

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA
KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KOTA GORONTALO**

Oleh :

ADITYA GUSTI RACHMAN

NIM. S2116046

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo**



**POGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2020**



HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KOTA GORONTALO

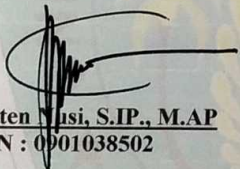
Oleh :

ADITYA GUSTI RACHMAN
NIM : S2116046

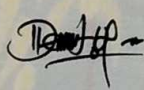
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
Dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo/...../2020

Pembimbing I

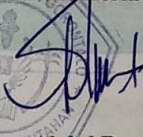

Marten Yusi, S.IP., M.AP
NIDN : 0901038502

Pembimbing II


Deliana Vita Sari Djakaria, S.IP., M.IP

Mengetahui :

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

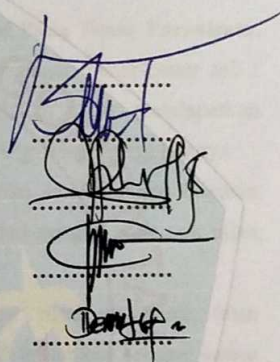

Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

HALAMAN PERSETUJUAN
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA

Oleh :
ADITYA GUSTI RAHMAN
NIM : S2116046

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Arman, S.sos.,MSi
2. Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
3. Sandi Prahara, S.T., M.Si
4. Marten Nusi, S.IP., M.AP
5. Deliana Vitasari Djakaria, S.IP., M.IP



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial
& Ilmu Politik

Ketua Program Studi Ilmu
Pemerintahan

Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 091308602

Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aditya Gusti Rachman

NIM : S2116046

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul **"Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan, Dan Olahraga Kota Gorontalo"** adalah benar-benar asli / merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Sarjana baik di Universitas Ichsan maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan dengan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, 20 Juni 2020

Yang membuat pernyataan



Aditya Gusti Rachman

NIM. S2116046





MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Sekali melangkah pantang menyerah sekali tampil harus
berhasil”**

“Man Jadda Wa Jadda”

**Doa Ibu menyelimuti setiap langkahku. Kemanapun aku pergi
dimanapun aku ditempatkan, aku bersama-sama dengan
doanya**

**Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua
orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda,
ketulusannya dari hati atas doa yang tak pernah
putus**

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU**

ABSTRAK

Aditya Gusti Rachman, NIM. S2116046, Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olah Raga Kota Gorontalo, Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan mendiskripsikan Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, Untuk Mengatahui faktor penghambat Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melakukan pendekatan wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah melalui pendekatan analisis jalur yang mengedepankan aspek deskriptif.

Adapun hasil penelitian menunjukan bahwa Kinerja aparatur pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo dapat diketahui melalui tiga indikator yang dipakai untuk melihat kinerja pada Dinas tersebut, yaitu pertama adalah Disiplin kerja, dalam hal disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa secara umum aparatur sipil Negara pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo telah melaksanakan ketentuan dengan baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang perlu untuk mendapat pengawar dan pembinaan terkait dengan tugas dan jabatan yang melakat pada para pegawai tersebut.

Kedua Dimensi tanggung jawab, dalam kaitannya dengan dimensi kedua ini, para aparatu dalam melasnakan tugasnya dinilai masih kurang memiliki kesadaran sebagai bagian dari pelaksanaan tanggung jawab tetang tugas yang diemban. Adapaun faktor penghambat yang di temukan sebagaimana hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa terdapat dua hal yang mendasar sebagai bagian dari kendala tercapainya kinerja yang baik dari aparatu di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo. Yaitu faktor kesadaran aparatur atau berkaitan dengan komitmen dalam melaksanakan setiap tugas yang diembah, serta faktor peningkatan kualitas atau kapasitas diri dari aparatur untuk dalam mecapai target pelaksanaan program dari Dinas tersebut.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga

ABSTRACT

Aditya Gusti Rachman, NIM. S2116046, Analysis of Employee Performance at the Gorontalo City Youth and Sports Tourism Office, this study aims to determine and describe the performance of employees at the Gorontalo City Tourism, Youth and Sports Office, to determine inhibiting factors for employee performance at the City Tourism, Youth and Sports Office. Gorontalo.

This research was conducted using qualitative methods, data collection techniques used were interview, observation and documentation approaches. The data analysis technique used is through a path analysis approach that emphasizes descriptive aspects.

The results of the study show that the performance of the apparatus at the Gorontalo City Tourism, Youth and Sports Office can be seen through three indicators used to see the performance of the Office, namely the first is work discipline, in terms of work discipline it can be concluded that in general the State civil servants at The Gorontalo City Tourism, Youth and Sports Office has implemented the provisions well, but there are still several employees who need to get supervision and guidance related to the duties and positions that these employees attach to. The second dimension of responsibility, in relation to this second dimension, the officers in carrying out their duties are considered to have less awareness as part of the implementation of the responsibilities regarding the tasks they are assigned. As for the inhibiting factors that were found as the results of the research and discussion in the previous chapter, it can be explained that there are two fundamental things as part of the obstacles to achieving good performance of the aparatu in the Gorontalo City Tourism, Youth and Sports Office. Namely, the apparatus awareness factor or related to the commitment in carrying out each task being presented, as well as the factor of improving the quality or self-capacity of the apparatus to achieve the program implementation targets of the Agency.

Keywords: Performance, Employees, Tourism Office, Youth and Sports

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada semua makhluk ciptaannya dan tentunya juga kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan SKRIPSI dengan judul ***"Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan, Dan Olahraga Kota Gorontalo"***.

Shalawat dan salam tak pernah terlupakan penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua umat manusia dari alam kegelapan hingga menuju cahaya terang dengan landasan dasar iman dan takwa, serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudian Penulis mempersembahkan untaian doa buat Ayah, Ibu, adik-adik serta keluarga Penulis, semoga kita termasuk hambanya yang senantiasa beriman dan bertakwa kepada Allah SWT dan mendapat syafa'at dari Baginda Nabi Besar Muhammad SAW didunia dan yaumul akhirat kelak.

Dalam penulisan Skripsi ini, Penulis telah banyak mendapatkan bantuan baik dari segi moril maupun materiil serta dukungan fasilitas yang memadai dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini izinkanlah penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga buat :

1. Bapak Muhammad Ichsan, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan



Pembangunan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT)
Universitas Ichsan Gorontalo.

2. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.Sos., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Ibu Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP, selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Bapak Marten Nusi, S.IP., M.AP dan Ibu Deliana Vitasari Djakaria, S.IP., M.IP selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu, memberikan petunjuk dan memotivasi penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan maksimal.
6. Bapak/Ibu Dosen serta staf Tata Usahadi lingkungan Civitas Akademika Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Kedua orang tua tercinta Ayah Usman Rachman dan Ibu Tirtaleni Pou yang telah mengasuh, mendidik, membimbing, memberikan semangat, doa, dan juga kasih sayang yang tak terhingga dan tidak dapat terbalaskan oleh nilai materi apapun sehingga ananda dapat menyelesaikan studi sampai pada tahap ini.
8. Adik tersayang Mohamad Hasim Rachman, serta Keluarga yang



senantiasa selalu memberikan motivasi, semangat, doa, pengertian dan dorongan kepada penulis.

9. Rekan-rekan kerja khususnya Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan, Dan Olahraga Kota Gorontalo yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
10. Sahabat yang selalu menemani saat penyusunan. Dan banyak memberi masukan mana yang baik mana yang buruk. Reza Lakoro, S.s dan Hariman Taduengo, Amd, Par
11. Teman-Teman Seperjuangan selama perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Atas semua yang telah diberikan oleh Orang Tua, Adik-Adik, Keluarga, sahabat, rekan-rekan, teman-teman semua, penulis hanya bisa mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amiin ya robbal'alam...

Gorontalo,2020

Penulis



Aditya Gusti Rachman
NIM. S2116046

ix



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	4
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
<i>ABSTRACT</i>	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	9
BAB IPENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Latar Belakang.....	Error! Bookmark not defined.
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Konsep Kinerja.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.2. Ukuran Kinerja Pegawai.....	11
2.2.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.3. Konsep Peningkatan Kinerja.....	15
2.4. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	21
2.5. Kerangka Pikir.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1. Objek dan Lokasi Penelitian.....	25
3.2. Jenis Penelitian.....	25
3.3. Fokus Penelitian.....	25
3.4. Informan Penelitian.....	26



3.5. Sumber Data.....	27
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.7. Teknik Analisis Data.....	28
3.8. Keabsahan Data.....	30
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	31
4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian.....	31
4.1.2. Visi dan Misi.....	31
4.1.3. Kedudukan Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	32
4.2. Hasil Penelitian.....	37
4.3. Pembahasan.....	48
BAB VPENUTUP.....	55
5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Titik berat dari ukuran satu institusi dalam penilaian akhir adalah pada sisi kinerja pegawainya. Disadari bahwa organisasi apapun itu dikelola dan dijalankan oleh manusia sebagai ujung tombak pelaksanaan kebijakan organisasi yang menjadi ukuran pecapai tujuan organisasi.

Pegawai negeri sipil adalah mereka yang diangkat berdasarkan system seleksi nasional dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Orientasi kerja dari pegawai negeri sipil pada prinsipnya mengedepankan aspek pelayanan public yang terarah dan sesuai dengan tujuan dari organisasi pemerintahan.

Dalam konteks system pegawai Nasional, pegawai ditempatkan pada posisi penting dalam melaksanakan urusan pemerintahan. Olehnya dalam berlakunya system Desentralisasi kekuasaan di daerah, maka pengelolaan kepegawaian diserahkan pada daerah untuk dikelola sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari system birokrasi Nasional.

Dalam rangka memperoleh pegawai yang memiliki hasil kerja yang baik, perlu dilakukannya system seleksi secara optimal sehingga setiap pegawai yang ada mampu menjadikan pekerjaannya sebagai tolak ukur kinerja organisasi. Apalagi bagi pegawai yang menduduki satu jabatan tertentu pada satu instansi pemerintahan.



Ukuran kinerja suatu organisasi pada prinsipnya akan tergambarkan pada orientasi Visi, maupun misi yang dicanangkan, dimana proses penelaannya pun akan dilakukan dengan ukuran dan pendekatan yang tepat sesuai dengan arah kebijakan organisasi. Karena pada dasarnya gambaran keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh oleh seluruh komponen yang ada dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan serta kemampuan dalam memenuhi tanggungjawab sosialnya tergantung pada tindakan dan perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Apabila anggota yang ada di dalam organisasi tersebut mampu melaksanakan fungsinya dengan baik, akan berdampak pada pencapaian sasaran organisasi tersebut.

Menyadari bahwa kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku anggota yang dimiliki oleh organisasi tersebut, oleh karenanya anggota merupakan salah satu modal penting bagi organisasi yang harus ditangani dengan baik. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja organisasi yang telah demikian bagus dapat dirusak oleh anggota baik secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai perilaku negatif organisasi yang sulit dicegah.

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung hingga mencapai hasil yang telah ditentukan. Apabila kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dapat optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang baik, begitupun sebaliknya apabila



kinerja pegawai kurang optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang kurang baik bagi organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan dan faktor motivasi kerja.

Ukuran suatu kinerja yang baik tergambarkan pada adanya sikap profesionalitas aparatur organisasi dalam menjalankan fungsinya secara baik dan terarah. Dalam organisasi publik terdapat sasaran program yang telah direncanakan dan harus diupayakan realisasinya. Oleh karena itu dalam lingkup organisasi publik apapun, hal yang harus diperhatikan adalah bagaimana kinerja dari sumber daya manusia yang ada atau aparatur telah memenuhi standar kapasitas yang telah ditetapkan.

Salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja anggota yang sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja merupakan tindakan pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil dari tindakan dan perilaku anggota organisasi untuk pencapaian tujuan. Kinerja anggota banyak didukung oleh kombinasi beban kerja, motivasi kerja, iklim organisasi yang juga dipengaruhi kemampuan gaya kepemimpinan para anggota organisasi.

Secara umum problem yang sering terjadi pada Kinerja Aparat birokrasi adalah adanya sikap yang tidak komitmen dan konsisten terhadap amanah yang diembannya melalui tugas dan fungsinya sebagai abdi Negara. Pada dasarnya setiap aparatur yang masuk dan



mengikrarkan dirinya sebagai pegawai dan pelayanan masyarakat lewat frovesi yang melekat padanya telah memiliki motivasi dan tanggung jawab yang besar untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan benar dengan mengedepankan prinsip-prinsip kerja yang sesuai dengan standar kerja yang ada dalam aturan kepegawaian, maupun kebijakan pengaturan lainnya.

Pada dasarnya makro, permasalahan berkaitan dengan pegawai dalam organisasi adalah diantaranya berkaitan dengan kedisiplinan, kapabilitas aparat, berupa tingkat kemampuan aparat dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagi abdi Negara. Melihat permasalahan kinerja organisasi pemerintahan sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, maka dalam penilaian awal penulis pada saat melakukan penelitian awal atau pra penelitian pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo. Implementasi tugas dari Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga tersebut adalah bertujuan untuk melaskanakan kebijakan pemerintah pada budang pengembangan pariwisata dan kepemudaan, serta olah raga di Kota Gorontalo.

Hasil awal yang diperoleh oleh penulis menggambarkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas tersebut masih terlihat belum maksimal dan memiliki beberpa permaslahan didalamnya. Seperti dalam hal kedisipilnan, dimana para pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, ketetapan waktu kerja belum terlihat optimal dilaksanakan oleh pegawai. Selain itu adalah kemampuan aparatur dalam melaksanakan



pekerjaan yang diberikan padanya. Terdapat beberapa pegawai yang kurang menguasai apa yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya berimplikasi pada capaian kinerja yang belum memuaskan atau menunjukkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo dengan judul : **“Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo”**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagimanakah kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo?
2. Apakah yang menjadi faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh mengenai data penelitian tentang kinerja pegawai, serta faktor apa yang menjadi penghambat Kinerja aparatur pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan



Olah Raga Kota Gorontalo.



1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan mendiskripsikan Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo
- 2) Untuk Mengatahui faktor penghambat Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo.

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini dihar1apkan akan lebih berguna bagi pengembangan teori-teori yang menyangkut Kinerja Pegawai pemerintahan, serta juga diharapkan akan berguna pada hal lain, yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih atau kongsribusi pada Pemerintahan Kota Gorontalo, khususnya Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, sehingga tujuan pencapaian kinerja dapat terwujud
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya yang memiliki fokus kajian yang sama dalam hal kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk kecil dari tujuan organisasi, karena dengan banyaknya atau seringnya kinerja atau prestasi organisasi meningkat maka tujuan-tujuan organisasi dapat terpenuhi. Pengertian kinerja sering pula dihubungkan dengan kata-kata produktivitas organisasi atau individu dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Kesemua kata tersebut memang senada dan sangat tipis perbedaannya dengan kata kinerja, karena objek dan sasarannya sama yakni bagaimana mencapai tujuan organisasi dengan melalui dukungan kemampuan teknis, operasional, fungsional, dan kemampuan pikiran yang diimbangi dengan kemauan atau dorongan besar yakni motivasi berprestasi.

Sedarmayanti (2007: 260) “menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Wibawa dan Atmosudidjo menyatakan dalam Pasolong(2010:176), “Kinerja adalah efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-



usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.”

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja menurut Pasalong, pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi berkaitan sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.”

Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bilamana pegawai mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup tinggi, mental yang baik, dan moral yang baik pula. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.



“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode (Irham Fahmi : 2010)”

“Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Bernardin & Russel dalam Rakhmat 2009 :180)”

“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang (Whitmore dalam Hamzah B dan Nina Lamatenggo (2012:59).”

“Selain itu kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (King dalam Hamzah dan Nina Lamatenggo (2012:59). Menurut Prawiro Sunoro, (1999) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu Tika 2005:121).”

Menurut Harmani Pasolong yang dikutip oleh Irham Fahmi (2010:5) bahwa “kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- a) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara



sendiri-sendiri atau kelompok

- b) Dalam melaksanakan tugas, lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik
- c) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
- d) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku.”

2.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong dalam Widodo (2012)“ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu :

1. Faktor Individu (personel factors). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll
2. Faktor kepemimpinan (leadership factors). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja
3. Faktor kelompok/rekan kerja (team factors). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja



4. Faktor sistem (system factors). Faktor sistem berkaitan dengan sistem / metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi
5. Faktor situasi (contxtual/situational factors). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.”

Sedangkan menurut Gibson dalam Moeheriono (2011:66) “ada tiga faktor mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latarbelakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang
2. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)”.

2.2 Ukuran Kinerja Pegawai

“Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Richard dan M. Steers dalam Widodo(2012) adalah:

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain.



Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Indikator-indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai yaitu:

- a) Situasi: Situasi baik di dalam kantor maupun di luar yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
- b) Komunikasi: komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- c) Kerjasama: saling bekerja sama antar pegawai dapat menjadikan pekerjaan semakin mudah. dalam hal ini setiap pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan sesamanya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

2. Prestasi kerja



Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001 :94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Hal utama yang dituntut oleh badan pemerintahan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun badan pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan



produktivitas,Sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

Adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Keterampilan, kemampuan,dan keahlian:dapat menyelesaikan tugas tepat waktu,mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan menguasai salah satu bahasa asing.
- b) Kedisiplinan:Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c) Kepribadian:Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku,kesopanan, periang,disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- d) Tanggung jawab:Penilai mnenilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya,pekerjaannya,dan hasil kerjanya,sarana dan prasarana yang dipergunakannya,serta perilaku kerjanya.

3. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting,karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu,pemerintahan dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan



timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi pemerintahan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.



Adapun indikator-indikator penilaian kepuasan kerja pegawai:

- a) Isi pekerjaan: Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b) Supervisi: Keadilan dalam kompetensi penugasan managerial oleh pimpinan.
- c) Organisasi dan manajemen: Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- d) Kesempatan untuk maju: Dalam hal ini setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- e) Gaji dan finansial lainnya: gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya."

2.3 Konsep Peningkatan Kinerja

Kinerja adalah terjemahan-terjemahan dari istilah "*performance*" yang umumnya di artikan sebagai tingkat prestasi atau tingkat produktivitas atau tingkat keberhasilan seseorang, sekelompok orang, atau organisasi selama satu periode waktu tertentu.

"Pada tingkat organisasi maka kinerja menunjukkan tingkat pencapaian pelaksanaan atau kegiatan/prorgam kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. (LAN 1999)."

Sedangkan pada tingkat individu anggota organisasi kepada organisasinya (chung dan meggiston dalam *cerdoso comes 1999*) adalah



catatan *out comes* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja atau prestasi individu-individu anggota organisasi sangat menentukan kinerja organisasi, karena itu penilaian kinerja merupakan salah satu aktivitas penting dari pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasinya.

Menurut Handoko (1985) penilaian kinerja adalah “suatu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawannya. Menurut kamus besar bahasa Indonesia edisi kedua departemen pendidikan dan kebudayaan 1999, kata kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. maka dari itu berbagai definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan atau kemahiran seseorang atau kelompok orang dalam mewujudkan sasaran ataupun tujuan dari suatu kelompok atau organisasi.”

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. (Irham Fahmi : 2010 :2).”

Sedangkan Indra Bastian “menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program /kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Kinerja merupakan



catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Bernardin & Russel dalam Rakhmat 2009 :180)".



“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. (Whitmore dalam Hamzah B dan Nina Lamatenggo (2012))”.

“Selain itu kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. (King dalam Hamzah dan Nina Lamatenggo (2012))”

“Menurut Prawiro Suntoro, 1999 mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Pabundu Tika 2005:121)”

Menurut Harmani Pasolong yang dikutip oleh Irham Fahmi (2010:5) bahwa “kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok
- b. Dalam melaksanakan tugas, lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik



- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku.”

“Marwansyah (2012) mengemukakan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab utama masalah-masalah kinerja antara lain :

1. Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan pengetahuan atau kemampuan
2. Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika dll
3. Sumber Daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi
4. Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.”

Arah kebijaksanaan peningkatan kinerja pegawai dalam dasawarsa terakhir ini adalah meningkatkan kualitas Pegawai melalui upaya-upaya antara lain pendidikan dan pelatihan. Tujuan dan sasaran



pokok peningkatan kinerja pegawai adalah dalam rangka terwujudnya administrasi pemerintahan yang berdisiplin, memiliki nilai produktif dan daya guna, baik dan berwibawa.



Dengan demikian kebijaksanaan peningkatan kinerja pegawai apakah melalui pendidikan dan pelatihan sekaligus juga merupakan upaya peningkatan sumber daya pegawai secara rasional. Hal ini berarti pula bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan hal yang mutlak untuk dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan karena sudah merupakan kebutuhan yang nyata bagi sumber daya aparatur.

Sasaran yang ingin diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah diarahkan pada pengembangan dan peningkatan aspek-aspek :

1. Pengembangan dan kemampuan melaksanakan tugas dan peran sebagai aparatur pemerintah sehingga dapat memenuhi standar yang telah ditentukan untuk suatu tugas tertentu dan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan profesional.
2. Meningkatkan motivasi, disiplin, kejujuran, etos kerja dan rasa tanggung jawab yang dilandasi dengan semangat jiwa pengabdian.
3. Perubahan sikap yang lebih mengarah pada perkembangan, keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi publik yang merupakan tugas dan tanggung jawab pokoknya.

Konsep peningkatan kualitas kinerja pegawai pada prinsipnya merupakan suatu upaya yang terencana untuk meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat suatu bangsa agar dapat secara aktif menentukan masa depannya. Peningkatan kinerja pegawai secara sederhana dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mengembangkan



inisiatif dan kreatifitas dari manusia dan masyarakat Indonesia sebagai sumber daya pembangunan yang utama dalam rangka mencapai kesejahteraan lahir batin, dan ketenteraman dalam suasana kehidupan masyarakat, bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia aparatur dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, maka para pegawai perlu diberdayakan secara optimal lagi. Hal ini akan dicapai apabila pengetahuan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan maupun pembangunan yang diemban oleh para Pegawai Negeri Sipil dapat dilaksanakan secara maksimal. Dalam rangka inilah diperlukan upaya pembinaan baik dalam karier maupun prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Menurut Undang-Undang RI No 8 tahun 1974 jo Undang-undang RI nomor 43 tahun 1999 Tentang pokok-pokok kepegawaian dijelaskan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS), bisa dinyatakan bahwa upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan pelaksanaan tugas yang lebih baik serta menciptakan efektifitas pencapaian sasaran tugas yang ditentukan bagi setiap bagian dalam organisasi. Dalam sisi lain, konsultan pelatihan yang tersedia dalam masyarakat biasanya menyediakan berbagai paket pelatihan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini diupayakan dengan harapan adanya dinamisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang lebih bersifat mengenal lingkungan internal masing-masing dan



lingkungan eksternal dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan organisasi.

2.4. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Berbicara tentang pegawai maka yang dibicarakan adalah tenaga kerja. "Tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau pada usaha-usaha sosial dimana ia memperoleh balas jasa tertentu"

Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh (labour), pegawai, karyawan, pekerja dan istilah lainnya yang ada pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Dalam kaitannya dengan negara, sebagai organisasi yang terbesar dalam suatu negara, maka negara mempekerjakan orang-orang agar kegiatan pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan untuk mencapai tujuan negara tersebut.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu dalam mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi



kesetiaan, dan ketaatan kepada pancasila dan undang-undang dasar 1945.

Ditinjau dari ilmu administrasi, aparatur negara merupakan aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, yang dapat pula berupa manusia yang disebut dengan pegawai.

Kelembagaan pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terdiri dari kelembagaan pemerintah pusat, pemerintah daerah otonomi dan kelembagaan pemerintah desa atau kelurahan, sedangkan pegawai adalah mereka yang melaksanakan tugas-tugas kelembagaan tersebut.

Dalam penjelasan Undang-undang Nomor 8/1974 dijelaskan pula kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagai tersebut diatas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur paratur negara, dan abdi masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pegawai negeri adalah :



1. Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas Negara lainnya.
4. Diberi gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya disebutkan jenis pegawai yaitu :

1. Pegawai Negeri terdiri dari :
 - a) Pegawai Negeri Sipil
 - b) Anggota Tentara Nasional Indonesia dan,,,,,,,,,,,,,
 - c) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
2. Pegawai negeri sipil terdiri dari :
 - a) Pegawai Negeri sipil Pusat
 - b) Pegawai Negeri Sipil daerah

Disamping Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud diatas, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap Sedangkan dalam pasal 1 ayat (1) dikatakan bahwa pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

“Selain itu pengertian pegawai menurut Slamet Saksono (1993 : 25) adalah sebagai berikut :Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil menurut Undang-undang Pegawai adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang

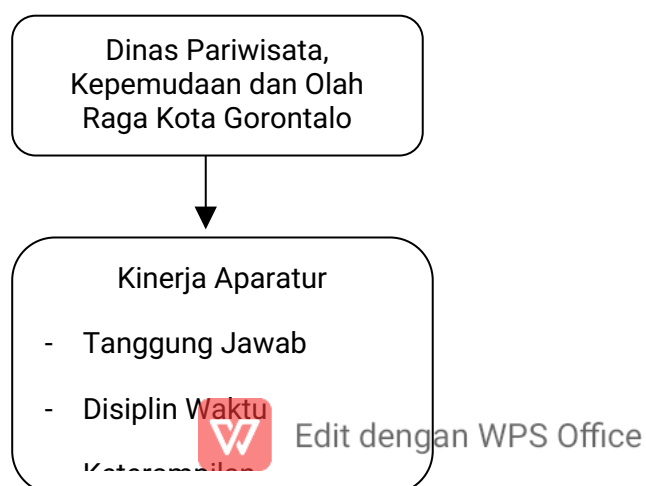


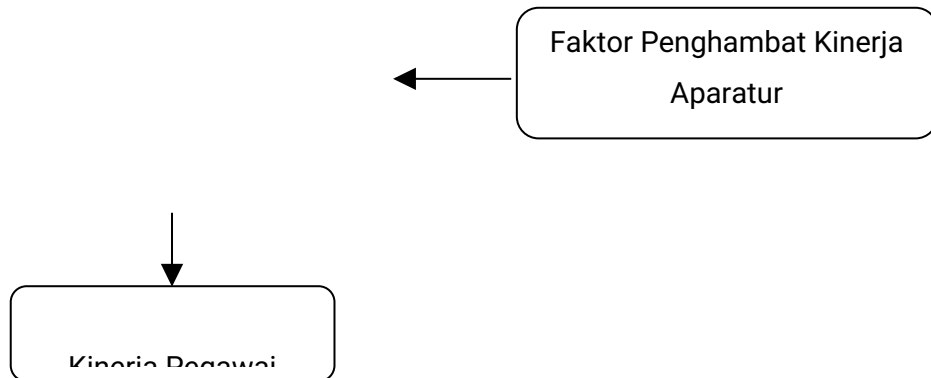
berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

2.5 Kerangka Pikir

Keberhasilan akan tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana kemampuan aparatur atau pegawai dalam menerjemahkan segala ketentuan yang menjadi program atau standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut, dalam artian bahwa, baik tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya sangat ditentukan oleh sejauh mana kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja Pegawai pada prinsipnya melihat sejauh mana sasaran atau tupoksi dari pegawai dapat tercapai sesuai dengan baik dan apa yang diharapkan. Untuk mendukung hal tersebut, maka terdapat beberapa hal yang harus dilihat sebagai indikator, diantaranya adalah, kesesuaian anatar bidang ilmu dengan tugas yang diberikan, motivasi pegawai dalam bekerja, serta hal lainnya. Berikut gambar kerangka pikir yang dapat disajikan tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo seperti dibawah ini :





BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah Kinerja Aparatur, serta faktor penghambat dalam kinerja aparatur pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini termaksud dalam jenis penelitian deskriptif atau jenis penelitian yang menggambarkan kondisi secara objektif tentang apa yang menjadi fokus penelitian dengan pendekatan secara kualitatif. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2008, h. 6) "bahwa

penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa membandingkan dengan variabel lain, serta memberikan gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti.”

3.3 Fokus Penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan kajian lapangan, maka terdapat beberapa fokus kajian yang penulis gunakan sebagai hal yang dapat mempermudah dalam proses analisis kajian lapangan nanti. Beberapa fokus penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Kinerja Aparatur Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo.yang dilihat pada beberapa hal, yaitu :
 - a) Kedisiplinan waktu
 - b) Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan
 - c) Keterampilan
2. Faktor penghambat Kinerja Aparatur Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo.

3.4 Informan Penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan beberapa pertimbangan penulis, dengan menggunakan teknik purposive sampling sebagaimana yang di jelaskan oleh Riduwan (2008, hal), bahwa penggunaan teknik puposive dilakukan dengan alasan bahwa objek atau informan tersebut mengetahui hal-hal yang menjadi fokus kajian penelitian. Olehnya yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :



- | | |
|----------------------------------|---------|
| a) Kepala Dinas | 1 Orang |
| b) Kepala Sub Bagian Kepegawaian | 1 Orang |
| c) Pegawai | 3 Orang |

Informan-informan diatas dipilih dengan pertimbangan bahwa informan tersebut adalah orang-orang yang mengetahui secara benar Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo.

3.5 Sumber Data

Terdapat beberapa sumber data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Sumber data primer, yaitu : data yang diperoleh langsung dari para informan di lokasi penelitian melalui wawancara dan pengamatan
2. Sumber data sekunder, yaitu semua data dan dokumentasi yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dianggap relevan dengan fokus penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dilapangan, maka terdapat beberapa teknik yang digunakan dalam upaya proses pengumpulan data, yaitu :

- a) Wawancara, yaitu suatu metode pengumpulan data melalui tanya jawab langsung dengan beberapa informan yang telah ditentukan sebelumnya, dimana muatan materi wawancara tersebut merupakan



hal yang relevan dengan fokus penelitian

- b) Observasi atau pengamatan, yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana penulis melakukan pengamatan langsung tentang aktivitas atau kejadian dilapangan yang sesuai dengan masalah yang diteliti
- c) Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data, diaman penulis menjaring informasi melalui data dokumen yang tersedia di lokus penelitian dan yang sesuai dengan fokus kajian.



3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2007:91) “analisis data kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data jalur, sebagaimana yang diungkapkan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2008:97) bahwa “terdapat tiga aktivitas dalam proses analisis data jalur, yaitu :

a) Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka seorang peneliti harus melakukan proses pengumpulan data dilapangan, yang diaman data-data tersebut dianggap memeiliki relevansi dengan apa yang diteliti, sekalipun bahwa tidak dapat dipungkiri terdapat banyak data yang akan ditemui dilapangan, namun penulis harus selektif mungkin dalam melakukan pengumpulan data.

b) Reduksi Data

Terdapat berbagai macam data yang akan ditemukan oleh penulis dilapangan dalam melakukan pengumpulan data, olehnya dibutuhkan analisis data secara cermat untuk menentukan mana data yang relavan atau tidak relevan dengan fokus kajian. Pemilihan atau reduksi data ini dimaksudnkan agar peneliti tidak mengamali kesulitan dalam melakukan analisis selanjutnya.

c) Penyajian Data

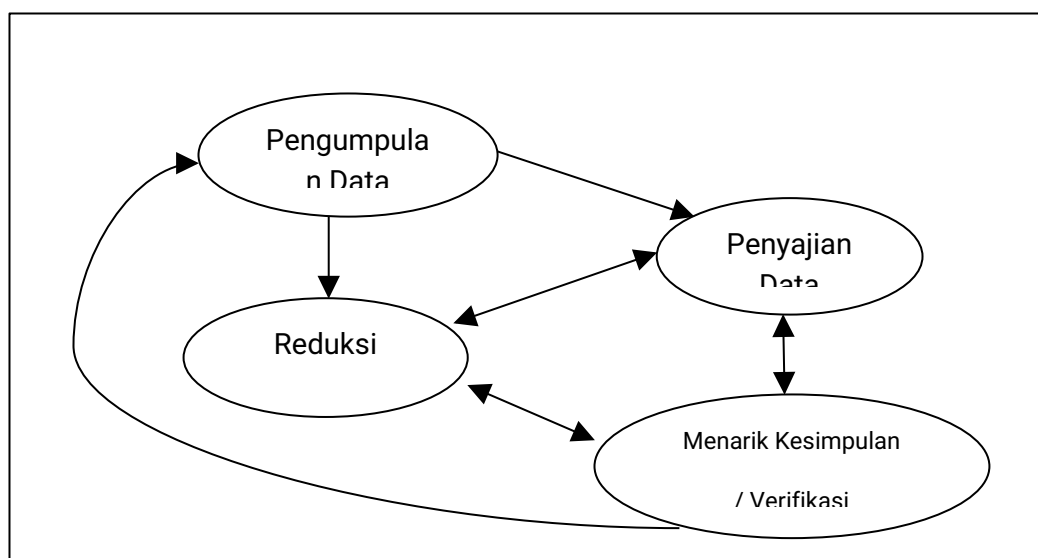


Data penelitian yang telah direduksi dan telah melewati proses analisis, kemudian data-data tersebut disajikan kedalam laporan penelitian. Proses penyajian data dilakukan dalam berbagai macam, diataranya dalam bentuk uraian, bagan, atau gambar, hubungan antara kategori atau sejenisnya.

d) Verifikasi

Langkah terakhir yang dilakukan oleh peneliti dalam analisis data kualitatif sebagaimana yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2008), adalah upaya penarikan kesimpulan atau verivikasi tentang temuan penelitian.”

Komponen-komponen analisa data model interaktif tersebut diatas dapat disajikan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Sumber: Miles dan A. Michael Huberman diterjemahkan oleh (Sugiyono 2007).

Gambar 3.1 komponen dalam analisis data: model interaktif



3.8 Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep yang sangat penting untuk memperoleh derajat keabsahan yang tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan 4 (empat) kriteria yang dapat digunakan untuk memeriksa keabsahan data, yaitu :

1) Derajat kepercayaan (*credibility*)

Peneliti melakukan antisipasi melalui langkah-langkah melakukan observasi secara terus menerus, melakukan triangulasi dengan menggunakan sumber perbandingan terhadap apa yang dikatakan oleh informan dengan apa yang menjadi hasil pengamatan.

2) Keteralihan (*transferability*)

Makna keteralihan dalam proses uji keabsahan data ini adalah, dimana penulis akan mencari dan mengumpulkan kejadian empiris dalam konteks yang sama.

3) Kebergantungan (*dependability*)

Kebergantungan dilakukan untuk mengetahui, mengecek, serta memastikan apakah hasil penelitian ini benar atau tidak.

4) Kepastian (*confirmability*)

Kepastian yang dimaksud adalah penulis berusaha untuk seobjektif mungkin dalam melakukan telaah dan klasifikasi tentang data temuan. Sehingga ketika terjadi perbedaan, maka penulis melakukan konfirmasi atau kroscek kembali data temuan tersebut dengan fokus



kajian yang dilakukan. (Moleong, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga kota gorontalo adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang ada dalam pemerintahan Kota Gorontalo yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016, yang merupakan manifestasi dari nomenklatur sebelumnya dengan tugas utama focus pada bidang pengembangan kepariwisataan, sumber daya kepemudaan, serta pengembangan olah raga di Kota Gorontalo.

4.1.2 Visi dan Misi

► Visi

Visi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga KotaGorontalopada DokumenRencana Startegis adalah **"KOTA SMART"** yang penjelasannya Visi tersebut adalah sebagai berikut :

Visi di atas mengandung pengertian bahwa Terselenggaranya



layanan prima pemerintah kot gorontalo untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, maju, aktif, religius dan terdidik selama periode RPJMD 2020 –2024, bertekad dan berupaya meningkatkan potensinya menjadi Kota Tujuan Wisata Internasional, sehingga Kota Gorontalo ke depan benar-benar menjadi Kota Tujuan Wisata yang berdaya saing tinggi sejajar dengan kota-kota lain di dalam dan luar negeri yang selama ini telah menunjukkan kiprahnya di bidang Pariwisata juga menjadi unsur pelaksana untuk kemandirian pemuda yang berprestasi yang dapat membawa nama Kota Gorontalo ke jenjang Internasional.

Perkembangan pariwisata Kota Gorontalo ditopang oleh ketersediaan dan variasi produk wisata perkotaan dalam bentuk berbagai fitur kota, baik elemen primer maupun sekunder, seperti : pengetahuan, sejarah, budaya, heritage, kuliner, belanja, dan lain sebagainya.

► Misi

Untuk mewujudkan Visi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo pada Dokumen Rencana Startegis, maka dijabarkan Misi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur yang handal disemua sector publik
2. Reformasi birokrasi yang berorientasi pada peningkatan tata kelola, kapasitas organisasi pemerintahan & kualitas sumber daya aparatur

4.1.3 Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

1. Kepala DISPARPORA



- a. Kepala Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo, mempunyai tugas:

Menyelenggarakan sebagian tugas Pemerintah Daerah dibidang Pengembangan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk peningkatan mutu dan prestasi Kepariwisata, Kepemudaan dan Keolahragaan.

- b. Dalam melaksanakan tugas Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga menyelenggarakan fungsi :

- 1) Merencanakan pengembangan kegiatan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga secara berkesinambungan untuk peningkatan kualitas dan prestasi kepemudaan dan keolahragaan.
- 2) Menyusun kebijakan teknis dibidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas unit.
- 3) Merumuskan kebijakan teknis kegiatan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga secara terpadu untuk pengembangannya.
- 4) Mengorganisir pengembangan Pariwisata Pemuda dan Olahraga melalui mekanisme dan prosedur kerja untuk tertibnya pelaksanaan tugas-tugas unit.
- 5) Mengendalikan pelaksanaan tugas dibidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga secara terpadu untuk tercapainya pengembangan kegiatan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.
- 6) Mengarahkan pelaksanaan kegiatan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga secara berjenjang untuk tertibnya pelaksanaan tugas.



- 7) Mendistribusikan pelaksanaan tugas sesuai bidang kepada bawahan untuk kelancaraan pelaksanaan kegiatan unit.
- 8) Mengawasi pelaksanaan tugas-tugas unit secara berkala untuk efektivitas dan efisiensi kegiatan unit.
- 9) Mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas unit secara berjenjang untuk mengetahui perkembangannya.
- 10) Mengkonsultasikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan unit terkait melalui pertemuan atau rapat untuk penyatuan pendapat dalam pelaksanaan tugas.
- 11) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan secara berkala sebagai bahan evaluasi.
- 12) Melaksanakan tugas pembantuan dan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

2. Sekretariat

a. Sekretariat, mempunyai tugas:

Melaksanakan tugas Penatausahaan di bidang Perencanaan, Program, Pelaporan, Kepegawaian, Umum dan Kearsipan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- 1) Menghimpun kebijakan teknis dibidang perencanaan, penyusunan program perlengkapan, kearsipan dan kepegawaian berdasarkan pedoman sebagai acuan pelaksanaan tugas.
- 2) Melaksanakan penyusunan rencana program dan keuangan



sesuai kebutuhan sebagai acuan pelaksanaan tugas.

- 3) Melaksanakan tugas penatausahaan dibidang pengelolaan administrasi berdasarkan pedoman untuk peningkatan pelayanan.
- 4) Melaksanakan tugas penatausahaan di bidang pengelolaan keuangan berdasarkan pedoman untuk tertibnya administrasi keuangan.
- 5) Melaksanakan tugas penatausahaan dibidang pengelolaan kepegawain berdasarkan petunjuk untuk tertibnya penataan administrasi kepegawaian.
- 6) Melaksanakan tugas penatausahaan perlengkapan / kearsipan sesuai kebutuhan untuk kelancaran kegiatan unit.
- 7) Melakukan pembinaan pegawai secara berkala untuk peningkatan kinerja aparatur.
- 8) Mengkonsultasikan tugas dengan atasan secara lisan maupun tertulis untuk beroleh petunjuk.
- 9) Mengkordanisikan pelaksanaan tugas dengan kepala – kepala bidang melalui rapat / pertemuan untuk penyatuan pendapat
- 10) Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai job untuk tertibnya pelaksanaan tugas
- 11) Menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

3. Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas:



Melaksanakan tugas pengelolaan keuangan berdasarkan petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan unit. Dalam melaksanakan tugas Sub Bagian Program menyelenggarakan fungsi:

- 1) Menyiapkan kebijakan teknis pengelolaan keuangan sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas.
- 2) Melaksanakan penyusunan rencana kegiatan sesuai kebutuhan.
- 3) Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan berdasarkan petunjuk pelaksanaan / petunjuk teknis untuk tertibnya administrasi keuangan.
- 4) Mengkonsultasikan pelaksanaan tugas dengan atasan, baik lisan maupun tertulis untuk beroleh petunjuk lebih lanjut.
- 5) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan kepala-kepala sub Bagian melalui pertemuan / rapat untuk menyatukan pendapat.
- 6) Menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi.
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

4. Sub Bagian Umum, Kepegawaian & kearsipan, mempunyai tugas:

Dalam melaksanakan tugas Sub Bagian Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- 1) Menyiapkan kebijakan teknis pengelolaan administrasi



kepegawaian sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas.

- 2) Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan pedoman untuk kelancaran tugas unit.
- 3) Menyusun rencana kebutuhan pegawai sesuai formasi untuk optimalisasi pelaksanaan tugas unit.
- 4) Membuat usulan permintaan pegawai sesuai kebutuhan untuk kelancaran tugas unit.
- 5) Menyusun daftar induk kepegawaian sesuai petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis untuk tertibnya administrasi kepegawaian.
- 6) Melakukan pengelolaan administrasi kepegawaian melalui DUK dan Nominatif untuk tertibnya administrasi kepegawaian.
- 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan Kepala-kepala Sub Bagian melalui rapat/pertemuan untuk beoleh penyatuan pendapat.
- 8) Mengkonsultasikan pelaksanaan tugas dengan atasan, baik lisan maupun tertulis untuk beroleh petunjuk lebih lanjut.
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi.
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Kinerja Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kota



Gorontalo

Untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan komitmen serta konsistensi pemangku kepentingan dalam rangka pencapaian tujuan dari organisasi. Kinerja yang optimal menggambarkan sejauh mana organisasi mampu menerjemahkan keinginan komponen organisasi, sehingga dapat menggambarkan keseluruhan dari keinginan bersama yang pada akhirnya dapat dinilai oleh public sebagai capaian bersama.

Tercapainya visi dan misi dari organisasi merupakan target akhir dari pelaksanaan setiap tugas-tugas dalam organisasi. Organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tentu sangat berbeda visi dan misi yang diinginkan, hal ini tergantung pada bidang kegiatan yang dilaksanakan suatu organisasi. Pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi sangatlah penting karena tercapainya tujuan akhir suatu organisasi dipengaruhi oleh bagaimana orang-orang dalam organisasi tersebut menafsirkan dan melaksanakan visi dan misi organisasi. Maju mundurnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama organisasi.

Mengetahui kinerja pegawai berarti berusaha untuk mempelajari serta memahami kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, mengetahui kinerja pegawai menjadi sangat penting atau memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai, indikator-indikator dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh



terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga menganalisis kinerja hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

4.2.1.1 Disiplin Kerja

Berkaitan dengan apa yang dinilai oleh peneliti terkait dengan penelitian ini, maka diantara fokus yang ada, Disiplin merupakan salah satu hal yang dikaji sebagai bagian dari indikator kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, didapati hasil sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, Bapak Matris M. Lukum, S.Pd, M.Pd tentang kedisiplinan aparatur, yang menjelaskan bahwa :

“ Sejauh ini saya selaku bagian dari pimpinan di Dinas ini melihat bahwa para aparatur disini cukup disiplin dalam segala hal, baik itu masaah waktu, maupun ketaatan terhadap tugas dan fungsi yang mereka emban masing-masing. Namun memang tidak berlaku untuk semua pegawai, masih aada aparatur yang bertindak atau bersikap diluar ketentuan, misalnya datanng dan pulang diluar waktu yang ditentukan, target kerja yang tidak sesuai, serta beberapa permasalahan lainnya”. (Wawancara, 12 Maret 2020).

Hal yang sama juga diutarakan oleh Kepala Sub Bagian Umum Dan



KepegawaianNurdin Dubaili, A.Mdyang menjelaskan bahwa :

“Para Aparatur disini dalam pengamatan saya cukup disiplin dalam bekerja, misalnya saja mereka yang dibagian seksi saya, pegawai di bagian saya cukup profesional dalam menjalankan tupoksinya. Baik dalam penyelesaian waktu kerja, maupun kedatangan mereka diwaktu kerja. Saya tidak mengetahui persis kalau diluar seksi saya. Namun memang Dinas ini pernah disoroti oleh media berkaitan dengan penilaian kerja. Katanya sih kurang baik secara umum peneliannya”. (Wawancara, 12Maret 2020).



Salah satu pegawai yang diwawancarai oleh peneliti berkaitan dengan disiplin aparatur, mengatakan bahwa :

“ Pegawai disini sudah cukup baik dalam bekerja, tidak ada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh kami. Kalaupun ada yang melanggar ketentuan, itu hanya beberapa orang saja, tidak semua dari kami yang seperti itu. Memang ada pegawai yang masih suka melanggar, namun itu semua perlu untuk mendapatkan pembinaan dan pengarahan lebih lanjut, agar mereka bisa lebih taat lagi pada aturan yang berlaku” (Wawancara 13 Maret 2020).

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Program menjelaskan dalam wawancara dengan peneliti, bahwa:

“ Bicara tentang disiplin berarti kita sedang membicarakan tentang bentuk ketaatan pegawai pada semua aturan yang ditetapkan berkaitan dengan kerja mereka. Nah secara umum disini pegawainya sudah disiplin, mereka bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Pembinaan penting untuk terus dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di kantor ini” (wawancara, 16 Maret 2020).



Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam hal kedisiplinan di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo secara umum sudah cukup baik dan terlihat pada para aparaturnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Ketentuan yang berlaku telah dijalankan sekalipun terlihat dalam hasil wawancara tersebut belum sepenuhnya dipatuhi dan dijalankan oleh semua pegawai. Hal yang sama juga didapatkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sejak melakukan penelitian di di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo tersebut, terdapat adanya permasalahan kedisiplinan yang dilihat oleh peneliti, misalnya dalam hal disiplin waktu, baik kedatangan dan waktu pulang jam kantor. Masih ada aparatir yang suka datang dan pulang diluar jam yang diberlakukan. Artinya hal ini secara tidak langsung akan mengganggu hasil kerja aparatur itu sendiri, apalagi berkaitan dengan target kerja, yang sudah tertuang dalam Visi dan Misi di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo tersebut.

4.2.1.2 Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab akan menghasilkan suatu hasil yang tepat dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Tanggung jawab adalah sebuah sikap kesadaran akan tugas yang diberikan kepada seorang aparat untuk dilaksanakan sesuai dengan dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku, sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam kaitannyta dengan hal tersebut, maka dalam



penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, dimana salah satu dimensi yang dikilahi dalam kinerja aparatur selain disiplin adalah dimensi tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dalam hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa informan ditemukan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, ketika diwawancarai oleh peneliti tentang tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Yang mengatakan bahwa :

“ Kalau dalam hal tanggung jawab memang sangat relative ya. Artinya ada pegawai yang penuh tanggung jawab untuk bekerja dengan maksimal, namun ada juga yang yah sepotong-sepotong dalam bekerja, artinya kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Saya sendiri ketika melakukan penilaian terhadap pekerjaan para pegawai, masih ada saja yang tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, banyak faktornya kalau kita lihat, diantaranya adalah ketidak tahuan, serta faktor kesadaran yang kurang muncul dalam diri mereka”. (Wawancara 12Maret 2020).

Hasil wawancara penulis dapat dari informan lain, yaitu Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Gorontalo yang mengatakan bahwa :



“ Saya dalam kapasitas sebagai penanggung jawab di bidang kepegawaian secara obyektif menilai bahwa selama ini memang untuk pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepada aparatur telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang mereka dapatkan petunjuk. Artinya bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan selalu mendapatkan arahan dari pimpinannya masing-masing. Banyak target dari pekerjaan yang terlaksanakan dengan baik, namun ada juga yang tidak tercapai. Kami disini terus memotivasi para aparatur untuk melakukan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan penuh kesadaran”. (Wawancara, 15Maret 2020).

Ketika peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai tentang tanggung jawab tentang pekerjaan mereka, informan tersebut mengatakan bahwa :

“ Kami secara sadar melaksanakan pekerjaan disini dengan penuh tanggung jawab, kami tidak ingin bekerja dengan tidak maksimal. Selama ini saya saja selalu mentaati pekerjaan atau perintah dengan kesadaran yang kuat akan perintah tersebut. Memang beberapa waktu lalu ada penilaian yang diberikan oleh pimpinan kami tentang para pegawai di Dinas ini, yah hasilnya ada juga sih program-program yang sudah direncanakan tidak berjalan dengan apa yang diharapkan”. (Wawancara 16Maret 2020).

Hasil observasi peneliti juga menunjukan bahwa tidak semua



pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau apa yang sudah direncanakan dalam bentuk program terlaksana semuanya. Peneliti melihat masih ada pegawai yang suka menunda pekerjaan mereka dan hal itu berpengaruh pada target capain kerja. Tanggung jawab dalam pekerjaan secara umum berdasarkan hasil temuan yang diperoleh menunjukan bahwa dalam hal tersebut sudah cukup baik, namun perlu untuk ditingkatkan lebih jauh lagi.

4.2.1.3Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan tentang dimensi keterampilan aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya. Didapatkan beberapa pernyataan informan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo tentang keterampilan aparatur pada Dinas tersebut, yang mengatakan bahwa :

“ Kami pada Dinas ini terus berupaya untuk meningkatkan keterampilan aparatur kami. Misalnya menagadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Bentuk pelatihan itu bermacam-macam, baik yang berbentuk teoritis, maupun aspek teknis lainnya. Keterampilan secara umum pada Dinas kami yang dimiliki oleh pegawai rata-rata sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari sebageian pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur kami” (Wawancara 12Maret 2020).



Senada dengan informan sebelumnya, informan selanjutnya, yaitu Kepala Sub bagian Kepegawaian Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, yang mengatakan bahwa :

“ Saya menilai bahwa aparatur di Dinas ini belum sepenuhnya memiliki keterampilan yang sama. Secara umum kompetensinya memang telah dimiliki, namun skil yang mampu mengimbangi antara keinginan atau harapan institusi dengan apa yang dilakukan masih perlu untuk mendapatkan perhatian, makanya saya selalu mengusulkan untuk dilakukannya pelatihan terus menerus” (Wawancara, 16Maret 2020).

Hal yang sama diungkapkan oleh Kepala Sub. Bagian Program Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, ketika ditanya oleh peneliti tentang keterampilan aparatur pada Dinas tersebut, yang mengatakan bahwa :

“ Secara umum aparatur disini sudah cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena sejak awal mereka di lakukan pembinaan, namun memang harus terus ditingkatkan lagi, sehingga kedepan pengetahuan mereka lebih baik dan target-target program dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan” (Wawancara 17Maret 2020)



Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan aparatur di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi melalui bentuk-bentuk pelatihan dan keterampilan lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam rangka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang berentuhan langsung dengan tugas dan fungsi mereka sebagai aparat.



4.2.2 Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja aparatur pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, maka peneliti tidak melihat pada dimensi kinerjanya sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, namun lebih dari itu peneliti juga melihat pada aspek faktor penghambat kinerja aparatur tersebut. Dari hasil penelitian yang ada ditemukan beberapa faktor penghambat kinerja aparatur, yaitu :

1. Faktor Kesadaran Aparatur Dalam Menjalankan Tanggung Jawabnya.

Temuan akan faktor kesadaran dari aparatur untuk lebih meningkatkan komitmennya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya adalah didasari dari hasil wawancara dengan salah beberapa informan yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya sebagai berikut :

Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, yang mengatakan bahwa :

“Bicara kendala dalam kinerja tentu sangat subyektif kalau saya memberikan penilaian atas dasar perilaku pegawai, namun dapat saya katakan bahwa pada dasarnya setiap pekerjaan apapun itu harus memiliki kesadaran bagi setiap aparat untuk benar-benar berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Nah hal ini yang saya lihat masih kurang pada Dinas ini.



Kesadaran akan menjalankan tugas, kesadaran akan aturan-aturan yang berlaku, artinya harus disiplin terhadap segala ketentuan yang berlaku” (Wawancara, 12 Maret 2020).

2. Kurangnya peningkatan kapasitas aparatur

Peningkatan kapasitas tersebut sangat berpengaruh pada upaya maksimal dari para aparatur untuk melaksanakan segala pekerjaannya dengan baik. Hal yang kurang terlihat dan dilakukan adalah bentuk-bentuk penguatan sumber daya manusia aparturnya. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh informan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Sub. Bagian Program yang mengatakan bahwa :

“ Dapat saya katakan bahwa dalam hal kapasitas aparatur memang masih perlu untuk ditingkatkan lagi, saya juga berharap pada pak Kepala Dinas untuk lebih meningkatkan kegiatan-kegiatan yang bersifat peningkatan kapasitas aparatur pada Dinas ini. Karena mengingat kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk dapat merealisasikan program-program yang sudah direncanakan” (Wawancara, 17Maret 2020).

Dari beberapa temuan tentang faktor penghambat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua hal yang menjadi kendala umum dalam melihat Kinerja Aparatur pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, yaitu : hal yang berkaitan dengan kesadaran aparatur atau berkaitan dengan komitmen aparatur dalam melakukan



pekerjaannya dan juga hal yang berkaitan dengan kapasitas sumber daya aparatur. Keduanya merupakan hambatan yang dapat memberikan implikasi terhadap penilaian kinerja secara umum pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo tersebut.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa kinerja pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, khususnya berkaitan dengan penilaian 3 dimensi kinerja, baik dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, serta keterampilan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada Dinas tersebut. Ditinjau dari sisi teoretis, Kinerja sebagaimana yang dikatakan oleh Marwansyah (2012) mengemukakan bahwa terdapat salah satu faktor yang menjadi penyebab utama penilaian buruk terhadap kinerja, yaitu tentang kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007:7) Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Dalam lingkup kepegawaian, istilah kinerja dapat diartikan



sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9).

Melaksanakan disiplin agar terlaksana secara konsisten perlu adanya komitmen pribadi dengan mengupayakan integrasi sikap moral dan kepribadian disiplin. Maka sikap moral disiplin yang terintegrasi dalam melaksanakan tugas pokok hingga menghasilkan kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, dan kewaspadaan pegawai sesuai tata tertib yang berlaku dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja didalam organisasi karena disiplin memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) melakukan berupa menghormati, menghargai, patuh dan taat atas segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi dalam baik tertulis maupun tidak tertulis tanpa keterpaksaan, oleh karenanya segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai didasari atas adanya pengintegrasian orang-orang dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama-sama. Oleh karena itu, disiplin dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja/produktivitas kerja ASN di lingkungan Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo.

Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, kinerja juga merupakan pembuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Selain itu



pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja suatu pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Hal yang sama disampaikan oleh Saydam (2000:208) bahwa bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan yang ingin dicapai.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif kerja pegawai dalam melakukan kerjanya.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Sedangkan, Dharma (2004:388) menyebutkan bahwa perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- c. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
- d. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggung jawab.
- e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.



- f. Terang-terangan menunjukan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.
- g. Sering terjadi konflik antara pegawai dan pimpinan.

Selanjutnya, menurut Rivai (2005:444), disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:



1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan kepada peraturan kerja.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

Pembahasan tentang kinerja pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo juga dilihat pada aspek pertanggungjawaban aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara yang diberikan tugas oleh negara. Prinsip penyelenggaraan Negara harus menjunjung tinggi nilai-nilai kesadaran akan tanggung jawab yang diemban oleh aparatur tersebut. Tanggung jawab yang dimaksud adalah bentuk kesadaran secara totalitas dari aparatur untuk mengetahui dan melaksanakan segala hal yang menjadi



tugas yang telah menjadi konsekuensi ketika mengikrarkan dirinya pada institusi pemerintahan.

ASN dalam hal ini pegawai di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo juga memiliki kewajiban untuk mentaati peraturan yang berlaku dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja yang cukup tinggi guna menjamin kelangsungan hidup organisasi. Namun masih terdapat pegawai yang bertindak atau berbuat belum sesuai dengan prosedur dan mekanisme organisasi maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi kurang efektif. Oleh karena itu disiplin dalam kerja pegawai dengan melaksanakan datang tepat waktu, bekerja dengan penuh semangat, rasa tanggung jawab yang tinggi dan dilaksanakan secara konsisten sehingga akan menghasilkan produktivitas dan prestasi kerja memuaskan.

Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Melayu S.P. Hasibuan, (2007:67) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya, Rivai (2005:444), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang



mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan kurangnya konsistensi dalam bekerja berpengaruh terhadap optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam bekerja dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*). Kurangnya pembinaan, evaluasi terhadap pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil secara periodik guna peningkatan kinerja menjadikan pegawai tidak berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Peneliti mencermati dengan kurang tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya maka berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo sesuai yang diharapkan. Bila hal ini dibiarkan maka akan menurunkan kredibilitas (tingkat kepercayaan) organisasi di luar Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo sebagai organisasi yang berfungsi sebagai unsur pelayanan dimana kepercayaan pihak lain akan membantu eksistensi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo.



Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo diupayakan sampai pada sasaran dan tidak hanya sebagai slogan semata, namun harus ada tindak lanjutnya yang dapat dijadikan pelajaran bagi pegawai yang melanggar disiplin. Jika setiap ASN dapat mentaati semua peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, maka suatu organisasi akan berjalan tanpa ada hambatan dari para pegawainya.

Selain itu faktor keterampilan juga sangat berpengaruh pada kualitas kerja aparatur pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo, Adanya ketidaksesuaian antara kompetensi dan bidang kerja (*mismatch*) menjadi salah satu permasalahan yang menonjol dalam kepegawaian di *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN). Sebagai contoh di Indonesia, jelas Edy Topo Ashari selaku Mantan Kepala BKN yang mengatakan masih terjadinya *mismatch* kadang disebabkan adanya intervensi politik dalam penempatan pegawai. Unsur subyektifitas dan kepentingan politis seringkali lebih mengemuka sehingga mendorong terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Kinerja aparatur pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo dapat diketahui melalui tiga indicator yang dipakai untuk melihat kinerja pada Dinas tersebut, yaitu pertama adalah Disiplin kerja, dalam hal disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa secara umum aparatur sipil Negara pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo telah melaksanakan ketentuan dengan baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang perlu untuk mendapat pengawakan dan pembinaan terkait dengan tugas dan jabatan yang melakat pada para pegawai tersebut. *Kedua* Dimensi tanggung jawab, dalam kaitannya dengan dimensi kedua ini, para aparatu dalam melasnakan tugasnya dinilai masih kurang memiliki kesadaran sebagai bagian dari pelaksanaan tanggung jawab tetang tugas yang diemban. *Ketiga* adalah dimensi keterampilan, dalam dimensi ini upaya untuk meningkatkan kemampuan aparatur perlu untuk terus dilakukan secara terus menerus dalam rangka menghasilkan penilaian kerja yang baik, serta mampu memberikan implikasi pada pencapaian



program yang sudah direncanakan.

2. Adapaun faktor penghambat yang di temukan sebagaimana hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa terdapat dua hal yang mendasar sebagai bagian dari kendala tercapainya kinerja yang baik dari aparatu di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo. Yaitu faktor kesadaran aparatur atau berkaitan dengan komitmen dalam melaksanakan setiap tugas yang diembah, serta faktor peningkatan kualitas atau kapasitas diri dari aparatur untuk dalam mecapai target pelaksanaan program dari Dinas tersebut.

5.2 Saran

1. Dinas Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo hendahnya terus melakukan pengawasan dan pembinaan secara intens untuk para aparturnya, baik dalam bentuk pembinaan langsung secara personal, maupun kolektifitas aparturnya segingga dapat terus memberikan motivasi pada aparat untuk melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab secara penuh.
2. Para pengambil kebijakan pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kota Gorontalo hendaknya terus meingkatkan kapsitas aparturnya melalui serangkaian kegiatan pendidikan dan pelatihan. Tidak mengenal dibidang apapun aparat tersebut bekerja, semuanya harus diakomodir untuk dapat meningkatak kualitas dirinya masing-



masing. Dari situlah kemudian akan mendapatkan kesesuaian antara kerja aparatur dengan hasil yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- B.Uno Hamzah & Lamatenggo, 2012, *Teori Kinerja & Pengukurannya*.
Gorontalo, Bumi Aksara
- Chatab Nevizond ,2007, *Profil Budaya Organisasi*, Bandung, Alfabeta
- Harbani Pasolong (2007 :4),
- Hardiyansyah, 2012, *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*, Palembang, Gava Media
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi, Aksara.
- Halim : 2012, *Perencanaan kepegawaian*, Jatinangor, Fokus media
- Ibrahim Adam, 2010, *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Refika Ad itama
- Irham Fahmi, 2010, *Manajemen Kinerja*, Bandung, Alfabeta
- Mangkunegara. AP, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.
- Moeheriono, 2012, *Indikator Kinerja Utama*, Surabaya, Rajawali Pers
- P. Robins, Stephen, 1990, *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rakhmat, 2009, *Teori Administrasi dan Manajemen Publik*, Jakarta, Pustaka Arif
- Sedarmayanti. 2007. *Good Governace (Kepemimpinan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, P.Sondang, 1995, *Teory Motivasi dan aplikasinya*, Cetakan



kedua, Rineka Cipta, Jakarta.

Susanto. 2004. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*. Bandung Lingga Jaya.

Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif, Alfabeta, Jakarta

Stand Kossen, 1986, *Aspek Manusia dan Organisasi*, penterjemah :
Bakri Siregar, Erlangga, Jakarta.

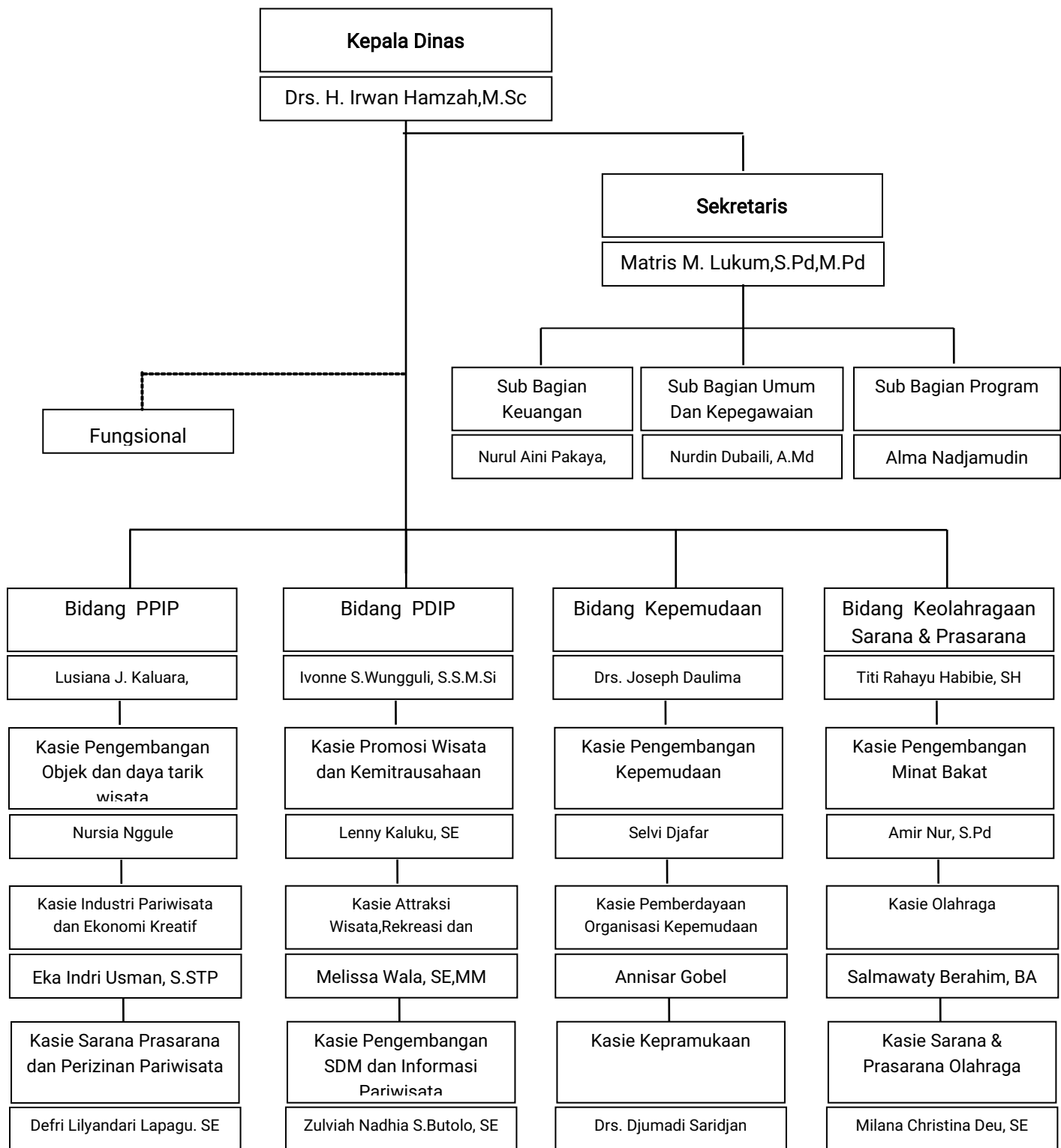
Tika Pabundu, 2005, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Bumi Aksara

Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers





Edit dengan WPS Office





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2153/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Aditya Gusti Rachman
NIM : S2116046
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo
Judul Penelitian : ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 02 Maret 2020

Ketua


Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

PEMERINTAH KOTA GORONTALO
DINAS PARIWISATA, KEMUDAAN & LAHRAGA

Jln. Drs. Achmad Nadjamuddin Nomor 106 Telp. 822579 Gorontalo
Website : <http://www.gorontalo.go.id> E-mail : wisata@kota.gorontalo.go.id

Nomor : 556.Rekom/Disparpora/ /III/2020

Gorontalo, 10, april 2020

Tempiran : -

Perihal : Rekomendasi Penelitian

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Dengan Hal. mengadakan Izin penelitian, Maka Kepala Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kota Gorontalo. Dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini.

Nama : Aditiya Gusti Rachman
NIM : S2116046
Jurusan : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Prodi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitian di dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kota Gorontalo pada tanggal 10 maret 2020 s/d 10 april 2020. Guna melengkapi data pada penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan diperbuat untuk dapat digunakan seperlunya.

KEPALA DINAS PARIWISATA, KEMUDAAN & LAHRAGA,
KOTA GORONTALO

Drs. H. IRWAN HAMZAH, M.Sc
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19600503 198103 1 014

Tembusan Kopasda :

1. Bpk. Kepala PARPORA (Sebagai Laporan)
2. Bpk. Sekertaris PARPORA
3. Bpk. Kasubag Umum Dan Kepegawaian
4. Arsip

Scanned by TapScanner



Edit dengan WPS Office

RIWAYAT HIDUP



Aditiya Gusti Rachman, Lahir di Manado pada tanggal 15 Februari 1996 anak pertama dari 2 bersaudara buah kasih pasangan dari Ayahanda "Usman Rachman" dan Ibunda "Tirtaleni Pou". Penulis pertama kali menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada SDN Nomor 114 Kota Manado dan selesai pada tahun 2007, pada tahun yang sama penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 5 Kota Manado dan selesai pada tahun 2010, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada SMK Yapim Manado penulis mengambil jurusan (UPW) Usaha Perjalanan Wisata dan selesai pada tahun 2013. Pada tahun 2016 Penulis terdaftar pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta jurusan Ilmu Pemerintahan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dan Alhamdulillah selesai tahun 2020.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan di sertai doa dan kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Ichsan Gorontalo. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kota Gorontalo".



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0242/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : ADITYA GUSTI RAHMAN
NIM : S2116046
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Analisis kinerja pegawai pada dinas pariwisata
kepemudaan dan olahraga Kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 35%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 17 Juni 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Scanned by TapScanner



Edit dengan WPS Office

Analisis kinerja pegawai pada dinas pariwisata kepemudaan dan olahraga kota gorontalo

ORIGINALITY REPORT

85%
SIMILARITY INDEX

34%
INTERNET SOURCES

8%
PUBLICATIONS

19%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

repository.unhas.ac.id
Internet Source

10%

www.scribd.com
Internet Source

6%

es.scribd.com
Internet Source

4%

bappeda.kota.gorontalo.web.id
Internet Source

3%

journal.unair.ac.id
Internet Source

2%

repository.unib.ac.id
Internet Source

2%

eprints.umk.ac.id
Internet Source

2%

balitbang.pemkomedan.go.id
Internet Source

1%

ejournal.unsrat.ac.id

Scanned by TapScanner



Edit dengan WPS Office

Internet Source	1 %
id.123dok.com Internet Source	1 %
tatakotagorontalo.wordpress.com Internet Source	1 %
Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University Student Paper	1 %
bkddiklatkotagorontalo.wordpress.com Internet Source	1 %
Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	<1 %
Sutrisno Sutrisno, Joni Harnedi. "MEMBANGUN MASYARAKAT SADAR WISATA DAN SADAR BENCANA DI KAWASAN DANAU LUT TAWAR TAKENGON", Jurnal As-Salam, 2018 Publication	<1 %
bagianorganisasi.trenggalekkab.go.id Internet Source	<1 %
id.scribd.com Internet Source	<1 %
Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %

Scanned by TapScanner



Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1%

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches

< 25 words

Exclude bibliography On

Scanned by TapScanner



Edit dengan WPS Office