

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KAPABILITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JASA RAHARJA CABANG UTAMA JAWA TENGAH, Aulia Rahmaningtyas, Meidi Syaflan 202 – 227

EVALUASI KINERJA PETUGAS PELAYANAN SANTUNAN KEMATIAN DI BAGIAN KESRA SETDA KOTA MAGELANG, Fendi Kusuma Negara, Syeh Assery 228 – 248

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BIDANG SARANA DAN PRASARANA DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN TEMANGGUNG, Haris Dwi Nugroho, Uswatun Chasanah 249 – 265

EVALUASI KINERJA PEGAWAI UNIT PELAYANAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN PURWOREJO, Khatamson Khatamson, Dwi Novitasari 266 – 277

ANALISIS BEBAN KERJA SEBAGAI DASAR PENENTUAN INSENTIF PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) DR. SOEROTO NGAWI, Supadi Supadi, Wahyu Purwanto 278 – 289

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SUB UNIT PEMUNGUT RETRIBUSI PASAR SAYUR / BARU BANJARNEGARA, Riningsih Riningsih, Suci Utami Wikaningtyas 290 – 306

EVALUASI PERAN PROFESI DAN PENGAMANAN (PROPAM) DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PERSONIL POLRES MAGELANG, Riyanto Riyanto, Jazuli Akhmad 307 – 331

ANALISIS KEBUTUHAN STAF PENDUKUNG TEKNOLOGI INFORMASI DI KELURAHAN - KELURAHAN YANG ADADI KECAMATAN TEMANGGUNG KABUPATEN TEMANGGUNG, Siti Arifah, Priyastiwi Priyastiwi 332 – 353

PENINGKATAN PROFESIONALITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA MAGELANG, Sri Murdiati, Nur Widiastuti 354 – 374

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PETUGAS PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN KRANGGAN KABUPATEN TEMANGGUNG, Tety Nurliyanti, Muhammad Awal Satrio Nugroho 375 – 395

ANALISIS RISIKO KESEHATAN DAN KOMPENSASI PETUGAS KEBERSIHAN DAN PERSAMPAHAN DI KELURAHAN GELANGAN KOTA MAGELANG, Witnaningsih Witnaningsih, Muhammad Mathori 396 – 425

Vol. 2 No. 2 (2024): Jurnal Riset Mahasiswa

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

PUBLISHED: 2024-03-02

ARTICLES

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KAPABILITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JASA RAHARJA CABANG UTAMA JAWA TENGAH

Aulia Rahmaningtyas, Meidi Syaflan 202 – 227



EVALUASI KINERJA PETUGAS PELAYANAN SANTUNAN KEMATIAN DI BAGIAN KESRA SETDA KOTA MAGELANG

Fendi Kusuma Negara, Syeh Assery 228 – 248



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BIDANG SARANA DAN PRASARANA DINAS PENDIDIKAN, KEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN TEMANGGUNG

Haris Dwi Nugroho, Uswatun Chasanah 249 – 265



EVALUASI KINERJA PEGAWAI UNIT PELAYANAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN PURWOREJO

Khatamson Khatamson, Dwi Novitasari 266 – 277



ANALISIS BEBAN KERJA SEBAGAI DASAR PENENTUAN INSENTIF PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) DR. SOEROTO NGAWI

Supadi Supadi, Wahyu Purwanto 278 – 289



ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SUB UNIT PEMUNGUT RETRIBUSI PASAR SAYUR / BARU BANJARNEGARA

Riningsih Riningsih, Suci Utami Wikaningtyas 290 – 306



EVALUASI PERAN PROFESI DAN PENGAMANAN (PROPAM) DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PERSONIL POLRES MAGELANG

Riyanto Riyanto, Jazuli Akhmad 307 – 331



ANALISIS KEBUTUHAN STAF PENDUKUNG TEKNOLOGI INFORMASI DI KELURAHAN - KELURAHAN YANG ADA DI KECAMATAN TEMANGGUNG KABUPATEN TEMANGGUNG

Siti Arifah, Priyastwi Priyastwi 332 – 353



PENINGKATAN PROFESIONALITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA MAGELANG

Sri Murdiati, Nur Widiastuti 354 – 374



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PETUGAS PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN KRANGGAN KABUPATEN TEMANGGUNG

Tety Nurliyanti, Muhammad Awal Satrio Nugroho 375 – 395



ANALISIS RISIKO KESEHATAN DAN KOMPENSASI PETUGAS KEBERSIHAN DAN PERSAMPAHAN DI KELURAHAN GELANGAN KOTA MAGELANG

Witnaningsih Witnaningsih, Muhammad Mathori 396 – 425



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



Support By



VISITORS



ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SUB UNIT PEMUNGUT RETRIBUSI PASAR SAYUR / BARU BANJARNEGARA

Riningsih¹, Suci Utami Wikaningtyas²

¹²STIE Widya Wiwaha

Abstrak

Kinerja pegawai pasar sayur / baru Banjarnegara dapat berjalan dengan benar dan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki satu tujuan yang sama. Untuk itu setiap instansi yang bersangkutan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Jadi kinerja pegawai adalah hal yang paling penting bagi suatu bisnis dalam meningkatkan mutunya serta dari pihak tenaga pasar sayur / baru Banjarnegara. Penelitian ini akan dilakukan di Pasar sayur / baru Banjarnegara. Peneliti melakukan pra penelitian dengan melakukan interview dan mengambil beberapa data yang dibutuhkan sebagai penguat latar belakang, interview dilakukan dengan pimpinan Pasar sayur / baru Banjarnegara dan beberapa pegawai. Suatu Pasar sayur / baru Banjarnegara membutuhkan suatu sinergi agar bisa menjalankan roda perekonomian ke depannya. Metode penelitian ini adalah Kualitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik diskriptif dengan membuat tiga jalur, yaitu: Reduksi Data, Penyajian data, Penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh ke lima informan yang bekerja di pasar sayur / baru Banjarnegara, maka ditarik beberapa kesimpulan yang dihasilkan dari proses wawancara, yaitu: Kualitas, Penempatan kerja di pasar sayur / baru Banjarnegara tidak sesuai prosedur yang berlaku karena kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan tupoksi. Solusi dari permasalahan ini adalah melakukan pelatihan khusus sehingga kualitas tupoksi bisa tercapai. Kuantitas, Pencapaian target yang dibebankan PEMDA tidak tercapai. Solusi, Perlu adanya Kebijakan dari pemda mengenai retribusi pasar. Ketepatan Waktu, Kehadiran dan kedisiplinan sangatlah kurang. Solusi dengan Memanggil pegawai tersebut untuk lebih disiplin dalam pekerjaannya atau memberikan motivasi / arahan pegawai.

Kata Kunci : Kualitas, kuantitas, ketepatan, efektifitas, kemandirian.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme atau urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat berkualitas, kecepatan dan jumlah. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seseorang karyawan dalam menjalankan amanah yang diterimanya.

Menurut Robbins (2001) beberapa pemicu dalam peningkatan kinerja yang signifikan dikarenakan para tenaga kerja bekerja secara maksimal sedangkan pemicu dalam penurunan kinerja yang signifikan dikarenakan para tenaga kerja tidak bekerja secara maksimal, Beberapa faktor pemicunya adalah penurunan kinerja pegawai.

Menurut Arif Rahman (2017:26) “kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme atau urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat berkualitas, kecepatan dan jumlah”. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seseorang karyawan dalam menjalankan amanah yang diterimanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (1991:3) dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara,2005:9) adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu pilar yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya serta memajukan bangsa. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perekonomian yang baik,

Kinerja pegawai pasar sayur / baru Banjarnegara dapat berjalan dengan benar dan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki satu tujuan yang sama. Untuk itu setiap instansi yang bersangkutan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Jadi kinerja pegawai adalah hal yang paling penting bagi suatu bisnis dalam meningkatkan mutunya serta dari pihak tenaga pasar sayur / baru Banjarnegara. Dalam mengukur kinerja suatu substansi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja pegawai terlebih dahulu. Seperti halnya dikatakan oleh Dharma (2011: 105) bahwa kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pelaku usaha, prestasi kerja, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan fasilitas yang ada.

Penelitian ini akan dilakukan di Pasar sayur / baru Banjarnegara. Peneliti melakukan pra penelitian dengan melakukan interview dan mengambil beberapa data yang dibutuhkan sebagai penguat latar belakang, interview dilakukan dengan pimpinan Pasar sayur / baru Banjarnegara dan beberapa pegawai. Suatu Pasar sayur / baru Banjarnegara membutuhkan suatu sinergi agar bisa menjalankan roda perekonomian ke depannya. Perkembangan jumlah pegawai Pasar sayur / baru Banjarnegara hingga Maret 2022 dengan jumlah 16 orang.

Pada tahun 2020, target dan realisasi pendapatan tidak terpenuhi karena banyak pedagang kios dan los yang terbakar sehingga para pedagang di pasar sayur / baru Banjarnegara tidak lagi berjualan. Karena keterbatasan modal dan tidak tersedianya tempat atau lapak untuk berjualan di pasar unggas sehingga pedagang kaki lima berjualan diluar area pasar yang terbakar. Berikut ini kami tampilkan mengenai data pendapatan di tahun 2021.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi pendapatan tahun 2021 – 2022

Jenis Pendapatan	2021			2022		
	Target	Realisasi	Selesai	Target	Realisasi	Selesai
PS. SAYUR / BARU BANJARNEGARA						
a. Sampah	76.105.000	849.000	19.332.500	3.200.000	500.000	3.229.000
JUMLAH RET. SAMPAH	76.105.000	849.000	19.332.500	3.200.000	500.000	3.229.000
a. Karcis Peralatan	31.000.000	1.096.000	12.532.200		611.500	3.898.000
JUMLAH RET. PERALATAN	31.000.000	1.096.000	12.532.200		611.500	3.898.000
a. Karcis Los	279.000.000	1.353.000	62.773.100	5.000.000	1.447.000	6.453.500
b. Karcis Kios			2.025.000			
c. Abunemen	144.000.000		24.000.000			
d. BBN		1.000.000	40.500.000			500.000
e. HPB			1.920.000			
f. DU			310.000			
JUMLAH RET. PASAR	423.000.000	2.353.000	131.528.100	5.000.000	1.447.000	6.953.500
a. Sewa Bangsal	37.000.000	939.000	8.491.500	8.010.000		952.000
b. MCK	29.352.000	700.000	11.992.000	29.352.000		2.100.000
c. Sewa Tanah Bangunan						
JUMLAH RET. KEKAYAAN DAERAH	66.352.000	1.639.000	20.483.500	37.362.000		3.052.000
JUMLAH	596.457.000	5.937.000	183.876.300	45.562.000	2.558.500	17.133.000

Berdasarkan data di atas menunjukkan jumlah retribusi sampah pada tahun 2021 sedangkan untuk target tahunan yang dihasilkan sekitar Rp. 76.105.000. Untuk retribusi pelataran yang dihasilkan sekitar Rp. 31.000.000. Sedangkan jumlah retribusi pasar pada tahun 2021 sekitar Rp. 423.000.000. Jumlah retribusi kekayaan daerah pada tahun 2021 sekitar Rp. 66.352.000. Diperoleh Target Tahunan pada pasar sayur / baru Banjarnegara dengan Realisasi bulan ini yang diperoleh sebesar Rp. 5.937.000, sampai dengan bulan lalu sekitar Rp. 177.939.300 dan untuk bulan ini sekitar Rp. 183.876.300. Sedangkan untuk membandingkan realisasi di tahun berikutnya maka peneliti memberikan data realisasi pendapatan di tahun 2022 dimana jumlah retribusi sampah pada tahun 2022 sedangkan untuk target tahunan yang dihasilkan sekitar Rp. 3.200.000. Sedangkan jumlah retribusi pasar pada tahun 2022 sekitar Rp. 5.000/000. Sedangkan jumlah retribusi kekayaan daerah pada tahun 2021 sekitar Rp. 37.362.000. Diperoleh Target Tahunan pada pasar sayur / baru Banjarnegara dengan Realisasi bulan ini yang diperoleh sebesar Rp. 2.558.500 sampai dengan bulan lalu sekitar Rp. 14.574.500 dan untuk bulan ini sekitar Rp. 17.133.000. Berdasarkan ke dua tabel data di atas jelas jika terjadi penurunan yang signifikan dari realisasi pendapatan pada tahun 2021 hingga 2022 di pasar sayur / baru Banjarnegara, maka berdasarkan indikator tersebut dapat disimpulkan jika penurunan realisasi pendapatan juga disebabkan karena penurunan kinerja pegawai sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut terkait permasalahan tersebut.

Berdasarkan wawancara David Sembiring Meliala, S.H. pada tanggal 15 Maret 2022 Menyatakan Para pegawai setiap pagi bertugas menjadi pemungut retribusi dan sore hari juga bertugas menjadi tenaga kebersihan di pasar tersebut. Karena pasar tersebut terbakar semua pegawai tidak bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan tupoksi dengan tidak menarik retribusi seperti biasa hanya membersihkan lingkungan pasar darurat dan berjaga malam sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Secara tidak langsung sangat berdampak pada pendapat dan tidak memenuhi target dan realisasi. Para pegawai masih menarik retribusi di pasar unggas dan pasar ikan karena lokasi yang berbeda dan jauh dari lokasi pasar yang terbakar.

Pada tahun 2022 ini, terjadi penurunan yang cukup signifikan yang berimbas pada pasar sayur di hal inilah yang memicu permasalahan paska kebakaran hebat yang melanda pasar sayur di Pasar sayur / baru Banjarnegara. Dengan demikian, penurunan kinerja pegawai di Pasar sayur / baru Banjarnegara pada beberapa tahun terakhir menjadi masalah serius yang perlu ditangani secara khusus.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan Pendekatan kualitatif, Menurut Hadari Nawawi penelitian kualitatif adalah Rangkaian kegiatan atau proses menjangkau data atau informasi yang bersifat sewajarnya, mengenal suatu masalah dalam kondisi aspek atau bidang kehidupan tertentu pada objeknya. Data atau informasi itu dapat berbentuk gejala yang berlangsung, reproduksi ingatan, pendapat yang bersifat teoritis atau praktis dan lain-lain (Hadari Nawawi:1996:176).

Ciri-ciri penelitian kualitatif menurut Arif Furchan yaitu harus mempunyai latar ilmiah, manusia sebagai alat (instrument), memakai metode kualitatif, analisa data secara induktif, lebih mementingkan proses dari pada hasil, penelitian bersifat deskriptif, teori dasar, adanya batas yang ditentukan oleh fokus, adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, desain yang bersifat sementara dan hasil penelitian disepakati bersama (Arif Furchan :1992;42). Penelitian kualitatif bermaksud menjelaskan peristiwa dan kejadian yang ada pada saat penelitian dilakukan. Dalam hal ini penulis memilih pendekatan ini, karena pendekatan ini mampu menemukan definisi, situasi dari gejala-gejala social dari subjek, perilaku, motif-motif subyektif, perasaan dan emosi.

Sedangkan jenis penelitian ini yang digunakan adalah studi kasus. Menurut Dedy Mulyana dalam bukunya yang berjudul "Metodologi Penelitian Kualitatif", studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program yang tersedia atau suatu situasi sosial (Dedy Mulyana:2001:201) Menurut Berg studi kasus adalah: *Case study is an approach capable of examining simple or complex phenomenon, with*

unit analysis varying from single individuals to large comparisons and businesses; it entails using a variety of lines of actions in its data gathering segments, and meaningfully make use of an contribute to the application of theory (Bruce L. Berg:2006:283) yaitu studi kasus adalah suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk menguji fenomena yang kompleks maupun sederhana, dengan unit analisis bervariasi mulai dari individu hingga sejumlah bisnis dan perusahaan besar, dimana dalam pengumpulan datanya perlu menggunakan berbagai variasi tindakan, sangat bermakna dan memberikan kontribusi untuk mengaplikasikan teori).

Penulis menggunakan studi kasus karena memiliki beberapa keuntungan, yaitu: 1) Sebagai sarana utama bagi penelitian emik, yakni menyajikan pandangan subjek yang diteliti, 2) Menyajikan uraian menyeluruh yang mirip dengan apa yang dialami oleh seorang pembaca dalam kehidupan sehari-hari, 3) Sebagai sarana efektif untuk menunjukkan hubungan antara peneliti dan responden, 4) Memungkinkan pembaca untuk menemukan konsistensi internal yang tidak hanya merupakan konsistensi gaya dan konsistensi faktual tetapi juga keterpercayaan, 5) Memberikan uraian tebal yang diperlukan bagi penilaian atas transferabilitas, 6) Terbuka bagi penilaian atas konteks yang turut berperan bagi pemaknaan atas fenomena dalam konteks tersebut (Deddy Mulyana, 2001:201) Dengan jenis pendekatan ini peneliti berusaha memahami keberlangsungan mantan pengguna narkoba dalam mendapatkan pendidikan.

Kehadiran Peneliti

Sebagaimana yang tertuang dalam bukunya Robert K. Yin yang berjudul *Studi Kasus: Desain dan Metode*, melalui pendekatan kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan sangat penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan instrumen kunci dalam menangkap makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data (Hasaini, 2003: 90) Kehadiran peneliti dalam penelitian mutlak diperlukan karena instrument dalam suatu penelitian adalah peneliti itu sendiri. Jadi, disamping peneliti itu bertindak sebagai instrumen peneliti juga sekaligus sebagai pengumpul data. Sedangkan instrumen-instrumen data hanya bersifat sebagai pendukung saja. Sedangkan peran peneliti dalam hal ini adalah pengamat penuh. Peneliti hadir dilokasi penelitian, menemui kepala pasar sayur Banjarnegara secara langsung dan kepala UPTD 1 Banjarnegara memberikan izin, selanjutnya peneliti memulai penelitiannya mulai dari wawancara langsung dengan dokumentasi dan sebagainya. Peneliti disini bertindak sebagai instrumen pertama yaitu sebagai pengamat, pelaksana dan orang yang mengumpulkan data-data terkait. Sebagai pelaksana peneliti bertindak untuk mengetahui keberlangsungan kinerja pegawai di Pasar Sayur / Baru Banjarnegara.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di bulan Desember 2021 sampai dengan bulan April 2022

Sumber Data

Sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif adalah sumber data dari kata-kata, tindakan dan selebihnya adalah data tambahan seperti dari dokumen dan lain sebagainya. Menurut Moleong "tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama yang bisa dicatat melalui catatan

tertulis atau melalui rekaman video, tape, pengambilan foto. Jadi, sumber data itu menunjukkan asal informasi dan harus diperoleh dari sumber yang tepat, sebab jika tidak tepat maka mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan dengan masalah yang diteliti dari informan yaitu pegawai pasar sayur Banjarnegara.

Definisi Operasional

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh peneliti maka ditentukan tabel indikator sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja	Menurut Robbins (2016:260), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauhmana pencapaian kinerja. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260).	Kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.	Indikator kinerja menurut Robbins (2001) adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan: Kualitas. Kuantitas. Ketepatan Waktu. Efektivitas. Kemandirian. Komitmen Kerja.

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator
Pegawai	Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.	Merujuk pada Pasal 12 UU Nomor 5 Tahun 2014, pegawai ASN (PNS dan PPPK) 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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengucapkan sumpah / janji PNS; 2. Mengucapkan sumpah / janji jabatan; 3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 45, NKRI dan Pemerintah; 4. Menaati segala ketentuan Peraturan Per-UU; 5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
Retribusi	Retribusi daerah atau retribusi adalah pungutan daerah yang berguna sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang disediakan maupun diberikan khusus oleh Pemerintah Daerah demi kepentingan pribadi atau badan.	Retribusi jasa umum adalah pungutan atas jasa yang diberikan atau disediakan oleh pemerintah daerah dengan tujuan untuk kepentingan maupun kemanfaatan umum, dan juga bisa dinikmati oleh orang pribadi atau badan.	<ol style="list-style-type: none"> a. Pemungutan retribusi dilaksanakan oleh pemerintah daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) yaitu Peraturan Daerah (Perda). Dinas terkait yang bertugas memungut serta mengelola retribusi daerah adalah Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda). b. Retribusi bersifat memaksa secara ekonomi bagi masyarakat yang telah memenuhi syarat UU dan Perda. c. Dibebankan kepada setiap masyarakat wajib retribusi, yaitu orang

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator
			atau badan yang memakai layanan publik atau jasa dari pemerintah daerah. d. Orang pribadi atau badan memperoleh balas jasa secara langsung sesaat telah membayar retribusi. Bahkan pada beberapa retribusi, balas jasa ini bisa dirasakan secara individu misalnya retribusi parkir di sisi jalanan umum.

Sumber : pasar sayur / baru Banjarnegara

Berdasarkan data-data di atas maka dapat disimpulkan beberapa indikator terkait kinerja pegawai pasar sayur / baru Banjarnegara

1. Kualitas

Menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Mengapa kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama? Karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim.

3. Ketepatan Waktu

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2010:35) ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

Populasi dan Sampel

Sampel penelitian berupa informan penelitian pada UPT Pasar 1 Banjarnegara sejumlah 5 orang.

Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh kesimpulan yang tepat dan obyektif, diperlukan kredibilitas data, dalam rangka untuk membuktikan bahwa apa yang telah dikumpulkan sesuai dengan kenyataan yang berlangsung. Seorang Peneliti menggunakan beberapa tehnik pemeriksaan data sebagai berikut:

a. Perpanjangan keikutsertaan

Perpanjangan keikutsertaan peneliti waktu pengamatan di lapangan akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Karena dengan perpanjangan keikutsertaan akan banyak mempelajari kebudayaan, dapat menguji ketidakbenaran informasi yang diperkenalkan oleh distorsi dan dapat membangun kepercayaan subjek. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 21 Desember 2022 – 20 Maret 2022 sampai sebagai observasi awal guna mencari gambaran judul tesis . Kemudian peneliti memperpanjang keikutsertaannya di tempat penelitian dari 20 Maret sampai Mei 2022 dengan melakukan penelitian minimal dua kali dalam satu minggunya untuk memperoleh data-data tambahan yang mendukung penelitian ini.

b. Ketekunan pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci (Ibid, 178). Perpanjangan keikutsertaan menyediakan lingkup, sedangkan ketekunan pengamatan menyediakan kedalaman. Dalam ketekunan penelitian, peneliti mengikuti langsung pelaksanaan proses Kinerja Pegawai di Pasar Sayur / baru Banjarnegara.

c. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam: (Ibid, 178) Pertama, triangulasi dengan sumber, yaitu membandingkan perolehan data pada tehnik yang berbeda dalam fenomena yang sama. Kedua, triangulasi dengan metode, yaitu membandingkan perolehan data dari teknik pengumpulan data yang sama dengan sumber yang berbeda. Data-data tersebut kami ambil dari hasil observasi dan wawancara dengan kepada kepala pimpinan pasar sayur Banjarnegara. Selain itu, peneliti mengambil data dari dokumen-dokumen kinerja pasar sayur Banjarnegara yang berkenaan dengan penelitian ini.

Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Irawan Soeharto, yang dimaksud observasi adalah pengumpulan data-data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan

secara sistematis tentang gejala-gejala yang tampak pada subjek penelitian tetapi peneliti berada di luar subjek yang diteliti dan tidak ikut dalam kegiatan yang mereka lakukan (Irawan Soeharto,1995:70). Dalam observasi ini, peneliti menggunakan observasi partisipasi pasif. Dalam hal ini menurut Sugiyono, partisipasi pasif yaitu peneliti datang ke tempat penelitian atau kegiatan yang akan diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut (Sugiyono, 2010:32). Yang dimaksud tanpa peran aktif langsung adalah bahwa peneliti tidak ikut serta dalam membantu, membina atau mengarahkan para mantan pengguna narkoba, sehingga peneliti lebih fokus dalam melakukan observasi di Rumah Sakit Islam Banjarnegara tersebut. Dalam penelitian ini peneliti mengamati kegiatan-kegiatan Kinerja Pegawai Pemungut Retribusi di pasar sayur / baru Banjarnegara.

b. Wawancara

Menurut Sudjana dalam Djam'an, "wawancara adalah proses mengumpulkan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (*interviewer*) dengan pihak yang ditanya (*interviewee*)". Alasan dipilihnya metode wawancara ini, karena dengan teknik ini peneliti akan berhasil memperoleh data dari informan lebih banyak dan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Untuk menjamin kelengkapan dan kebenaran data yang diperoleh, peneliti menggunakan alat perekam dan pencatat. Teknik wawancara ini dilakukan kepada beberapa nara sumber pegawai pemungut retribusi dari pasar sayur / baru Banjarnegara.

1. Kepala UPTD Pasar 1 Banjarnegara Bapak David Sembiring Meliala, S.H. Mengatakan jika kinerja pegawai mengalami penurunan paska terjadinya kebakaran pasar sayur / baru Banjarnegara.
2. Penanggung jawab pasar sayur / baru Banjarnegara Bapak Bitto mengatakan perlu dilakukan suatu evaluasi dalam penanganan paska terjadinya kebakaran yang sudah melemahkan sektor perdagangan di Kabupaten Banjarnegara.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarati barang yang tertulis, dimana dalam melaksanakan teknik dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti jurnal, buku-buku, dokumen, peraturan, notulen, rapat, catatan harian, dan sebagainya (arikunto, 2000:135). Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mencari data tentang profil, visi, misi, program-program, agenda- agenda, dan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti.

Metode Analisis

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Pekerjaan analisis data ini adalah mengatur, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengkategorikannya. Mengenai proses analisis data, mereka menyatakan bahwa analisis data itu dilakukan selama dan setelah pengumpulan data. Analisis data dilakukan secara induktif, analisis induktif ini dilakukan karena beberapa alasan, yaitu: Pertama, proses induktif lebih

dapat menemukan kenyataan- kenyataan ganda seperti yang terdapat dalam data. Kedua, analisis induktif lebih dapat membuat hubungan peneliti responden menjadi eksplisit, dapat dikenal dan akuntabel. Ketiga, analisis induktif dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan-keputusan tentang dapat tidaknya mengalihkan kepada suatu latar lainnya. Keempat, analisis induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan- hubungan, memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik. Dalam penelitian kualitatif analisis data dilakukan sejak penelitian dimulai. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik diskriptif dengan membuat gambaran yang sistematis dan faktual dan analisisnya dilakukan melalui tiga jalur, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data, adalah proses penelitian, perumusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data mentah atau data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dikaitkan dengan suatu hal dalam membuat ringkasan, mengembangkan sistem pengkodean, menelusuri tema tertentu, membuat gugus-gugus, dan menuliskan Memo. (husein,1998:87).

b. Penyajian data

Penyajian Data, adalah proses penyusunan informasi yang kompleks kedalam bentuk yang sistematis, sehingga menjadi lebih sederhana dan selektif, serta dapat dipahami maknanya. Penyajian data dimaksudkan untuk menentukan suatu pola-pola yang bermakna, serta memberikan suatu kemungkinan dengan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Penarikan kesimpulan

Penarikan Kesimpulan adalah langkah terakhir yang dilakukan peneliti dalam menganalisa data secara terus menerus baik pada saat pengumpulan data atau setelah pengumpulan data (moloeng; 190). Penarikan kesimpulan ini ditulis setelah penelitian selesai dilakukan, mulai dari observasi atau pengamatan, suatu hasil wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan, dan didukung dengan dokumentasi-dokumentasi yang bisa mendukung hasil penelitian. Untuk menjawab pertanyaan nomor 1 digunakan, yaitu:

1. Analisis Komparatif

Menurut Hasan (2002:126-127) analisis komparasi atau analisis perbandingan adalah prosedur statistik guna menguji perbedaan diantara dua kelompok data (variabel) atau lebih. Uji ini bergantung pada jenis data (nominal, ordinal, interval/rasio) dan kelompok sampel yang diuji. Metode analisis laporan keuangan komparatif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang arah dan kecenderungan (tendensi) tentang perubahan yang mungkin akan terjadi pada setiap elemen laporan keuangan di masa yang akan datang.

2. Analisis Deskriptif kualitatif.

Teknik analisis data deskriptif kualitatif adalah salah satu teknik atau metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif

merupakan penelitian yang lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan memerlukan insting yang tajam dari peneliti.

PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Peningkatan Kualitas di Pasar Sayur / Baru Banjarnegara

Menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan Menurut Robbins (2016:260), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauhmana pencapaian kinerja. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu.

Dalam pelaksanaan peningkatan kualitas di pasar sayur / baru Banjarnegara ditetapkan beberapa standar kompetensi diantaranya: Kualifikasi Pendidikan, Tingkat Kedisiplinan, Penurunan Jumlah Pegawai, Masalah Internal, Kesadaran Kerja, dan Proses Kerja.

Dari hasil wawancara diatas pegawai pemungut retribusi Seharusnya dapat melaksanakan perannya jika pegawai pemungut retribusi tersebut memenuhi standar kompetensi yang diberikan. Pegawai pemungut retribusi akan mampu meningkatkan kinerja apabila dia mempunyai Kualifikasi Pendidikan sesuai prosedur yang berlaku atau sesuai dengan tupoksi, Tingkat Kedisiplinan pegawai pemungut retribusi meningkat, Terjadinya Peningkatan Jumlah Pegawai pemungut retribusi di pasar Sayur / baru Banjarnegara, Masalah Internal dapat diselesaikan sehingga kinerja meningkat, Adanya kesadaran pegawai pemungut retribusi untuk meningkatkan kinerja Proses Kerja yang juga mengalami peningkatan sehingga berdampak pada kinerja Pegawai pemungut retribusi di pasar Sayur / baru Banjarnegara. Berdasarkan pembahasan tersebut maka Pelaksanaan Peningkatan Kualitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemungut retribusi di Pasar Sayur / Baru Banjarnegara.

2. Pelaksanaan Peningkatan Kuantitas di Pasar Sayur / Baru Banjarnegara

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Mengapa kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama? Karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan Menurut Robbins (2016:260), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauhmana pencapaian

kinerja. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu.

Dalam pelaksanaan peningkatan kuantitas di pasar sayur / baru Banjarnegara ditetapkan beberapa standar kompetensi diantaranya: Pencapaian Target, Retribusi, dan Realisasi Pendapatan.

Dari hasil wawancara diatas pegawai pemungut retribusi Seharusnya dapat melaksanakan perannya jika pegawai pemungut retribusi tersebut memenuhi standar kompetensi yang diberikan. Pencapaian target yang dibebankan PEMDA dapat terealisasi, Terkait Retribusi tidak mengalami kendala keterlambatan sehingga pengadaan Karcis Retribusi dapat berjalan dengan baik, dan di pasar Sayur / baru Banjarnegara realisasi pendapatan dapat berjalan sesuai target. Berdasarkan pembahasan tersebut maka Pelaksanaan Peningkatan Kuantitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemungut retribusi di Pasar Sayur / Baru Banjarnegara

3. Pelaksanaan Peningkatan Ketepatan Waktu di Pasar Sayur / Baru Banjarnegara

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2010:35) ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan Menurut Robbins (2016:260), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauhmana pencapaian kinerja. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu.

Dalam pelaksanaan peningkatan Ketepatan Waktu di pasar sayur / baru Banjarnegara ditetapkan beberapa standar kompetensi diantaranya: Arahkan, Kedisiplinan, dan Waktu Kerja.

Dari hasil wawancara diatas pegawai pemungut retribusi Seharusnya dapat melaksanakan perannya jika pegawai pemungut retribusi tersebut memenuhi standar kompetensi yang diberikan. Jam masuk dan pulang sudah tertib, pengawasan dan arahan langsung dari atasan terkait peningkatan kinerja di pasar sayur / baru Banjarnegara sudah mulai terlaksana dengan baik. Kedisiplinan di pasar Sayur / baru mengalami peningkatan. Terkait Waktu Kerja, dengan adanya jumlah pegawai dan Aturan yang sudah ada tentunya saat ini dapat ditaati dengan baik.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka Pelaksanaan Peningkatan Ketepatan Waktu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemungut retribusi di Pasar Sayur / Baru Banjarnegara.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh ke enam informan yang bekerja di pasar sayur / baru Banjarnegara, maka ditarik beberapa kesimpulan yang dihasilkan dari proses wawancara bahwa masih rendahnya capaian pendapatan retribusi karena:

1. Peningkatan Kualitas
 - a. Kualifikasi Pendidikan Penempatan kerja di pasar sayur / baru Banjarnegara belum sesuai prosedur yang berlaku karena kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan tupoksi.
 - b. Tingkat Kedisiplinan pegawai pemungut retribusi sangatlah kurang
 - c. Terjadinya Penurunan Jumlah Pegawai pemungut retribusi di pasar Sayur / baru Banjarnegara.
 - d. Masalah Internal Adanya masalah internal membuat pegawai pemungut retribusi mengalami penurunan kinerja. Memberikan arahan terkait dengan motivasi agar kinerjanya dapat meningkat.
 - e. Tidak adanya kesadaran pegawai pemungut retribusi untuk meningkatkan kinerja
 - f. Proses Kerja yang juga mengalami penurunan berdampak pada kinerja Pegawai pemungut retribusi di pasar Sayur / baru Banjarnegara.
2. Peningkatan Kuantitas
 - a. Pencapaian target yang dibebankan PEMDA tidak terealisasi
 - b. Terkait Retribusi mengalami kendala keterlambatan dalam pengadaan Karcis Retribusi
 - c. Di pasar Sayur / baru Banjarnegara realisasi pendapatan yang belum sesuai target
3. Peningkatan Ketepatan Waktu
 - a. Jam masuk dan pulang sudah tertib, namun tetap dibutuhkan pengawasan dan arahan langsung dari atasan terkait peningkatan kinerja di pasar sayur / baru Banjarnegara.
 - b. Kedisiplinan di pasar Sayur / baru mengalami penurunan.
 - c. Terkait Waktu Kerja, Sedikitnya jumlah pegawai Aturan yang sudah ada belum ditaati dengan baik.

Upaya Peningkatan Kinerja (solusi)

- a. Memberikan motivasi ke semua pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pencapaian target yang dibebankan PEMDA belum terpenuhi. Solusi yang bisa diambil adalah Perlu adanya Kebijakan dari pemda mengenai retribusi pasar sehingga target yang dibebankan dapat terpenuhi. Kehadiran dan

kedisiplinan sangatlah kurang. Solusi yang bisa diambil adalah Kepala atau pimpinan memanggil pegawai pemungut retribusi tersebut untuk lebih disiplin dalam pekerjaannya dan memberikan motivasi kepada pegawai sehingga bisa hadir tepat waktu.

- b. Pimpinan meminta ke BKD (Badan Kepegawaian Daerah) untuk menambahkan pegawai baru sesuai kualifikasi pendidikan.
- c. Jam masuk dan pulang sudah tertib, namun tetap dibutuhkan pengawasan dari atasannya Solusi yang bisa diambil dari penelitian ini adalah Perlu dilakukan pengawasan dari atasan terkait kinerja yang dilakukan.
- d. Perlu dilakukan kajian terkait kurangnya kedisiplinan dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan. Kurangnya biaya insfratraktur Solusi yang bisa diambil adalah Perlu adanya biaya tambahan dengan mengajukannya ke kantor pusat UPTD Pasar 1 Banjarnegara. Sering tidak hadir di acara rapat penting. Solusi yang diambil Perlu diberikan pemahaman agar setiap ada acara penting mereka bisa mengikutinya.
- e. Memberikan pemahaman terkait pentingnya membayar retribusi tepat waktu.
- f. Perlu dilakukan perubahan dari absensi *offline* ke absensi *online* atau *finger print* melalui media atau link yang dicantumkan sehingga jumlah kehadiran dapat diketahui dengan baik.
- g. Perlu adanya pengawasan secara langsung dari atasan terkait ketepatan waktu dalam kinerja pegawai pemungut retribusi di Pasar Sayur / Baru Banjarnegara dan memberikan pengarahan agar menghadiri acara rapat evaluasi pendapat yang sudah diadakan.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan. Variabel atau indikator dalam variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya lagi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah informan dapat melakukan penelitian selanjutnya
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mengganti variabel-variabel lain yang indikator atau dimensi lain mempengaruhi Kinerja pegawai. Penelitian ini sebagai tambahan informasi dan pengayaan bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya mengenai Kinerja pegawai di pasar sayur / baru Banjarnegara. Penelitian ini sebagai panduan atau rekomendasi bagi praktisi perekonomian khususnya bidang manajemen.
- d. Diperuntukkan kepada pemerhati kajian bagi wawasan dan wacana pengetahuan pada sektor pasar sayur / baru Banjarnegara dengan pendekatan teoretis dan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Komang, dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Ahyari, Agus. (2000). Manajemen Produksi Edisi ke-4; BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI); PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma. (2011). Pendidikan Karakter; PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Erinda. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Semarang. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Semarang.
- Hamalik, Oemar. (2005). Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem; PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartanto, Jogiyanto. (2010). Teori Portofolio dan Analisis Investasi; BPF-UGM, Yogyakarta.
- Hartanto, Jogiyanto, (2011). Teori Portofolio dan Analisis Investasi; BPF-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan.(2003). Manajemen Sumber Daya Manusia; Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan. (2016). Organisasi dan Motivasi; BumiAksara, Jakarta.
- Hasibuan dan Mc.Celland. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia; Erlangga, Jakarta.
- <https://www.ocbcnisp.com/id/article/2022/03/11/retribusi-adalah>
- Inyoman. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Bandung.
- Kartono, Kartini. (2013). Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?, Edisi Pertama; PT Rajawali, Jakarta
- Kurnia, Iwan.(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Kusriyanto, Bambang. (1991). Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan, Edisi ke empat; Penerbit F.E, Yogyakarta.
- Kuswanto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai STKIP PGRI Lamongan. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Mangkunegara. (2000). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi ke empat; Retika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara. (2005). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi ke empat; Retika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara. (2009). Perilaku Konsumen (Edisi Revisi); Bandung, Reñka Aditama.
- Mangkunegara. (2015). Perilaku Konsumen (Edisi Revisi); Bandung, Reñka Aditama.
- Mathis dan Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Moestopadidjaja. (1996). Transformasi Manajemen Menghadapi Globalisasi Ekonomi, Jurnal Administrasi dan Pembangunan, Vol. 1 No. 1; PP Persadi.
- Melinda, (2005. Pengantar Pasar Modal; Andi Offset, Yogyakarta.
- Narbuko dan Achmadi, (2007). Metodologi Penelitian; Bumi Aksara, Jakarta.

- Pradana, Martha Andy. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 4. No 1.
- Prawina, I Komang dan Made Surya Putra. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Qasanah, Uswatun. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Rahman, arif. (2017). Flypaper Effect pada Dana Alokasi Umum (DAU) dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) terhadap Belanja Daerah pada Kabupaten Kota di Indonesia. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Rivai. (2009). *Performance Appraisal*. Edisi Kedua; Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai. (2014). *Islamic Financial Management: Teori Konsep, dan Aplikasi Panduan Praktis untuk Lembaga Keuangan, Nasabah, Praktisi, dan Mahasiswa*; Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rodhiyalah. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai (Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya). Skripsi Tidak Dipublikasikan, Surabaya.
- Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi*; PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Suliyanto, (2011). *Statistik untuk Penelitian*; Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto, (2013). *Metode Riset Bisnis*; Edisi Pertama, Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Semarang.
- Terry, George. (2012). *Asas – asas manajemen*, Cetakan ke tujuh; PT Alumni, Bandung.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi Pertama; PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Yuki, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi ke lima; PT Indeks Jakarta.

[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

