

**UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI  
(Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman  
Tahun 2023)**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:**

**Sari Nur Afifah**

**NIM 20102040081**

**Pembimbing:**

**Munif Solihan, MPA**

**NIP 19851209 201903 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**

# HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-863/Un.02/DD/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI ( Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2023)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SARI NUR AFIFAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040081  
Telah diujikan pada : Jumat, 03 Mei 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



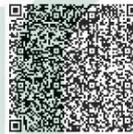
Valid ID: 665d4f6502733

Ketua Sidang  
Munif Solihan, MPA  
SIGNED



Valid ID: 66548cd8b6fc2

Penguji I  
Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I.  
SIGNED



Valid ID: 665d2e975b26a

Penguji II  
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si  
SIGNED



Valid ID: 665eb05a70bdb

Yogyakarta, 03 Mei 2024  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr:wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Sari Nur Afifah  
NIM : 20102040081  
Judul Skripsi : Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2023)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

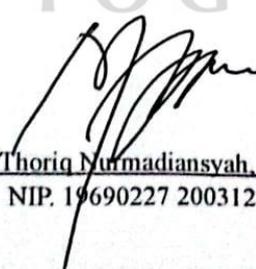
Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas Perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 4 April 2024

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Mengetahui  
Ketua Program Studi

Pembimbing

  
H. M. Thoriq Nurmadiansyah, S. Ag., M. Si  
NIP. 19690227 200312 1 001

  
Munif Solihan, MPA  
NIP. 19851209 201903 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sari Nur Afifah  
NIM : 20102040081  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2023)** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 28 Maret 2024

Yang menyatakan,



Sari Nur Afifah  
20102040081

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

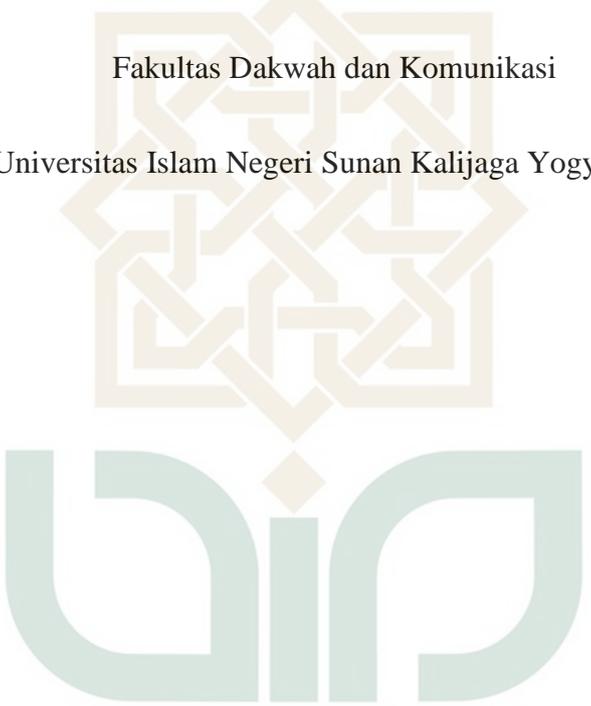
Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ (11)

*“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum, sampai mereka mengubah keadaan mereka sendiri.”<sup>1</sup>*

(QS. Ar-Ra’d : 11)



---

<sup>1</sup> Al-Qur'an, 59:18, Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kemenag Republik Indonesia, 2019).

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. yang selalu melimpahkan rahmat, nikmat serta hidayah-Nya bagi peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2023)” dengan baik.

Sholawat beriringan salam yang tersanjungkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia dengan suri tauladan yang baik serta yang selalu dinantikan syafaatnya di hari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat tugas akhir untuk memperoleh gelar strata satu pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan harapan penyusunan skripsi ini dapat membawa manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis bagi tempat penelitian dan bagi kalangan akademisi dalam bidang Manajemen Dakwah. Atas dasar hal tersebut, peneliti mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung dan berpartisipasi dalam proses penyusunan skripsi ini, diantaranya:

1. Prof. Dr. Al-Makin, MA. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

4. H. Muhammad Irfai Muslim, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
5. Munif Solihan, MPA. selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan serta memberi masukan dan saran bagi peneliti sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu, pengalaman, motivasi, saran serta masukan yang telah diberikan sejak di ruang kelas hingga penyusunan skripsi ini.
6. Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dedikasinya kepada peneliti semasa kuliah dari semester awal hingga semester akhir perkuliahan.
7. Dosen serta Staf Akademik Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu dan dedikasinya terhadap mahasiswanya terkhusus peneliti selama menempuh masa studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. R. Budi Pramono, S.IP, M.Si selaku Kepala BKPP Sleman yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di BKPP Sleman.
9. Wiyato Widodo, S.Sos, M.AP selaku Sekretaris BKPP Sleman yang telah bersedia menjadi narasumber dalam proses penelitian ini.
10. Hartoyo, SH, M.Kn selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian yang telah membantu serta memfasilitasi peneliti dalam memberikan akses pengumpulan data dengan menghubungkan beberapa narasumber di beberapa bidang pada BKPP Sleman.

11. Niken Artanti Primadewi, S.IP, MPA selaku Sub-Koordinator Kelompok Substansi Program Pendidikan dan Pelatihan yang telah bersedia menjadi narasumber dalam proses penelitian ini.
12. Raden Roro Krisnawati Kusumawardani, SH selaku Pegawai bidang Analisis Pelanggaran Disiplin yang telah bersedia menjadi narasumber dalam proses penelitian ini.
13. Ayah dan Ibunda (Bapak Ridwan dan Ibu M. Hasanah) yang tercinta, yang telah merawat peneliti dengan penuh cinta, kesabaran, keikhlasan dan penuh perjuangan dalam mendidik dan membesarkan peneliti hingga berada di titik ini. Terima kasih yang tak terhingga atas segala yang telah diberikan serta atas untaian doa serta keridhoan Bapak dan Ibu yang selalu mengiringi setiap langkah peneliti dimanapun peneliti berada.
14. Kakak serta adik (Mba Ria, Mba Kiki, Aldi) yang peneliti sayangi, yang telah memberikan dukungan dan nasihat selama proses perkuliahan sampai sekarang.
15. KH. Hassan Karyono dan Nyai Hj. Mufliah Mufid selaku Pengasuh Asrama Mahasiswi Komplek 6 Pondok Pesantren Sunan Pandan Aran Yogyakarta yang telah menerima peneliti sebagai santrinya, atas cinta, kasih sayang serta didikan dan pelajaran hidup yang peneliti petik selama belajar di Asrama Mahasiswi Komplek 6 Pondok Pesantren Sunan Pandan Aran Yogyakarta.
16. Sahabat-sahabat keluarga besar Asrama Mahasiswi Komplek 6 Pondok Pesantren Sunan Pandan Aran Yogyakarta yang telah kebersamai

peneliti dan memberikan kesan serta pelajaran yang menyenangkan bagi peneliti.

17. Sahabat-sahabat seperjuangan Program Studi Manajemen Dakwah angkatan 2020 terkhusus kepada Afif, Rofi, dan Risa yang telah memberikan dukungan, kesan menyenangkan dan pelajaran yang berharga bagi peneliti.

18. Sahabat-sahabat peneliti sejak SMA terkhusus kepada Nurya, Laila, Lia, Nana, Dian dan Uus yang selalu memberikan dukungan dan kenyamanan dalam bercerita saat peneliti sedang dalam kesulitan.

19. Teman seperjuangan KKN Teganing 3 dan seluruh pihak yang telah ikut memberi dukungan serta partisipasinya kepada peneliti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebut satu per satu.

Kepada yang telah disebutkan diatas, peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas segala kebaikan yang diberikan, dukungan, dan partisipasinya dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Semoga segala segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti kelak diberikan balasan yang sebaik-baiknya oleh Allah SWT.

Semoga dengan adanya penulisan skripsi ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan. Hasil tulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan tentunya membutuhkan masukan maupun saran dari berbagai pihak sehingga dapat memberikan koreksi menjadi penulisan yang lebih baik lagi.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terdapat kesalahan yang diperbuat baik disengaja maupun tidak disengaja.

Yogyakarta, 28 Maret 2024

Peneliti

Sari Nur Afifah  
NIM 20102040081



## ABSTRAK

**Sari Nur Afifah (NIM 20102040081).** Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2023). Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kualitas kinerja pegawai yang baik dapat mendukung lembaga mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu dalam kemajuan suatu lembaga. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman merupakan lembaga yang bertugas menunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang diharuskan memiliki kualitas kinerja pegawai yang prima. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaannya seperti kompleksitas permasalahan pegawai, keterbatasan jumlah pegawai dan kurangnya pemahaman terhadap teknologi informasi yang berkaitan dengan proses kerja bagi pegawai lanjut usia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui dokumentasi, observasi dan wawancara dengan 4 narasumber terkait. Hasil penelitian tersebut dianalisis secara deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh berupa kata, gambar atau simbol yang diperoleh dari wawancara, catatan pengamatan lapangan dan pengkajian dokumen.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai telah dilaksanakan di BKPP Sleman. Namun, penilaian kinerja pegawai kurang berjalan secara optimal, hal ini karena terdapat kebijakan penilaian yang belum terlaksana sehingga masih berpotensi menemukan efek bias dalam penilaian kinerja. Adapun untuk pemberian motivasi, promosi pegawai, mengatasi kinerja yang rendah serta bimbingan dan pengawasan berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

**Kata kunci: Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja, Pegawai, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman**

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                     | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                 | <b>ii</b>   |
| <b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>          | <b>iii</b>  |
| <b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b> | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>               | <b>v</b>    |
| <b>MOTTO .....</b>                             | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                     | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                           | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                         | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                      | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                      | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>                 | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....                | 1           |
| B. Rumusan Masalah.....                        | 6           |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....         | 7           |
| D. Kajian Pustaka .....                        | 8           |
| E. Kerangka Teori .....                        | 13          |
| F. Metode Penelitian .....                     | 22          |
| G. Sistematika Pembahasan .....                | 27          |
| <b>BAB II GAMBARAN UMUM BKPP SLEMAN .....</b>  | <b>29</b>   |
| A. Lokasi BKPP Sleman.....                     | 29          |
| B. Visi dan Misi BKPP Sleman.....              | 29          |
| C. Struktur Organisasi BKPP Sleman .....       | 30          |
| D. Tugas Pokok dan Fungsi BKPP Sleman.....     | 30          |

|   |           |
|---|-----------|
| E. Tugas Setiap Bidang pada BKPP Sleman ..... | 32        |
| F. Data Pegawai BKPP Sleman .....             | 35        |
| <b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>               | <b>40</b> |
| A. Penilaian Kinerja .....                    | 40        |
| B. Motivasi .....                             | 48        |
| C. Promosi Pegawai.....                       | 53        |
| D. Mengatasi Kinerja yang Buruk .....         | 59        |
| E. Bimbingan dan Pengawasan .....             | 71        |
| <b>BAB IV PENUTUP.....</b>                    | <b>76</b> |
| A. Kesimpulan .....                           | 76        |
| B. Saran .....                                | 77        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                    | <b>78</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                               |           |



## DAFTAR GAMBAR

|   |           |
|---|-----------|
| <b>GAMBAR 1.1 TRIANGULASI TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....</b>                                   | <b>26</b> |
| <b>GAMBAR 1.2 TRIANGULASI SUMBER PENGUMPULAN DATA .....</b>                                   | <b>27</b> |
| <b>GAMBAR 2.1 STRUKTUR ORGANISASI BKPP SLEMAN .....</b>                                       | <b>30</b> |
| <b>GAMBAR 3.1 PENILAIAN KINERJA PEGAWAI .....</b>   | <b>41</b> |
| <b>GAMBAR 3.2 PENILAIAN PERILAKU PEGAWAI .....</b>  | <b>43</b> |
| <b>GAMBAR 3.3 CAPTURE CHAT DENGAN NARASUMBER .....</b>  | <b>47</b> |
| <b>GAMBAR 3.4 KETENTUAN VERIFIKASI DATA LAPORAN<br/>PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI .....</b> | <b>64</b> |



**DAFTAR TABEL**

**TABEL 2.1 DATA PEGAWAI BKPP SLEMAN ..... 35**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan/lembaga selalu berusaha untuk mengembangkan perusahaan/lembaganya secara signifikan dari waktu ke waktu. Salah satu aspek yang menjadi penentu berkembang atau tidaknya suatu perusahaan/lembaga dapat dilihat dari kemampuan perusahaan/lembaga dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan ini sangat bergantung kepada kualitas kinerja dari pegawai maupun sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga sumber daya manusia menjadi faktor penentu kemajuan dari suatu perusahaan atau lembaga tersebut. Jika kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki baik maka baik pula kinerja perusahaan/ lembaga tersebut. Namun, untuk membentuk dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia agar tetap baik dan mendukung perusahaan/lembaga dalam mencapai tujuannya tidaklah terbentuk secara otomatis dan instan, sehingga diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dijalankan secara efektif.

Banyaknya jumlah penduduk dengan usia produktif yang terdapat di Indonesia yakni sekitar 190,83 juta jiwa (69,3%) dari jumlah total keseluruhan penduduk pada tahun 2022 menurut Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) dan Kementerian Dalam Negeri dapat menjadikan Indonesia memiliki peluang yang cukup besar untuk memiliki sumber daya

manusia yang berkualitas.<sup>2</sup> Namun pada kenyataannya, berdasarkan sebuah survei penilaian dalam indeks Daya Saing Global yang dilakukan oleh *Institute Management Development* (IMD) tahun 2022, Keterampilan dan daya saing sumber daya manusia Indonesia mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, dari peringkat 37 pada 2021 menjadi peringkat 44 pada tahun 2022. Lebih rendah daripada Singapura dan Hongkong yang menduduki peringkat 4 dan 2.<sup>3</sup> Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia yang terdapat di Indonesia masih kurang baik.

Islam mengajarkan kepada umatnya mengenai usaha untuk terus meningkatkan kualitas yang dimiliki baik dari kualitas intelektual, spiritual maupun kualitasnya dalam bekerja sehingga dapat mencapai “*amalan sholihan*” atau pekerjaan yang baik, dimana orientasi amal tidak hanya difokuskan untuk kehidupan akhirat saja, melainkan juga kepada pekerjaan seorang hamba dalam menjalankan kehidupan dan kewajibannya di dunia.

Dalam menjalankan pekerjaan yang dimiliki, seseorang yang beriman dianjurkan untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan untuk apa yang telah ia kerjakan serta memastikan bahwa hari esok direncanakan dan dikerjakan dengan lebih baik daripada sebelumnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Al-Hasyr ayat 18 sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Kementerian Dalam Negeri, Jumlah penduduk dengan usia produktif yang Terdapat di Indonesia, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/30/era-bonus-demografi-69-penduduk-indonesia-masuk-kategori-usia-produktif-pada-juni-2022>, diakses pada 15 Oktober 2023 pukul 21.26 WIB.

<sup>3</sup> Kondisi Sumber Daya Manusia di Indonesia, <https://news.detik.com/kolom/d-6240606/nasib-sdm-setelah-77-tahun-merdeka>, diakses pada 15 Oktober 2023 pukul 21.26 WIB.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ  
بِمَاتَعْمَلُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>4</sup>

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam hal ini Allah memerintahkan kepada orang yang beriman untuk mengerjakan pekerjaan besok dengan memberikan yang terbaik dan memperhatikan segala aspek yang berpengaruh terhadap performa yang akan diberikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan apa yang dilakukan sebelumnya dan meningkatkan apa yang akan dilakukan di waktu yang akan datang supaya dapat mencapai performa kerja yang lebih baik.

Dalam sebuah riwayat hadits juga dijelaskan anjuran dan keutamaan bagi setiap orang yang terus berusaha meningkatkan diri dari waktu ke waktu. Hal ini sebagaimana yang disampaikan Rasulullah dalam sebuah riwayat yang dikutip oleh Syekh Abdurrahman as-Sakhawi dalam kitab *Maqashidul Hasanah*. Rasulullah bersabda:

مَنْ اسْتَوَى يَوْمَهُ فَهُوَ مَغْبُورٌ وَمَنْ كَانَ آخِرُ يَوْمِيهِ شَرًّا فَهُوَ مُلْعُونٌ وَمَنْ لَمْ يَكُنْ فِي الزِّيَادَةِ

فَهُوَ فِي النُّفُصَانِ وَمَنْ كَانَ فِي النُّفُصَانِ فَأَلْمُوتُ خَيْرٌ لَهُ وَمَنْ اسْتَأَقَ إِلَى الْجَنَّةِ سَارِعَ فِي

الْخَيْرَاتِ

<sup>4</sup>Al-Qur'an, 59:18, Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kemenag Republik Indonesia, 2019).

*“Barangsiapa yang kedua harinya (saat ini dan kemarin) sama, maka ia (tergolong) orang yang rugi. Barangsiapa yang dua hari terakhirnya lebih buruk, maka ia terlaknat. Barangsiapa yang tidak berada dalam peningkatan, maka ia berada dalam pengurangan. Barangsiapa yang berada pada pengurangan maka kematian lebih baik baginya. Dan, barangsiapa yang merindukan surga, maka ia akan cepat-cepat dalam melakukan kebaikan.”* (HR ad-Dailami)

Syekh Nuruddin Al-Harawi Al-Qari dalam kitab *Mirqatul Mafatih Syarh Misykatul Mashabih* menjelaskan bahwa maksud *ziyadah* (peningkatan-penambahan) pada hadits diatas adalah dengan meningkatnya ilmu, ibadah dan segala bentuk kebaikan.<sup>5</sup> Hadits tersebut menjelaskan mengenai anjuran untuk terus melakukan peningkatan ilmu dan kebaikan yang dilakukan oleh umat muslim dalam menjalankan kehidupan dan kewajibannya selama di dunia. Termasuk dalam melaksanakan kewajiban dalam bekerja dianjurkan untuk terus meningkatkan kualitas dan memberikan performa yang baik.

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga maupun perusahaan memerlukan adanya peningkatan dan pengembangan agar terus mendukung tercapainya hasil kinerja yang optimal, sehingga pada umumnya setiap lembaga maupun perusahaan memiliki divisi atau unit yang berfokus menangani pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki dalam divisi (*Human Resources Development*). Menurut Gilley dan Steven seperti yang dikutip Priyono menjelaskan bahwa, “Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu

---

<sup>5</sup> NU Online, Khutbah Jumat: Menumbuhkan semangat ibadah dan kebaikan di Tahun Baru, <https://nu.or.id/khutbah/khutbah-jumat-menumbuhkan-semangat-ibadah-dan-kebaikan-di-tahun-baru-KkWhw>, diakses pada 7 November 2023 pukul 22.45 WIB.

organisasi untuk meningkatkan kinerja dan/atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan/atau organisasi”.<sup>6</sup>

Seperti halnya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman yang terus berupaya dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman yang selanjutnya akan ditulis sebagai BKPP Sleman, termasuk perangkat daerah tipe B. Berdasar Perda Sleman Nomor 11 tahun 2016 bertugas menyelenggarakan urusan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.<sup>7</sup> Sebagai lembaga yang memiliki tugas penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sleman, BKPP Sleman dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan dengan baik.

Namun dalam pelaksanaannya, BKPP Sleman memiliki beberapa tantangan yang menjadi faktor penghambat kinerja para pegawainya. Permasalahan yang dihadapi seperti kompleksitas permasalahan pegawai, rekrutmen pegawai yang tidak *continue*, serta keterbatasan jumlah pegawai.<sup>8</sup> Ketiga faktor tersebut dapat berdampak pada kualitas dan keefektifan kinerja yang dimiliki para pegawai. Seperti pada saat pegawai memiliki tugas dalam jumlah yang banyak namun tidak sebanding dengan sumber daya yang lebih sedikit kuantitasnya, maka akan berpengaruh pada performa kerja yang

---

<sup>6</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), hlm. 47.

<sup>7</sup> Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Sleman, *Sejarah BKPP*, <https://bkpp.slemankab.go.id/sejarah-bkpp/> diakses pada 28 Oktober 2023 pukul 09.20 WIB.

<sup>8</sup> BKPP Sleman, *Rencana Strategis BKPP 2021 – 2026*, hlm. 24.

dilakukan oleh pegawai dan berdampak pada waktu penyelesaian tugas yang memakan banyak waktu. Sehingga kualitas kerja pegawai dinilai kurang berjalan dengan baik dan kurang efisien. Selain itu, beberapa pegawai lanjut usia masih belum sepenuhnya memahami pelaksanaan teknis yang berkaitan dengan kemajuan teknologi informasi, sehingga dapat menyebabkan kinerja yang kurang maksimal.

Upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai berkaitan erat dengan meningkatkan kinerja suatu lembaga. Hal ini dapat tercapai jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kualitas kinerja yang baik. Sehingga peningkatan kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang krusial dalam meningkatkan kinerja suatu lembaga serta mendukung tercapainya visi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN SLEMAN TAHUN 2023)”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini, adalah: “Bagaimana upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sleman Tahun 2023?”

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini, adalah: Untuk mengetahui upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Sleman.

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Sleman sebagai berikut.

#### **1. Secara Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi salah satu cara yang ditempuh untuk menambah khasanah keilmuan dalam perkembangan ilmu dakwah, terkhusus dalam pengembangan keilmuan bidang manajemen dakwah yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai di lembaga pelatihan kepegawaian maupun lembaga dakwah atau organisasi lainnya. Serta diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi ilmiah dan memberikan manfaat untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

#### **2. Secara Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Sleman dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki dalam pelaksanaannya. Serta dapat menjadi tambahan wawasan bagi pemerhati lembaga pelatihan kepegawaian, akademisi dan bagi masyarakat secara umum.

#### D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berfungsi untuk memaparkan posisi dan titik pijak peneliti di tengah penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya.<sup>9</sup> Kajian pustaka digunakan untuk menambah data penelitian dan juga sebagai upaya untuk meminimalisir kemungkinan plagiasi dari hasil penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan. Peneliti menemukan beberapa penelitian yang hampir sama dengan kajian yang akan diteliti, diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Witriyana Reni Saputri dengan judul “Pengaruh *Role Ambiguity*, *Role Conflict*, Dan *Role Overload* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman” pada tahun 2021. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, *role conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, dan *role overload* tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.<sup>10</sup>

Adapun persamaan dari penelitian ini dan penelitian yang akan peneliti lakukan yakni menjadikan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman sebagai subjek penelitian. Sedangkan perbedaan penelitian terdapat pada fokus atau objek penelitian

---

<sup>9</sup> Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 15.

<sup>10</sup> Witriyana Reni Saputri, *Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict, Dan Role Overload Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, 2021), Hlm. 9.

yang diangkat, adapun fokus penelitian yang akan dilakukan ingin membahas tentang upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai, sedangkan penelitian terdahulu membahas mengenai Pengaruh *Role Ambiguity, Role Conflict, Dan Role Overload Terhadap Perilaku Cyberloafing*.

2. Skripsi yang ditulis oleh Pipin Setyo Utomo dengan judul “Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cucurutuku Ceria Sosgul Malang)” pada tahun 2021. Dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa langkah yang dilakukan oleh CV Cucurutuku Ceria Sosgul Malang dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki yakni dengan 1) pelatihan atau program pelatihan yang berkaitan dengan hal-hal teknis seperti cara menggoreng, transaksi penjualan, pelaporan keuangan dan pelaporan stok sosis. 2) melakukan pembinaan disiplin karyawan seperti disiplin untuk kehadiran kerja, melaksanakan standar pelayanan, standar penampilan dan peraturan kerja yang tertuang dalam standar operasional prosedur (SOP) yang tertulis dalam peraturan perusahaan.<sup>11</sup>

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti yakni terletak pada subjek yang diteliti. Jika subjek penelitian ini adalah CV. Cucurutuku Ceria Sosgul Malang, subjek yang akan peneliti bahas yakni Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Sleman.

---

<sup>11</sup> Pipin Setyo Utomo, *Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cucurutuku Ceria Sosgul Malang)*, Skripsi (Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2021), hlm. 16.

3. Disertasi yang ditulis oleh Muhammad Al Kadri Zamar dan Rizky Septiana Widyaningtyas dengan judul “Implementasi Peraturan Bupati Sleman Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Berbasis Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sleman)” pada tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Peraturan Bupati Sleman Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Berbasis Kinerja di Lingkungan BKPP Kabupaten Sleman sudah berjalan dengan baik, namun beberapa kondisi ditemukan pada pelaksanaan Perbup yaitu adanya pegawai yang belum mematuhi untuk mengisi e-Kinerja dengan tepat waktu. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkup BKPP Kabupaten Sleman memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Aparatur Sipil Negara.<sup>12</sup>

Adapun Persamaan dari penelitian ini dan penelitian yang akan peneliti lakukan yakni menjadikan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman sebagai subjek penelitian. Sedangkan perbedaan penelitian terdapat pada fokus atau objek penelitian yang diangkat, adapun fokus penelitian terdahulu yakni mengenai

---

<sup>12</sup> Muhammad Al Kadri Zamar dan Rizky Septiana Widyaningtyas, *Implementasi Peraturan Bupati Sleman Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Berbasis Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sleman)*, Disertasi, (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2021), hlm. 4.

implementasi peraturan bupati Sleman Nomor 1 Tahun 2020 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara berbasis kinerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Sleman dalam meningkatkan kualitas aparatur sipil negara, sedangkan objek penelitian yang akan dilakukan ingin membahas tentang upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai.

4. Skripsi yang ditulis oleh Nadiva Isys Clasika Dinta dengan judul “Upaya-upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Semarang” pada tahun 2023. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara keseluruhan upaya yang dilakukan Dinas Sosial Kabupaten Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawan yakni menggunakan pelatihan yang berfokus pada aspek literasi digital, *online learning* dan diskusi kelompok, serta memotivasi karyawan dengan membangun suasana kerja yang baik antar kolega, memperbaiki kejelasan pesan dalam berkomunikasi, melakukan timbal balik (*feedback*) serta saling melengkapi tugas divisi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>13</sup>

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada subjek yang akan diteliti. Jika subjek penelitian ini adalah Dinas Sosial Kabupaten Semarang, subjek yang akan peneliti teliti yakni Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman.

---

<sup>13</sup> Nadiva Isys Clasika Dinta, *Upaya-upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Semarang*, Skripsi (Semarang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Sultan Agung, 2023), hlm. 15.

5. Jurnal yang ditulis oleh Sri Lestari, Rahmi Syahriza dan M. Ikhsan Harahap dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan” pada tahun 2023. Hasil penelitian pada jurnal ini menjelaskan bahwa PT. Mara Jaya menggunakan strategi pertumbuhan atau *growth oriented strategy*, strategi ini menunjukkan kondisi perusahaan yang kuat dan mampu terus berkembang dengan memanfaatkan peluang yang ada untuk mencapai omzet yang maksimal. Strategi ini dipilih karena hasil perhitungan berada pada kuadran I dimana total terbobot untuk kekuatan dan kelemahan adalah 2,85 sedangkan total skor terbobot untuk peluang adalah 3,27. Posisi di kuadran ini sangat menguntungkan dan bisa diterapkan secara maksimal. Dengan adanya analisis SWOT dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi perusahaan tersebut, seperti faktor internal dan eksternal perusahaan.<sup>14</sup>

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti teliti yakni terletak pada subjek yang akan diteliti. Jika subjek penelitian ini adalah PT. Mara Jaya, subjek yang akan peneliti bahas yakni Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman.

---

<sup>14</sup> Sri Lestari, Rahmi Syahriza, M. Ikhsan Harahap, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, vol.19: 3, (2023), hlm. 9.

## E. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan tentang Kualitas Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kualitas Kinerja Pegawai

Mangkunegara mendefinisikan kualitas kinerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.<sup>15</sup>

Hao yang dikutip oleh Imam Pratama mendefinisikan kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Siti Lam'ah Nasution, "Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa", *jurnal Ecobisma*, vol. 7: 2 (2020), hlm. 89.

<sup>16</sup> Imam Pratama dan Yunita Fitri Wahyuningtyas, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi", *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, vol. 1: 1 (Juli 2021), hlm. 265.

Sehingga dapat diketahui bahwa kualitas kinerja merupakan representasi pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

#### b. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana seorang pegawai dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan. Robbins mendefinisikan indikator kinerja sebagai alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai.<sup>17</sup>

Menurut Hasibuan terdapat indikator dari kualitas kinerja pegawai sebagai berikut;<sup>18</sup>

- 1) Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
- 2) Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

---

<sup>17</sup> Tjong Fei Lie dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV Union Event Planner", *Jurnal Agora*, vol. 6: 1 (2018), hlm. 3.

<sup>18</sup> Ceswirdani, dkk., "Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuran", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 8: 1 (Januari 2017), hlm. 3.

- 3) Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, dan melakukan tindakan perbaikan.
- 4) Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

## 2. Tinjauan Tentang Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja karyawan adalah cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara: pengadaan rapat kerja perusahaan untuk mengevaluasi dan memberikan pengarahan kerja kepada karyawan, pemberian pelatihan peningkatan kemampuan *hard* dan *soft skill* karyawan, pemberian motivasi untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan, serta dengan pemberian penghargaan yang mampu mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan.<sup>19</sup>

Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Uhar

---

<sup>19</sup> Tries Edy Wahyono, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 2: 2 (Juni 2022), hlm. 259.

sebagaimana yang telah dikutip oleh Ariyanto, upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.<sup>20</sup>

b. Metode untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Setya Rahardjo, terdapat lima cara yang penting diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sebagai berikut:<sup>21</sup>

1) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menilai kinerja individu terhadap tujuan kerja yang telah disepakati sebelumnya. dalam penilaian kinerja terdapat dua fungsi yakni memungkinkan manajemen untuk mengevaluasi kinerja individu dalam pekerjaan saat ini untuk mengidentifikasi kekuatan dan mengatasi kelemahan serta menyediakan informasi untuk

---

<sup>20</sup> Soni Yuda Ariyanto dan Muzakki, "Manajemen Stratejik dalam Penilaian Kinerja", *Jurnal Nur El-Islam*, vol. 6: 1 (April 2019), hlm. 2.

<sup>21</sup> Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Prima Agus Teknik, 2022), hlm. 291.

membantu menyusun rencana manajemen, transfer posisi dan promosi.<sup>22</sup>

Menurut Andrew E. Sekula sebagaimana yang dikutip oleh Mangkunegara penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek atau individu. Mangkunegara berpendapat bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan atau kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.<sup>23</sup>

Adapun kegunaan dari adanya penilaian kinerja karyawan ini diantaranya yakni sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa, untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 292

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm. 10.

kegiatan dan pekerjaan yang telah dilakukan, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang berada dalam lembaga/perusahaan.<sup>24</sup>

## 2) Motivasi

Motivasi dalam banyak hal merupakan kunci keberhasilan untuk meningkatkan kinerja. Manajer harus bertujuan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi diri.<sup>25</sup>

Keuletan, kerja keras sampai dengan semangat seseorang dalam bekerja, tentunya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang terbentuk di dalam dirinya. Motivasi adalah energi yang luar biasa dahsyat yang bersemayam dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Ketika motivasi kerja para pegawai sudah meningkat, maka secara otomatis dapat membuat semangat dan rasa optimis dalam diri untuk dapat bekerja lebih giat, keras dan menghasilkan sesuatu untuk perusahaan juga muncul.<sup>26</sup>

Motivasi merupakan dorongan yang berkaitan erat dengan berbagai faktor secara internal yang terbentuk dalam diri seseorang seperti keinginan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan serta keinginan untuk terus meningkatkan nilai integritas dalam diri. Selain

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 11.

<sup>25</sup> Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 291

<sup>26</sup> Puji Lastri T. Sihombing, *Strategi Peningkatan Kinerja ...*, hlm. 7.

itu, terdapat faktor eksternal yang juga berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai serta status dan tanggung jawab yang harus dijaga.<sup>27</sup> Sehingga dari pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi berbeda dengan *reward* dan *punishment*, perbedaan tersebut didasari pada motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal, sedangkan *reward* dan *punishment* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

### 3) Promosi Pegawai

Promosi menunjukkan bahwa seorang individu memiliki kompetensi, yaitu keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap, yang diperlukan untuk tampil secara efektif di peringkat berikutnya yang lebih tinggi. Kompetensi mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang ditunjukkan dalam perilaku yang dapat diamati di bidang pekerjaan yang relevan. Promosi memberikan motivasi untuk berkinerja baik dan merupakan bagian penting dari manajemen kinerja.<sup>28</sup>

Menurut Kadarisman, dalam suatu promosi telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang

---

<sup>27</sup>Jane Christin dan Djudi Mukzam, "Pengaruh Motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Indomarco Prismatama *Distribution Centre* Bogor", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 50 : 5, (September, 2017), hlm. 3.

<sup>28</sup> Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 293.

mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada umumnya promosi diikuti syarat-syarat tertentu yang ditetapkan seperti prestasi kerja, pengalaman, pendidikan, kemampuan, kompetensi, dan sebagainya.<sup>29</sup>

Promosi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang pegawai dalam suatu organisasi. Karena promosi merupakan kekuatan yang dapat mengubah posisi pegawai, maka dapat dikatakan bahwa promosi merupakan salah satu cara yang paling ampuh untuk mengembangkan pegawai dalam organisasi sehingga kualitas pekerjaan yang dimiliki pun dapat semakin meningkat dari sebelumnya.<sup>30</sup>

#### 4) Mengatasi Kinerja yang Buruk

Karyawan yang masih kurang terlatih dan belum memiliki pengalaman serta kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat berpotensi memiliki kinerja yang buruk dan dapat membuat kesalahan yang merugikan sehingga manajemen perlu memberikan pelatihan dan kegiatan serupa untuk meminimalisir terjadinya ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan kebutuhan keterampilan yang harus dimiliki terkait pekerjaan.<sup>31</sup> Sehingga pihak instansi maupun perusahaan didorong untuk melakukan kegiatan pelatihan dan

---

<sup>29</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2012), hlm. 68.

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 69.

<sup>31</sup> Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 115.

pengembangan sebagai suatu cara untuk mengatasi kinerja yang rendah dari sumber daya manusia yang dimiliki. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk memungkinkan mereka meningkatkan kinerja mereka.<sup>32</sup>

Kebutuhan pelatihan dan kegiatan serupa tergantung pada adanya kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh organisasi. Kesenjangan ini muncul pada saat tidak adanya kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dengan adanya tuntutan perubahan lingkungan organisasi. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan metode pelatihan yang sesuai. Pada umumnya pelatihan memiliki metode tertentu yang dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu : Metode yang sifatnya memberikan informasi kepada peserta dan metode yang sifatnya memberikan pengalaman atau keterampilan kepada peserta. Namun perlu disadari tidak ada metode yang paling baik untuk setiap tujuan.<sup>33</sup>

#### 5) Bimbingan dan Pengawasan

Bimbingan dan pengawasan diperlukan untuk memberikan arahan dan umpan balik kepada staf. Ini memperkuat penilaian kinerja tahunan, membantu petugas untuk promosi dan membantu staf yang

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 293

<sup>33</sup> Wirman Safri dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*, (Sumedang: IPDN Press, 2014), hlm. 66.

tidak berkinerja baik. Adapun untuk bimbingan dan pengawasan ditawarkan setiap hari sesuai kebutuhan. Orang yang berkinerja buruk perlu ditangani dengan tepat untuk memastikan mereka tidak bertahan dalam kinerja buruk mereka, dan akan memberikan yang terbaik untuk pegawai negeri. Manajemen harus mengambil tindakan untuk mengatasi para pemain seperti itu, jika tidak, mungkin ada efek buruk pada moral staf yang berkinerja memuaskan. Ketika staf tidak berkinerja pada tingkat yang sesuai dengan pangkat dan pengalaman mereka, mereka harus diberitahu demikian, dan dibantu untuk mengatasi kinerja yang buruk melalui pengawasan dan konseling yang tepat.<sup>34</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Di mana jenis penelitian dilakukan pada latar alamiah atau konteks pada suatu kebutuhan dengan menggunakan pengamatan, wawancara atau penelaah dokumen. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar atau simbol yang didapatkan dari proses pengamatan atau observasi, wawancara maupun penelaah dokumen terkait serta dokumentasi.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 293

<sup>35</sup> Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019), hlm. 10.

## 2. Ruang Lingkup Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub-Koordinator Kelompok Substansi Program Pendidikan dan Pelatihan serta pegawai dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Sleman.

### b. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Sleman.

## 3. Data dan Sumber Data

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dari ketiga proses tersebut akan menghasilkan opini maupun pendapat sesuai dengan objek penelitian dari pihak dan narasumber terkait yang dapat dijadikan sebagai data dalam penelitian.

### b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh melalui dokumen, buku, karya tulis ilmiah, maupun artikel yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti pada penelitian ini.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses yang dilakukan untuk mengumpulkan data sebagai sumber informasi yang akurat dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

##### a. Wawancara

Wawancara yang akan digunakan merupakan wawancara terstruktur kepada beberapa narasumber terkait dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. wawancara akan dilakukan secara langsung oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dan data terkait upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Sleman tahun 2023.

##### b. Observasi

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik observasi non partisipatif dimana peneliti akan menempatkan diri sebagai pengamat dan tidak terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Sleman.

##### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode penelusuran historis seputar lembaga yang selaras dengan pokok bahasan penelitian ini. dokumentasi dalam penelitian ini akan melihat informasi dalam bentuk tulisan, gambar, ataupun bentuk media lainnya yang berisikan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

## 5. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles & Huberman yakni *interactive model* melalui langkah-langkah sebagai berikut:<sup>36</sup>

### a. Koleksi Data

Mengoleksi atau mengumpulkan data yang telah didapat dari hasil proses wawancara, observasi dan dokumentasi.

### b. Reduksi Data

Merangkum dan menyeleksi data agar data sesuai dengan pokok pembahasan yang peneliti butuhkan.

### c. Penyajian Data

Dalam penelitian ini, penyajian data disusun dalam bentuk teks naratif, uraian singkat dan sebagainya. Melalui proses penyajian data ini akan didapatkan informasi untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan.

### d. Kesimpulan dan Verifikasi Data

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan langkah terakhir. Tahap verifikasi dilakukan dengan menetapkan makna dari data yang telah didapat pada proses sebelumnya. Selanjutnya peneliti akan melaporkan hasil penelitian dengan memaparkan melalui kalimat yang

---

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 247.

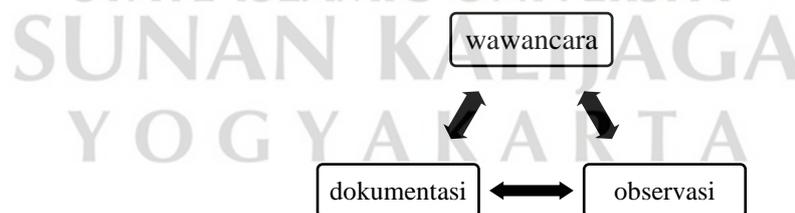
baik. Setelah itu menyederhanakan dan menyusun informasi secara sistematis sebagai usaha memahami kenyataan yang ada di lapangan untuk menarik kesimpulan.

## 6. Teknik Uji Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik apa yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh penelitian kualitatif.<sup>37</sup>

Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas dengan teknik teknik triangulasi, yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Penelitian ini menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber data.

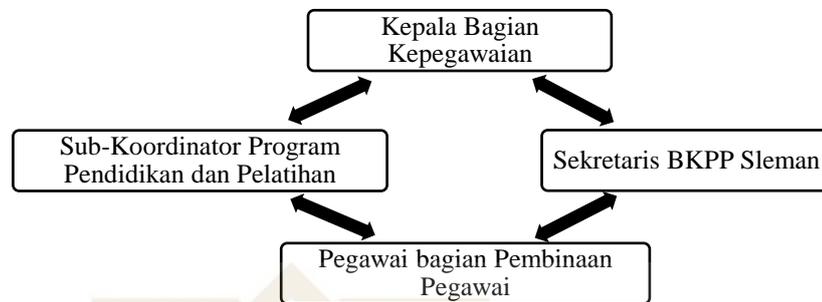
Gambar 1.1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Triangulasi teknik dilakukan dengan mengecek data yang diperoleh dengan teknik yang berbeda. Cara ini dilakukan dengan mengecek hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

<sup>37</sup> Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 67.

Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Pengumpulan Data



Sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan mengecek informasi atau data yang diperoleh melalui beberapa sumber yaitu Kepala Bagian Kepegawaian, Sekretaris BKPP Sleman, Sub-Koordinator Program Pendidikan dan Pelatihan dan Pegawai bagian Pembinaan Pegawai.

### G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berguna untuk memaparkan tiap-tiap bab secara sistematis yang bertujuan untuk menghindari terjadinya kekeliruan dalam penyusunan laporan penelitian serta memudahkan pembaca dalam memahami hasil dari penelitian ini. Adapun secara garis besar, sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam empat bab yakni sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian yang digunakan, serta sistematika pembahasan.

Bab II gambaran umum, pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran dan profil dari Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Sleman, yang meliputi sejarah berdirinya, visi misi lembaga, struktur organisasi serta program-program yang terdapat di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Sleman.

Bab III pembahasan, dalam bab ini berisi mengenai penjelasan hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah yang didapat oleh peneliti di lapangan.

Bab IV penutup, bab ini merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang diberikan berdasarkan kepada hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan kepada hasil serta pembahasan penelitian yang telah peneliti lakukan, pada bagian ini akan dikemukakan kesimpulan tentang “Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman Tahun 2023” sebagai berikut:

Upaya yang dilakukan oleh BKPP Sleman untuk terus meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki pegawainya yakni meliputi penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan secara rutin dalam kurun waktu tahunan dan bulanan menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan aplikasi e-kinerja Sleman, adapun untuk penilaian menggunakan metode 360 derajat masih belum terealisasi sehingga kurang berjalan secara efektif dan memperbesar peluang menemukan efek bias dalam penilaian pegawai. Kemudian untuk pemberian motivasi, promosi pegawai, mengatasi kinerja yang rendah serta bimbingan dan pengawasan sudah dilakukan dengan baik dan dapat mendukung pegawai untuk memiliki performa kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di BKPP Sleman mengenai Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di BKPP Sleman, terdapat saran supaya dapat lebih baik untuk kedepannya sebagai berikut:

1. Kepada pihak BKPP Sleman, diharapkan dapat mengimplementasikan penilaian kinerja pegawai yang efektif, realistis dan objektif sesuai dengan perilaku maupun pekerjaan yang dimiliki pegawai menggunakan kebijakan penilaian 360 derajat sehingga jika terdapat penurunan kinerja dapat diidentifikasi dengan tepat dan jelas.
2. Kepada peneliti selanjutnya, hasil dan pembahasan penelitian ini dapat dibahas secara lebih spesifik dalam setiap upaya atau metode yang telah dilaksanakan di BKPP Sleman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, Carla, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan”, *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1: 6, 2022
- Ariyanto, Soni Yuda dan Muzakki, “Manajemen Strategik dalam Penilaian Kinerja”, *Jurnal Nur El-Islam*, vol. 6: 1, *Published* April 2019
- Adi Setya R, Daniel *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Prima Agus Teknik, 2022
- BKPP Sleman, Buku Panduan Kepegawaian, Sleman: Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, 2019
- BKPP Sleman, *Rencana Strategis BKPP 2021 – 2026*
- Ceswirdani, dkk., “Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuran”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 8: 1, Januari 2017
- Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014
- Ganyang, Machmed Tun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media, 2018
- Hasan, Isal Anwar dan Rudiyanasyah, Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor), *Jurnal “Gema Kampus”*, vol.12: 2, 2017
- <https://bkpp.slemankab.go.id/sejarah-bkpp/>
- <https://bkpp.slemankab.go.id/sejarah-bkpp/>
- [https://bkpp.slemankab.go.id/wpcontent/uploads/2023/06/Mengumumkan\\_C1\\_L\\_KJIP-TAHUN-2022.pdf](https://bkpp.slemankab.go.id/wpcontent/uploads/2023/06/Mengumumkan_C1_L_KJIP-TAHUN-2022.pdf)
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/30/era-bonus-demografi-69-penduduk-indonesia-masuk-kategori-usia-produktif-pada-juni-2022>
- <https://news.detik.com/kolom/d-6240606/nasib-sdm-setelah-77-tahun-merdeka>
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012
- Katherin dan Innocentius Bernarto, “*Coaching, Mentoring* dan *Konseling Karier* Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PNS Badan Kepegawaian Negara”, *journal civil service* , vol. 15:2, *Published* November 2021
- Kusumastuti, Adhi dan Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*, Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019

- Lestari, Sri, dkk., Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, vol.19: 3, 2023
- Lie, Tjiong Fei dan Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV Union Event Planner”, *Jurnal Agora*, vol. 6: 1, 2018
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005
- Nadiva Isys Clasika Dinta, *Upaya-upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Semarang*, Skripsi, Semarang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Sultan Agung, 2023
- Nasution, Siti Lam’ah, “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa”, *jurnal Ecobisma*, vol. 7: 2, 2020
- Nugroho, Jatmiko Wahyu, “Pendampingan Peningkatan Kapasitas Manajemen Layanan Melalui Program Studi Tiru Pengembangan ABK Center Kabupaten Kotawaringin Timur ke Kabupaten Badung”, *Jurnal Lentera Nusantara*, vol. 1:1, Agustus, tt
- Peraturan Bupati Sleman Nomor 98 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- Pratama, Imam dan Yunita Fitri Wahyuningtyas, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi”, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, vol. 1: 1, Juli 2021
- Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014
- Purba, Rafles Ricadson, “Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)”, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 2: 2, Published November 2020
- Safri, Wirman dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*, Sumedang: IPDN Press, 2014
- Saputri, Witriyana Reni, *Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict, Dan Role Overload Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman*, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, 2021.

- Sihombing, Puji Lastri T. dan Maria Ulfa Batoebara, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan, *Jurnal Publik Reform*, vol. 1: 16, *Published* Juni 2019
- Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Sunatullah, Khutbah Jumat: Menumbuhkan semangat ibadah dan kebaikan di Tahun Baru, <https://nu.or.id/khutbah/khutbah-jumat-menumbuhkan-semangat-ibadah-dan-kebaikan-di-tahun-baru-KkWhw>
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 70 ayat (2).
- Utomo, Pipin Setyo, *Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cucurutuku Ceria Sosgul Malang)*, Skripsi, Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2020
- Wahyono, Tries Edy, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 2: 2, 2022
- Wijaya, Ludfi Ferry, “Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, vol. 1:2, 2021
- Zamar, Muhammad Al Kadri dan Rizky Septiana Widyaningtyas, *Implementasi Peraturan Bupati Sleman Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Berbasis Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sleman)*, Disertasi, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2020