).

Sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh PNS menurut Nurmagustini & Hidayat (2019) dapat dijadikan tolak ukur dan umpan balik bagi PNS itu sendiri dan pemerintah Kota Batam dalam meningkatkan kualitas kinerja kerja PNS sehingga menjadikan sistem penilaian kinerja sebagai motivasi bagi PNS itu sendiri. Hal yang dirasakan kurang dalam kepemimpinan pada Balai Konservasi Borobudur adalah kurangnya *reward* terhadap pegawai. *Reward* atau kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai dalam suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Hidayat, Lubis and Majid, 2019).

Kondisi kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur kurang baik karena kurangnya kerja sama antar pegawai. Antar pegawai dalam suatu organisasi hendaknya saling mensupport dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saling koordinasi satu sama lain sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal dan kinerja pegawai juga baik. Seorang PNS dalam melakukan perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan Perilaku Kerja (Presiden Republik Indonesia, 2019). Peraturan ini sangat jelas menyebutkan bahwa seorang PNS harus mampu bekerjasama dengan pegawai lain. Kerjasama merupakan salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja. Kerjasama dan semangat kerja dapat ditingkatkan apabila antar anggota karyawan dapat menjalin komunikasi yang

baik antar karyawan. Hal ini akan mempengaruhi kerjasama karyawan yang akan berdampak positif terhadap kinerja (Kusuma and Sutanto, 2018).

Kondisi kinerja yang kurang baik pada Balai Konservasi Borobudur berupa kurangnya kepercayaan antara satu staf dengan staf yang lain. Kurangnya kepercayaan dapat disebabkan karena kurangnya komunikasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik, tidak akan terjalin koordinasi yang baik antar semua pegawai dari masing-masing bagian dalam sebuah organisasi. Kekompakan antar pegawai akan mempermudah organisasi dalam menyelesaikan suatu masalah, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih meningkat (Kusuma and Sutanto, 2018).

Rasa saling percaya antar pegawai dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Pembinaan kinerja PNS dilakukan melalui Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan berdasarkan atas hasil Pemantauan Kinerja. Konseling Kinerja dilakukan terhadap PNS yang mempunyai permasalahan perilaku kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian target kinerja seperti misalnya kurangnya komunikasi yang berakibat pada ketidakpercayaan antar pegawai. Seharusnya antar pegawai ada rasa saling percaya sehingga saling mendukung untuk menciptakan kinerja yang baik (Presiden Republik Indonesia, 2019).

PNS wajib melakukan pengukuran kinerja melalui sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap SKP dengan membandingkan Realisasi SKP dengan Target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan; dan mengukur perilaku kerja dengan melakukan penilaian perilaku kerja. Pengukuran kinerja dilaksanakan berdasarkan data dukung mengenai kemajuan kinerja yang telah dicapai pada setiap periode pengukuran kinerja. (Presiden Republik Indonesia, 2019)

Selain pengukuran kinerja oleh PNS yang bersangkutan, Pemantauan Kinerja juga dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS terhadap PNS secara berkala dan berkelanjutan dalam proses pelaksanaan SKP paling kurang 1 (satu) kali dalam setiap semester pada tahun berjalan (Presiden Republik Indonesia, 2019). Adanya penilaian terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui sejauh mana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan dan tepat waktu (Mahdang, Lamangida and Mohi, 2016).

Kondisi kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur masih kurang baik terlihat dari perilaku kerja yang ditampilkan. Beberapa pegawai Balai Konservasi Borobudur akan bekerja jika mendapatkan disposisi dari pimpinan. Pegawai yang demikian berprinsip bahwa sebagai ASN mereka akan tetap mendapatkan gaji meskipun tidak bekerja. Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun (Presiden Republik Indonesia, 2019).

Seorang PNS seharusnya memahami tugas yang telah dituliskan pada SKP dan berusaha memenuhi. Upaya yang dilakukan untuk menjamin ketercapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP dilakukan dengan pembinaan kinerja PNS (Presiden Republik Indonesia, 2019). Namun demikian, segala upaya yang dilakukan tidak akan berhasil apabila integritas dan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab

seorang pegawai masih kurang baik. Hal ini sesuai hasil penelitian Yolanda & Syamsir (2020) bahwa integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD dengan nilai signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05.

Upaya peningkatan kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur

Upaya peningkatan kinerja pegawai akibat kurangnya tenaga sumber daya manusia dapat diantisipasi dengan membentuk struktur yang lebih kecil dalam rangka pengaturan SDM. Struktur organisasi akan membentuk sikap individual pegawai dan memotivasi mereka untuk keningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Struktur organisasi yang baik berusaha mewujudkan keserasian dan keharmonisan kerja. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk memastikan konsistensinya dalam pelaksanaan operasi yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan sekarang. Langkah ini diharapkan dapat meratakan pegawai berdasar kelompok kerja dan tugas masing-masing kelompok kerja (Nurhayati and Darwansyah, 2013). Dengan demikian link dari atasan ke bawahan bisa berjalan lancar.

Upaya peningkatan kinerja sehubungan dengan kurangnya sumber daya manusia bisa dilakukan dengan melakukan pelatihan dan memperbaiki SDM yang sudah ada. Laporan dokumen penilaian kinerja PNS salah satunya digunakan sebagai acuan dalam mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan pendidikan dan atau pelatihan (Presiden Republik Indonesia, 2019). Selain itu, tindakan paling mudah dan cepat dalam upaya peningkatan kinerja sehubungan kurangnya sumber daya manusia adalah menambah jumlah karyawan. Balai Konservasi Borobudur merupakan suatu instansi pemerintah, sehingga tidak dengan mudah untuk menambah jumlah ASN. Alternatif yang ditempuh adalah membuka peluang bagi tenaga kontrak untuk membantu beberapa kelompok kerja yang kekurangan sumber daya manusia. Penambahan tenaga akan mengurangi beban kerja pegawai. Sesuai penelitian Rolos et al., (2018) bahwa semakin menurunnya beban kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Senioritas pada suatu perusahaan merupakan hal yang penting dalam penentuan kenaikan jabatan. Tetapi hal ini tidak dapat dijadikan acuan utama dalam kenaikan jabatan, masih ada faktor lainnya seperti kompetensi, kemampuan karyawan dan syarat yang diberikan perusahaan (Andhara, Utami and Mayowan, 2015). Hal ini berlaku pada Balai Konservasi Borobudur, dalam penempatan pegawai untuk menduduki jabatan tidak hanya berdasarkan senioritas namun juga berdasarkan pertimbangan kompetensi dan kemampuan pegawai. Penempatan pegawai dalam menduduki suatu jabatan melalui promosi jabatan berdasarkan laporan dokumen penilaian kinerja PNS (Presiden Republik Indonesia, 2019)

Selain itu, sebuah organisasi harus diperjelas arah tujuannya sehingga pegawai mampu memetakan tugas yang harus dilaksanakan. Apabila tujuan organisasi sudah jelas maka manajemen sumber daya akan lebih mudah, sehingga masing-masing pegawai mendapatkan *job discription* yang jelas yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang optimal. Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diukur berdasarkan indikator kinerja individu. Indikator Kinerja Individu disusun dengan memperhatikan kriteria Spesifik,

Terukur, Realistis, Memiliki batas waktu pencapaian dan Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi (Presiden Republik Indonesia, 2019). Hal ini berarti seorang pegawai harus memahami tujuan organisasi dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Manajemen sumber daya manusia yang belum tertata baik sebagai penyebab kinerja pegawai yang kurang baik dapat diatasi dengan menyamakan visi misi organisasi. Seluruh pegawai diharapkan memiliki komitmen untuk mewujudkan visi misi tersebut yang dalam pelaksanaannya membutuhkan kinerja yang baik dari pegawai Balai Konservasi Borobudur. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Purwati and Wijaya, 2019). Seorang PNS yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas sesuai SKP yang disusun dan menunjukkan kinerja yang tinggi (Presiden Republik Indonesia, 2019) Hal yang tidak kalah penting dalam memperbaiki manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menyusun perubahan atau penataan pegawai kembali, sehingga sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Penempatan pegawai berdasarkan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Fadilah, Hakim and Siswidiyanto, 2013).

Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan pimpinan dengan memberikan kepercayaan kepada pegawai serta senantiasa memberikan support dan dorongan untuk melakukan perbaikan kinerja. Seorang pimpinan melakukan pemantauan kinerja pegawai dengan mengamati capaian kinerja melalui dokumentasi kinerja. Apabila terjadi ketidaktercapaian target kinerja maka dilakukan pembinaan kinerja PNS melalui Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan (Presiden Republik Indonesia, 2019).

Seorang pimpinan dalam memantau capaian kinerja harus memahami rincian tugas tanggung jawab dari pegawai. Seorang pemimpin yang memahami rincian tugas dan SKP dari pegawai akan mampu melakukan pemantauan terhadap pencapaian SKP. Apabila ditemukan pegawai yang mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian SKP maka pimpinan mampu mengarahkan dan akan tercipta kinerja yang baik dari seluruh staf yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini sesuai hasil penelitian Hearwati, Suputra, & Budiasih (2016) bahwa pengawasan dari pimpinan sangat membantu mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintah.

Selain pengawasan, perlakuan yang adil dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan oleh pegawai. Kinerja yang baik dapat dibentuk melalui perlakuan pimpinan yang adil terhadap semua pegawai. Apabila menemukan pegawai yang kinerjanya kurang baik, seorang pemimpin hendaknya melakukan bimbingan kinerja. Bimbingan

Kinerja diberikan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus oleh unit kepada PNS. Konseling Kinerja dilakukan terhadap PNS yang mempunyai permasalahan Perilaku Kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian Target kinerja (Presiden Republik Indonesia, 2019). Semua pegawai harus diberikan tanggung jawab sesuai tugas pokok fungsinya, sehingga mereka merasa sebagai bagian dari organisasi Balai Konservasi Borobudur.

Suatu organisasi tidak dapat berdiri sendiri. Organisasi pasti ada hubungannya dengan pihak eksternal. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai selain melakukan koordinasi dengan internal juga perlu melakukan koordinasi dengan pihak eksternal. Hal yang sangat penting dalam koordinasi adalah membangun komunikasi. Komunikasi didalam organisasi tentu banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantara individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainan seperti penafsiran terhadap keputusan dan kebijakan organisasi. Untuk itu guna meningkatkan komunikasi kerja, atasan diharapkan agar lebih meningkatkan komunikasi dengan bawahan seperti hubungan antar karyawan, penyampaian informasi melalui karyawan, dan waktu luang karyawan karena dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Listyani, 2016).

Selain itu, kinerja yang baik dapat dibentuk dengan adanya kerja sama dan koordinasi antar pegawai dan antar kelompok kerja pada Balai Konservasi Borobudur. Perilaku Kerja meliputi aspek orientasi pelayanan yaitu komitmen; inisiatif kerja; kerja sama dan kepemimpinan (Presiden Republik Indonesia, 2019). Hal ini membuktikan bahwa kerja sama sangat penting dalam suatu organisasi. Suatu tugas akan terselesaikan dengan baik apabila pegawai mampu bekerjasama dengan tim dan pegawai yang lain.

Kinerja yang baik akan terwujud apabila antar pegawai saling percaya, tidak saling mencurigai dan saling menjaga kekompakan. Pondasi organisasi terletak pada kuatnya kerukunan antar pegawai. Bahkan penilaian perilaku kerja selain dilakukan oleh pejabat penilai kinerja PNS juga dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Hasil Penilaian Perilaku Kerja berupa nilai Perilaku Kerja. Pejabat Penilai Kinerja PNS memberikan penilaian terhadap unsur Perilaku Kerja dengan bobot 60 % (enam puluh persen). Rekan kerja setingkat dan bawahan langsung memberikan penilaian terhadap Perilaku Kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen) (Presiden Republik Indonesia, 2019). Hal ini membuktikan bahwa sangat penting menjaga kerukunan antar pegawai dan senantiasa menjaga kepercayaan antar pegawai.

Pembentukan rasa saling percaya antar pegawai dapat dilakukan dengan pemberian tanggung jawab yang saling terkait. Mereka dituntut untuk saling memberikan kepercayaan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian Hidayat et al., (2019) menyebutkan bahwa teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Peningkatan integritas dalam berorganisasi, saling bekerjasama antar pegawai dan saling berkoordinasi merupakan alternatif solusi dalam mengatasi keterlambatan

penyelesaian tugas dalam suatu organisasi. Pegawai dalam hal ini ASN dilakukan pemantauan kinerja oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS terhadap PNS secara berkala dan berkelanjutan dalam proses pelaksanaan SKP. Apabila terjadi keterlambatan dan/atau penyimpangan, PNS dan/atau Pejabat Penilai Kinerja PNS harus segera mencari penyebabnya dan diupayakan mengatasinya, serta dilakukan percepatan sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan sebagaimana direncanakan semula (Presiden Republik Indonesia, 2019)

Selain itu pemahaman akan teknologi juga dibutuhkan oleh pegawai dalam mengefektifkan penyelesaian tugas seorang pegawai. Perkembangan teknologi berpengaruh terhadap dinamika sosial, budaya dan ekonomi masyarakat. Pemahaman pegawai akan teknologi akan membantu memudahkan penyelesaian tugas dalam suatu organisasi. Dengan demikian, semakin meningkatkan kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur. Pernyataan ini sesuai hasil penelitian Resfiana & Syamsir (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel teknologi informasi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar.

Apabila beban kerja seorang pegawai telah dimudahkan dengan teknologi, kerja sama antar pegawai juga terjalin baik maka suasana kerja menjadi nyaman. Suasana kerja sangat mendukung terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Pegawai akan melakukan semua tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan kompetensinya. Tujuan akhir tersusun suatu laporan dokumen penilaian kinerja PNS yang baik. Pada akhirnya laporan dokumen penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja. Pembayaran tunjangan kinerja mengikuti ketentuan dalam peraturan pemerintah yang mengatur gaji, tunjangan, dan fasilitas (Presiden Republik Indonesia, 2019).

Upaya mengatasi pegawai yang kurang memiliki integritas atau kurang menyadari akan tugas dan kewajiban yang telah dituliskan dalam SKP dengan menumbuhkan rasa memiliki pada diri pegawai. Pegawai yang memiliki integritas merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Individu pegawai merupakan bagian dari kelompok suatu organisasi. Integritas kelompok merupakan faktor terpenting yang perlu mendapat perhatian dalam melakukan tindakan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini mengingat struktur organisasi pemerintahan mengacu kepada kelompok formal yang terbangun dari organisasi besar (kantor) sampai pada organisasi kecil (bagian dan seksi). Artinya keberhasilan kinerja tidak dipandang semata dari sisi individu tetapi dipandang dari satuan unit kerja yang terkecil sebagai cerminan dari kinerja organisasi yang lebih besar. Integritas suatu kelompok merupakan cerminan dari integritas individu yang berada pada kelompok tersebut. Oleh sebab itu suatu integritas kelompok akan tercapai apabila individu-individu yang tergabung pada kelompok tersebut memiliki karakteristik integritas itu sendiri (Syahrudin and Thoharudin, 2020).

Integritas dan kesadaran akan tugas tanggung jawab dapat ditumbuhkan dengan membentuk budaya kerja yang baik pada masing-masing individu. Proses pembentukan budaya kerja pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi (Sari, Jonathan and Latif, 2016). Integritas dan kesadaran yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berusaha

mencapai target kinerja yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu; dan/atau biaya (Presiden Republik Indonesia, 2019). Masing-masing pegawai berkomitmen untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, budaya kerja yang positif sehingga organisasi dalam hal ini Balai Konservasi Borobudur semakin maju

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur masih kurang baik karena kurangnya tenaga sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia yang belum tertata baik, faktor kepemimpinan, kurangnya koordinasi, kurangnya kepercayaan antar pegawai, keterlambatan dalam melaksanakan tugas, dan kurangnya integritas atau kesadaran akan tugas dan kewajiban. Penyebab kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur masih kurang baik karena tidak meratanya pembagian SDM, program kerja yang belum jelas dan adanya permasalahan turun temurun, kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengarahkan dan mengakomodir kreativitas bawahan, belum memberikan penghargaan kepada bawahan, ketidakadilan pimpinan dalam memperlakukan pegawai senior dan junior serta model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, kurangnya kerjasama antar individu, adanya kecemburuan sosial antar pegawai, permasalahan pribadi pegawai dan kurangnya fasilitas untuk menyelesaikan suatu tugas dan pribadi seseorang yang menilai pekerjaan dengan imbal balik yang didapatkan. Kondisi kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur dibandingkan standar kinerja terlihat pada beberapa pegawai harus terlibat dalam beberapa kegiatan, program kerja yang belum jelas arah tujuannya serta kurang tertatanya tugas yang harus diselesaikan, suatu perasaan pegawai bahwa pemimpin kurang memberikan reward maupun punishment, kurangnya kerjasama antar individu, adanya kecemburuan sosial antar pegawai, pegawai tidak memahami nilai penting Borobudur, dan beberapa pegawai akan bekerja jika mendapatkan disposisi dari pimpinan. Upaya peningkatan kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur dengan membentuk struktur yang lebih kecil, dan melakukan pelatihan dan memperbaiki SDM serta menambah jumlah pegawai, penataan pegawai dengan menempatkan sesuai kompetensi dan kemampuannya, tanpa memperhatikan senioritas serta memperjelas arah tujuan organisasi dan menyamakan visi misi organisasi, merubah perlakuan pimpinan terhadap pegawai, pimpinan organisasi harus memahami rincian tugas tanggung jawab dari pegawai serta berlaku adil dalam menghadapi bawahan / pegawai, antar pegawai dan kelompok kerja harus saling bekerja sama dan membangun komunikasi serta berkoordinasi secara internal maupun eksternal, membangun kekompakan dan tidak saling mencurigai serta pemberian tanggung jawab yang saling terkait, meningkatkan integritas dalam berorganisasi, saling bekerjasama antar pegawai, saling berkoordinasi dan menciptakan suasana yang nyaman, bekerja dengan serius namun santai serta peningkatan pemahaman akan teknologi, dan menumbuhkan rasa memiliki pada diri pegawai dan membentuk budaya kerja yang baik pada masing-masing individu.

Saran

Disarankan agar Pimpinan Balai Konservasi Borobudur mensosialisasikan program kerja Balai kepada seluruh pegawai Balai Konservasi Borobudur dan senantiasa memberikan reward untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan diharapkan memperbaiki manajemen sumber daya manusia agar tercipta suasana kerja yang nyaman dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Balai Konservasi Borobudur. Pegawai Balai Konservasi Borobudur. Pegawai Balai Konservasi Borobudur diharapkan meningkatkan integritas dan kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan kemampuan melakukan manajemen waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan dan senantiasa menjaga komunikasi dan kerjasama antar pegawai termasuk membina rasa saling percaya.

Daftar Pustaka

- An dhara, S. De, Utami, H. N. and Mayowan, Y. (2015) 'Pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(2), pp. 1–9.
- Andriana, R. (2015) 'Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja', *Jurnal Maksipreneur*, IV(2), pp. 38–49.
- Dahlan, Hasim, D. and Hamdan (2017) 'Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar', *Jurnal Administrare; Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), pp. 69–75.
- Fadilah, A. N., Hakim, A. and Siswidiyanto (2013) 'Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja', *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(5), pp. 847–852.
- Gede, I. K. and Piartini, P. S. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4), pp. 1107–1134. doi: 10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07.
- Hardiani, A. D. and Prasetya, A. (2018) 'Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), pp. 1–9. Available at: <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754>.
- Hearwati, N. L. M., Suputra, I. D. and Budiasih, I. (2016) 'Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), pp. 1953–1980.
- Hidayat, S., Lubis, A. R. and Majid, M. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), pp. 84–98. doi: 10.24815/jped.v5i1.14088.
- Kusuma, L. P. and Sutanto, J. E. (2018) 'Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa', *PERFORMA: Jurnal*

- Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(4), p. 8. Available at: <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754>.
- Listyani, I. (2016) 'Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), pp. 56–64.
- Mahdang, A., Lamangida, T. S. and Mohi, W. K. (2016) 'Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo', *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(1).
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2020) 'Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.26 Tahun 2020 tentang Organisasi dan tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan', https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/permendikbud_26_2020.pdf. Jakarta: Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Available at: https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/permendikbud_26_2020.pdf.
- Moleong, L. (2007) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Nurhayati, T. and Darwansyah, A. (2013) 'Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja', *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(2), pp. 1–16.
- Nurmagustini, R. S. and Hidayat, H. (2019) 'Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja PNS', *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), pp. 9–19. doi: 10.30871/jama.v3i1.898.
- Presiden Republik Indonesia (2014) 'UU Ri No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara', *Pemerintah Republik Indonesia*. Available at: [https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/27837/UU Nomor 05 Tahun 2014.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/27837/UU%20Nomor%2005%20Tahun%202014.pdf).
- Presiden Republik Indonesia (2019) 'PP No.30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *Pemerintah Republik Indonesia*. Jakarta: Republik Indonesia. doi: 10.5296/jpag.v8i3.13638.
- Purwati, A. A. and Wijaya, I. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Golden Riau Jaya Pekanbaru', *Jurnal Sains, Teknologi, dan Industri*, 16(2), pp. 132–141.
- Putri, S. N. (2017) 'Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Pekanbaru', *JOM Fekon*, 4(1), pp. 448–458.
- Resfiana and Syamsir (2019) 'Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari', *Jurna; Administrasi Publik*, pp. 1–7.
- Rochyawati, F. (2013) 'Dampak Kepercayaan dan Partisipasi Karyawan pada Kinerja Tidak Berwujud: Study UKM di Merauke Papua', *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 1(2), pp. 74–83. Available at: <http://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/313>.
- Rolos, J., Sambul, S. and Rumawas, W. (2018) 'Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), pp. 19–27. doi: 10.35797/jab.6.004.2018.21074.19- 27.
- Sari, D. R., Jonathan, L. C. A. R. and Latif, I. N. (2016) 'Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten

- Kutai Timur', *Ekonomia*, 5(1). Available at: http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/1840/pdf_310.
- Sari, R. N. I. and Hadijah, H. S. (2016) 'Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), p. 204. doi: 10.17509/jpm.v1i1.3389.
- Syahrudin, H. and Thoharudin, M. (2020) 'Pengaruh Integritas Kelompok terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat', *Jembatan; Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), pp. 99–116.
- Syamsurizal (2016) 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi', *Jurnal Warta Edisi*, (49), p. 130.
- Widodo, W. (2015) 'Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur)', *Jurnal TAPIS*, 11(2), pp. 134–142.
- Yolanda, N. M. and Syamsir, S. (2020) 'Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang', *Jurnal Perspektif; Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 3(1), pp. 70–77.

[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

3026-0469

ISSN 3026-0469



TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST

[Crossref](#)

Support By

ijirelawan
JURNAL INDONESIA

VISITORS

