

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS
PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI RIAU
(Studi Pada Kepala Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Penyusunan Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

Vicky Augusto

NPM : 147110287

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PEKANBARU

2021

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Vicky Augusto
NPM : 147110287
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau (Studi Pada Kepala Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga)

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing badan sub-sub dalam Skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Turut Menyetujui

Program Studi Administrasi Publik

Pekanbaru, 29 Desember 2021

Ketua

Pembimbing



Lilis Suciyani, S.Sos., M.Si

Drs. Syapril Abdullah, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Vicky Augusto
NPM : 147110287
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau (Studi Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga)

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konfrehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, 29 Desember 2021

Ketua


Drs. Syapril Abdullah, M.Si

Sekretaris


Eko Handrian, S.Sos., M.Si

Anggota,


Lilis Suriani, S.Sos., M.Si

Mengetahui,

Wakil Dekan I


Indra Satri, S.Sos., M.Si



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 1696/UIR-FS/KPTS/2021
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

Mengingat : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 391/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.

Memperhatikan : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: Vicky Augusto
N P M	: 147110287
Program Studi	: Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau (Studi Pada Kepala Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga)

Struktur Tim :

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Drs. Syapril Abdullah, M.Si | Sebagai Ketua merangkap Penguji |
| 2. Eko Handrian, S.Sos., M.Si | Sebagai Sekretaris merangkap Penguji |
| 3. Lilis Suriani, S.Sos., M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 22 Desember 2021
Dekan
Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si
NPK 080102337

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi
4. A r s i p -----sk.penguji-----

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

=====

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 1696/UIR-Fs/Kpts/2021 tanggal 22 Desember 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 23 Desember 2021 jam 14.30 – 15.30 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Vicky Augusto
NPM : 147110287
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau (Studi Pada Kepala Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga)

Nilai Ujian : Angka : "70" ; Huruf : "B"
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Syapril Abdullah, M.Si	Ketua	1.
2.	Eko Handrian, S.Sos., M.Si	Sekretaris	2.
3.	Lilis Suriani, S.Sos., M.Si	Anggota	3.
4.		Notulen	4.

Pekanbaru, 23 Desember 2021
An. Dekan


Indra Safri, S.Sos., M.Si
Wakil Dekan I Bidang Akademik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Vicky Augusto
NPM : 147110287
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau (Studi Pada Kepala Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga)

Naskah skripsi benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa yang bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim penguji memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat di sahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 29 Desember 2021

An. Tim Penguji

Ketua,

Sekretaris,

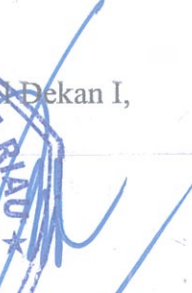

Drs. Syapril Abdullah, M.Si


Eko Handrian, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I,

Program Studi Administrasi Publik
Ketua,


Indra Satri, S.Sos., M.Si


Lilis Suriani, S.Sos., M.Si

Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

ABSTRAK

OLEH : Vicky Augusto

Kata Kunci : Analisis, Kinerja Pegawai, Dispora

Subtansi mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori Wirawan, 2012;5 yakni dengan indikator Keterampilan Kerja, Tanggung Jawab, Prakarsa, Disiplin, Kerja sama. Metode penelitian ini adalah *survey deskriptif* dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 57 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik random sampling* untuk pegawai dan juga Atlet tersebut, sampel dalam penelitian ini penulis tetapkan sebanyak 57 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan Hasil Kuisisioner dan wawancara mengenai indikator Keterampilan Kerja Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, pertama masih adanya keengganan sebagian besar pegawai untuk mengikuti kursus atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. Kedua kurangnya prestasi kerja, disebabkan oleh ketidak sesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan. Indikator Tanggung Jawab dapat disimpulkan bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang telah dilakukannya, jika hasilnya baik baru diakui, tentunya dengan perilaku seperti ini sangat tidak baik bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena akan menimbulkan perpecehan diantara sesama pegawai. Indikator Prakarsa dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan seseorang sangat mempengaruhi kinerja anggotanya, kurangnya perhatian dan pengawasan pimpinan terhadap pegawai sangat besar pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang amat penting menentukan keberhasilan kinerja suatu instansi. masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Employee Performance Analysis at the Youth and Sports Office of Riau Province

ABSTRACT

BY : Vicky Augusto

Keywords: Analysis, Employee Performance, Dispora

The substance of the analysis of employee performance at the Riau Province Youth and Sports Office. The purpose of this study was to find out how the performance of employees at the Youth and Sports Office of Riau Province. The theory used in this study is the theory of Wirawan, 2012; 5 with indicators of Work Skills, Responsibility, Initiative, Discipline, Cooperation. This research method is a descriptive survey using quantitative methods. The population in this study were 57 people. The sampling technique in this study used a random sampling technique for employees and athletes, the sample in this study the authors set as many as 57 people. The results showed that based on the results of questionnaires and interviews regarding Job Skills indicators, there were several factors that caused the low work performance of the Riau Province Youth and Sports Office employees, firstly, there was still a reluctance for most employees to take courses or training to improve the employee's abilities. Second, the lack of work performance is caused by a mismatch between the educational background of the employee and the duties and responsibilities of the employee at work. Indicators of Responsibility can be concluded that the employee's lack of responsibility for the work he has done, if the results are good then recognized, of course with this kind of behavior is not very good for employees in carrying out their work, because it will cause friction among fellow employees. Indicators of Initiative can be concluded that a person's decision-making greatly affects the performance of its members, the lack of attention and supervision of the leadership of the employee greatly influences the performance of the employee in carrying out his work. Leadership is one of the most important factors in determining the success of an agency's performance. the low initiative of employees in carrying out their work. This of course greatly affects the performance of the employee himself.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang tergolong penduduknya banyak dan wilayah kekuasaannya luas. Sebagai negara yang menyandang status negara berkembang, Indonesia punya tekad untuk mensejahterakan seluruh rakyatnya dari Sabang sampai Merauke, dan dari pusat hingga pelosok tanah air.

Siagian (dalam Syafri, 2012:9) mendefinisikan Administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Suatu organisasi yang berjalan dengan baik dan lancar dalam mencapai tujuan harus didukung dengan berbagai macam potensi serta pengelolaan sumberdaya-sumberdaya organisasi secara teratur dan benar.

Organisasi Menurut Moneey (dalam Zulkifli, 2015:99) adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Artinya organisasi merupakan sebuah wadah bagi orang-orang didalamnya untuk mencapai tujuan dengan segala sesuatu sumberdayanya yang bersifat terbatas, untuk itu sangat diperlukan kegiatan managerial untuk mengatur sumberdaya-sumberdaya yang terbatas tersebut dan bagaimana tujuan-tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.

Manajemen menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dalam hal ini, jika tujuan yang ingin dicapai memperoleh hasil yang diharapkan, maka dibutuhkan amunisi atau sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Sehingga usaha-usaha yang dilakukan tidak mengkhianati hasil serta dapat dikatakan efektif dan efisien. Kinerja yang baik biasanya dilakukan oleh orang yang benar-benar ahli dibidang tersebut (spesialisasi).

Dalam pelaksanaan administrasi, organisasi merupakan suatu wadah dimana administrasi dijalankan sesuai tugas dan fungsinya. Pada hakikatnya, negara merupakan sebagai organisasi yang didalamnya tidak terlepas dari tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tersebut tentunya harus jalan beriringan antara kepala dan ekor, artinya pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus bekerja sama dalam satu misi, guna tercapai tujuan yang diinginkan.

Selain dari pada itu, pemerintah daerah juga harus meningkatkan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan pembangunan, keadilan, keistimewaan dan ciri khas suatu daerah tersebut dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Luasnya wilayah indonesia menjadi salah satu alasan adanya keharusan dalam menata administrasi pada setiap wilayah.

Kinerja menurut Bacal (2004:39) merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011:60) ada tiga faktor utama, yaitu kemampuan individu melakukan pekerjaan, usaha yang dilakukan, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai akan meningkat jika seluruh komponen itu ada bersama pegawai, dan kinerja pegawai akan menurun jika satu, dua atau seluruh faktor tersebut kurang atau tidak ada.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi pada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa ke masa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya.

Menurut undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik sebagai upaya peningkatan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan public sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga Negara dari penyalahgunaan wewenang. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan public, maka dipandang perlu untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pelayanan.

Peningkatan kinerja aparatur sipil negara merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan terus menerus dan berkesinambungan guna dapat mewujudkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Agar dimaksudkan untuk melestarikan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, bagi penyelenggara termasuk didalamnya aparatur pemerintah yang ada perlu memahami dengan pasti apa tugas dalam pelayanan publik.

Seorang aparatur sipil negara harus bisa untuk membuat suatu peningkatan diri dimana ia dapat dan sanggup untuk menyelesaikan tugas dengan tanggung jawabnya mungkin dengan gaji dan jabatan yang diberikan oleh pemerintah berdasarkan ketentuan yang berlaku akan meningkatkan semangat diri seorang pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan waktunya.

Aparatur sipil negara yang di gaji oleh pemerintah berdasarkan aturan yang berlaku seharusnya bisa memberikan pelayanan yang baik dan optimal bagi masyarakatnya dimana gaji dan upah akan mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai negeri tersebut untuk meningkatkan kemauan dirinya dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tapi dilihat dalam hal ini adanya dari beberapa pegawai yang masih kurang optimal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun regulasi yang mengatur mengenai kinerja pegawai yaitu Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-Undang ini dirumuskan asas ASN, prinsip ASN, nilai dasar ASN, serta kode etik dan kode perilaku ASN. Adapun bunyi kode etik ASN yang tertuang dalam UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 5 yaitu :

- a. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, & berintegritas tinggi;
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- c. Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan;
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan undang-undang;
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan undang-undang;

- f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- g. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
- h. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugas;
- i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- j. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- k. Memegang teguh nilai dasar ASN dan menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
- l. Melaksanakan ketentuan peraturan Undang-Undang mengenai disiplin kerja pegawai ASN.

Seksi Peningkatan Prestasi

Pasal 17

- (1) Seksi Peningkatan Prestasi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Bina Keolahragaan dalam melaksanakan sub urusan peningkatan prestasi.
- (2) Seksi Peningkatan Prestasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a. perumusan dan pelaksanaan penyiapan bahan dan peralatan kerja dengan cara merinci tugas dan jumlah peralatan kerja
 - b. 17 yang diperlukan, menyediakan bahan dan peralatan kerja tersebut di tempat kerja yang mudah diambil atau mudah digunakan.
 - c. perumusan dan pelaksanaan penyusunan rencana kerja dengan cara merinci dan menjadwalkan kegiatan yang akan dilaksanakan pada hari-hari mendatang.

- d. perumusan dan pelaksanaan evaluasi pelaksanaan tugas agar dapat diketahui hasil yang dicapai dan kegiatan yang
- e. dilaksanakan telah sesuai dengan rencana kerja dengan cara
- f. membuat tolak ukur keberhasilan tugas.
- g. d. perumusan dan pelaksanaan penyiapan bahan-bahan yang diperlukan oleh Kepala Bidang dalam penyusunan kebijaksanaan, program dan prosedur kerja, pencatatan hasil kerja, petunjuk teknis dan laporan di bidang tugasnya.
- h. e. perumusan dan pelaksanaan penghimpunan, pengelolaan dan pemeliharaan data kegiatan pembinaan olahraga sekolah, olahraga masyarakat dan olahraga tradisional.
- i. f. perumusan dan pelaksanaan penyelenggaraan pembinaan olahraga sekolah, olahraga jasmani, olahraga rekreasi, olahraga masyarakat dan olahraga tradisional.
- j. g. perumusan dan pelaksanaan penyaluran dan evaluasi pemberian subsidi/bantuan untuk kegiatan olahraga sekolah, olahraga masyarakat dan olahraga tradisional.

Kantor Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau merupakan salah satu Organisasi formal di lingkungan pemerintah yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam bidang kepemudaan dan olahraga khususnya di wilayah Kota Pekanbaru. Kinerja pegawai yang siap dan aktif terhadap pendidikan kepemudaan dan olahraga merupakan suatu harapan besar bagi masyarakat dan pemerintah agar program dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya dan dapat terselesaikan secara optimal dan efisien.

Secara kelembagaan Dinas Pemuda dan Olahraga dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 1999 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Pemuda dan Olahraga tingkat I Riau. Selanjutnya mengenai

kewenangan, tugas dan fungsi Dispora yang menjadi dasar adalah Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2001 tentang Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau sebagai dinas daerah mempunyai wewenang, tugas dan tanggungjawab membantu Gubernur.

Selanjutnya, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

Visi : “Terwujudnya Pemuda dan Masyarakat Olahraga yang Sehat, Agamis, Berbudaya Melayu, Berwawasan Kebangsaan, Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi Menuju Visi Provinsi Riau 2020”.

Misi : 1. Peningkatan Pelayanan Kepemudaan.

2. Peningkatan Pelayanan Keolahragaan.

Dalam rangka untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Merumuskan kebijakan teknis bidang pemuda dan olahraga;
- b. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pemuda dan olahraga;
- c. Membina dan melaksanakan tugas bidang pemuda dan olahraga;
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya, adapun daftar nama-nama pimpinan beserta jabatan yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1 : Daftar Nama Pimpinan di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

No	Jabatan	Nama
1	Kepala Dinas	H. Doni Aprialdi, SH
2	Sekretaris	H. Rinaldi, SE, M.Kes
3	Kabid Layanan Kepemudaan	Herman Monats, SH
4	Kabid Pembudayaan Prestasi Olahraga	Ir. M. Iqbal, MP
5	Kabid Peningkatan Prestasi Olahraga	Yusmedi, S.Pd
6	Kabid Sarana Prasarana dan Kemitraan	Jayusman, ST, M.Si
7	Kabid UPT Pengelolaan Rusunawa dan Venue Olahraga	Taufik Hidayat, S.STP
8	Kabid UPT Bakat Keolahragaan dan Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga	Rustam, SE

Sumber : Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, 2019.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat delapan jabatan pimpinan yang terdapat pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Dari delapan nama pimpinan tersebut, terlihat bahwa semuanya memiliki tingkat pendidikan sarjana. Dari hasil yang telah dianalisa akan terlihat bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai itu sendiri. Untuk itu pendidikan tentu memiliki peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, peneliti menemukan beberapa fenomena atau masalah mengenai kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Keterampilan kerja dari segi penguasaan teknik pegawai kurang maksimal karena kurangnya pelatihan yang di berikan kepada pegawai, sehingga pegawai turun ke lapangan dengan pengetahuan seadanya

2. Perilaku pegawai yg tidak sesuai dengan kode etik yang menunda pekerjaan dan meninggalkan kantor saat jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadi, dan tidak memiliki izin tertulis dari atasan untuk keluar dari kantor saat jam kerja
3. Sikap (*attitude*) pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau kurang baik. Hal ini terlihat dari keramahan dan kesopanan yang masih kurang baik dalam melayani masyarakat dan kurang mencerminkan etika seorang aparatur sipil negara. Selain itu inisiatif pegawai dalam bekerja juga masih kurang.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau”(Studi Pada Kepala Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga).**

B. Rumusan Masalah

Konsep kinerja 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 memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Pasolong, 2016:175).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka terlihat jelas bahwa penelitian ini mengarah pada kinerja pegawai. Maka dari itu, rumusan masalah yang peneliti tarik dalam penelitian ini adalah: **“Bagaimanakah Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau?”**.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang Administrasi publik yang di pelajari dalam dunia perkuliahan.
2. Manfaat praktis, sebagai sumbangan pemikiran terutama bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
3. Manfaat akademis, sebagai referensi ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah atau suatu penelitian diperlukan adanya konsep landasan atau pedoman sebagai dasar untuk mengemukakan dan memahami permasalahan penelitian agar tidak terjadi kesalah-pahaman dalam sebuah penelitian.

Selanjutnya dalam upaya mewujudkan cita-cita Indonesia sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu “Mensejahterakan Kehidupan Bangsa”, maka sebuah Negara perlu dikelola secara serius dan juga secara berkala dengan sebuah manajemen yang jelas. Ketika berbicara mengenai manajemen, tentu sangat identik dengan Negara Indonesia yang menganut sistem desentralisasi dalam mengatur dan mengelola pemerintahannya. Hal ini sangat dibutuhkan dalam sebuah manajemen, karena jika pengelolaannya tidak baik, maka peningkatan kesejahteraan tidak akan terwujud sesuai dengan harapan yang direncanakan.

Selanjutnya dapat dilihat konsep teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan akan diuraikan beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini. Karena penelitian ini membahas tentang sistem pemerintahan atau menyangkut tentang organisasi publik. Dan tentunya didalam sistem pemerintahan tidak terlepas dari yang namanya manajemen. Manajemen berkembang dan hidup layaknya sebuah sistem. Manajemen hadir dengan peran yang melekat sebagai penyatu semua unsur tersebut. Dikarenakan sebuah sistem

yang baik tidak akan terwujud tanpa bersatunya semua unsur-unsur tersebut. Dan berikut adalah penjelasan beberapa unsur dalam manajemen, antara lain:

1. Konsep Administrasi

Secara etimologis, Syafri (2012:3) mengemukakan bahwa administrasi berasal dari bahasa latin, terdiri dari *ad* dan *ministrate*, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”, serta *administration* yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintahan, serta pengelolaan”.

Dahulu, pengertian dan pandangan terhadap administrasi sangatlah sempit. Namun seiring berjalannya waktu, ilmu administrasi semakin maju dan berkembang, baik fokus maupun lokusnya.

Siagian (dalam Syafri 2012:9) juga mengatakan bahwa Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemudian, Waldo (dalam Zulkifli 2005:19) juga mengatakan bahwa administrasi adalah suatu bentuk upaya manusia yang kooperatif yang mempunyai tingkat rasional tinggi.

Selanjutnya, menurut Zulkifli (2005:16) konsep administrasi diidentikkan dengan berbagai bentuk keterangan tertulis. Dalam studi administrasi dikonsepskan menjadi dua, yaitu :

a. Administrasi dalam arti sempit

Pada konteks ini administrasi diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya.

b. Administrasi dalam arti luas

Pada konteks ini mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah yang telah disepakati sebelumnya.

Selain dari pada itu, dalam pengertian luas administrasi bisa dilihat dari 3 sudut pandang, sehingga menghasilkan 3 pengertian menurut sudut pandangnya masing-masing oleh Anggara (2012:20) yaitu :

- a. Dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses pemikiran, pengaturan, penentuan tujuan hingga pelaksanaan kerja sehingga tujuan yang dimaksud akan tercapai.
- b. Dari sudut fungsi, administrasi merupakan keseluruhan aktivitas yang secara sadar dilakukan oleh setiap orang atau sekelompok orang yang berfungsi sebagai administrator atau pemimpin. Dalam kegiatan tersebut terdapat berbagai macam tugas (fungsi) kerja, misalnya tugas perencanaan, tugas mengorganisasi, tugas menggerakkan, tugas mengawasi, dan sebagainya.
- c. Dari sudut pandang kelembagaan, administrasi ditinjau dari manusia-manusia, baik secara perseorangan maupun kolektif yang menjalankan kegiatan-kegiatan guna mencapai hasil, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari ketiga definisi diatas, maka timbul sebuah pertanyaan, siapakah orang-orang yang dimaksud dalam administrasi luas?

Adapun orang-orang pengisi organisasi yang dimaksud dalam 3 definisi diatas menurut Anggara (2012:21) adalah sebagai berikut :

- a. Administrator : Orang yang menentukan dan mempertahankan tujuan
- b. Manager : Orang yang langsung memimpin pekerjaan kearah tercapainya hasil yang nyata
- c. Pembantu Ahli (*staf*) : Terdiri atas para ahli dalam setiap bidang, selaku penasehat (*brain-trust*) dan berfungsi dibidang karya
- d. Karyawan : Para pelaksana dan pekerja yang digerakkan oleh manajer untuk bekerja, guna menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dilihat dari defenisi diatas administrasi dapat diartikan sebagaikeseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas dan komitmen tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Hal diatas membukakan mata kita untuk lebih melihatterhadap administrasi dan menunjukkan bahwa administrasi tidak hanya sebatas proses ketik-mengetik surat, catat-mencatat atau arti sempit lainnya. Dan ketika diperhatikan lebih seksama, sangat terlihat bahwa administrasi tidak hanya hadir sebagai sebuah proses sederhana yang mudah untuk disepelekan secara legalitas. Karena, teramat sangat spesifik pembahasan administrasi secara meluas dan mencakup semua unsur yang ada didalamnya, baik dari sumber daya manusianya maupun dari sumber daya organisasi lainnya, dimana semua sumber daya organisasi itu biasa dikenal dengan istilah 6M, seperti yang tertera dalam buku yang ditulis oleh Zulkifli dan Nurmasari (2015), antara lain :

- a. *Man*, yaitu Manusia. Dalam organisasi, manusia dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). SDM adalah sumber utama yang sangat menentukan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Apabila SDM didalam suatu organisasi tersebut berkualitas, maka kehidupan organisasi itu pun akan berkualitas.
- b. *Money*, yaitu Uang. Uang yang dimaksud disini adalah sumber kekuatan utama kedua setelah manusia. Karena segala pergerakan yang dilakukan didalam organisasi sangat tidak terlepas dari kebutuhan financial.
- c. *Method*, yaitu Metode atau Cara. Cara yang dimaksud disini adalah segala macam jalan, taktik, strategi dalam menciptakan sebuah organisasi tersebut menjadi sangat produktif dan berkelanjutan.

- d. *Machine*, yaitu Mesin. Mesin yang dimaksud disini merupakan perangkat-perangkat keras dalam organisasi yang membantu kelancaran pergerakan sebuah organisasi, dan tentunya membuat kinerja lebih praktis, ekonomis, efektif dan efisien.
- e. *Material*, yaitu Bahan atau Alat. Bahan atau alat ini berfungsi sebagai sesuatu yang akan diolah, dibuat, dikerjakan, diproses dan dihasilkan. Bahan inilah yang akan dikerjakan oleh manusia, yang diperoleh menggunakan uang dan akan dikerjakan menggunakan mesin. Bahan yang dimaksud disini adalah bahan baku atau bahan pokok dalam organisasi dan semua perangkat lunak selain mesin yang berupa perangkat keras.
- f. *Market*, yaitu Pasar. Dalam organisasi public, market akan terealisasi dengan sendirinya dalam bentuk opini masyarakat atau unsur kepentingan. Sementara dalam organisasi privat atau bisnis, market benar-benar diartikan sebagai pasar untuk tempat akhir dalam pemasaran produk.

6M diatas merupakan landasan utama untuk sebuah administrasi yang baik dalam menempatkan diri ditengah-tengah birokrasi pemerintahan secara menyeluruh maupun pemerintahan yang terkecil sekalipun yakni pemerintah desa, seperti di Desa Kualu.

Administrasi terbagi menjadi 2 yaitu adminstrasi public dab administrasi bisnis. Administrasi publik (*public administration*) merupakan suatu bahasan ilmu sosial yang mempelajari tiga elemen penting dalam kehidupan negara yang meliputi lembaga eksekutif, legislative dan yudikatif, serta hal-hal yang berkaitan dengan public yang meliputi kebijakan public, manajemen public, administrasi pembangunan, tujuan negara, dan etika yang mengatur penyelenggaraan Negara.

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat terkait definisi administrasi publik. Seperti pendapat menurut Siagian (dalam Andry 2015:14) bahwa

Administrasi Publik adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara.

Kemudian Chandler dan Plano (dalam Keban, 2014:3) juga berpendapat bahwa administrasi public adalah proses dimana sumber daya dan personil public memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari unsur-unsur (selain perkembangan ilmu administrasi public itu sendiri) yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi Publik, yang ada pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
- b. Manajemen Publik, yaitu berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran public, dan manajemen sumber daya manusia.
- c. Implementasi, yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan public dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintah dan etika birokrasi.

Tidak hanya itu, Wilson (dalam Syafie 2012) juga mengemukakan bahwa administrasi public adalah urusan atau praktik urusan pemerintah karena tujuan pemerintahan ialah melaksanakan pekerjaan public secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat.

Kemudian menurut D.Waldo (dalam Syafri 2012:21) administrasi public adalah organisasi dan manajemen manusia dan material (peralatannya) untuk mencapai tujuan pemerintahan.

Jadi, dapat disimpulkan batasan administrasi publik diatas tergambar bahwa konsep administrasi dalam mencapai keseluruhan aktivitas kerjasama antara dua orang atau lebih untuk menyelesaikan aktivitas pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan bernegara yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Konsep Organisasi

Organisasi merupakan salah satu unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah atau tempat pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai macam aktivitas untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan komitmen tertentu.

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian mengenai organisasi. Seperti pengertian organisasi menurut Malinowski (dalam Mulyadi, 2015:5) yaitu Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas – tugas atau tugas umum, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi, dan patuh pada peraturan. Walaupun Malinowski tidak menyebutkan untuk apa berorganisasi, tetapi dapat disimpulkan bahwa kelompok orang yang bekerja sama itu adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Pettes (2005:35) Organisasi adalah sekumpulan individu yang berkerja sama untuk mencapai tujuan dan unsur – unsurnya meliputi :

- Suatu organisasi terbentuk dari sejumlah orang atau individu
- Organisasi dirancang atau dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu
- Dalam organisasi terdapat suatu struktur formal yang memungkinkan terjadinya komunikasi dan kolaborasi
- Dalam organisasi terdapat bagian kerja yang dirancang untuk mengalokasikan tanggung jawab, baik dalam penyusunan kebijakan, baik dalam mengendalikan kegiatan yang dikerjakan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Mooney (dalam Mulyadi, 2015:48) Organisasi timbul bilamana orang – orang bergabung dalam usaha meraka dalam mencapai tujuan bersama.

Selain dari pada itu, Siagian (2003:6) juga menyatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/sekelompok orang byang disebut bawahan.

Organisasi dalam arti dinamis berarti memandang organisasi sebagai suatu organ yang hidup, sduatu organisme yang dinamis. Artinya memandang suatu organisasi tidak hanya dari segi bentuk dan wujudnya tetapi juga melihat dari segi isinya. Isi daripada organissi itu adalah sekelompok orang- orang yang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain organisasi dalam kata dinamis berarti menyoroti aktivitas atau kegiatan yang ada dalam organisasi, serta segala macam aspek yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan yang hendak dicapai.

Pada hakikatnya, dalam pengertian organisasi diatas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang pertama :

- Organisasi dipandang sebagai wadah atau sebagai alat yang berarti :
 1. Organisasi sebagai alat pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya,
 2. Organisasi merupakan wadah dari sekelompok orang (*group of pople*) yang mengadakan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama,
 3. Organisasi sebagai wadah atau tempat dimana administrasi dan manajemen dijalankan yang memungkinkan adminitrasi dan manajemen itu bergeraksehingga memberi bentuk pada administrasi dan manajemen.
- Organisasi dipandang sebagai jaringan dari hubungan kerja yang bersifat formal seperti yang tergambar dalam satu bagan dengan mempergunsksn

kotak-kotak yang beraneka ragam. Kotak-kotak tersebut memberikan gambaran-gambaran tentang kedudukan atau jabatan yang harus diisi oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan sesuai dengan fungsi masing-masing.

- Organisasi dipandang sebagai hirarki kedudukan atau jabatan yang ada yang menggambarkan secara jelas tentang garis wewenang, garis komando, dan garis tanggung jawab.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk bisa tetap mempertahankan keberlangsungan hidup sebuah organisasi ditengah-tengah perubahan lingkungan dan tetap eksis, maka organisasi harus mampu bersikap dewasa untuk menempatkan diri dalam menghadapi tantangan lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Selain daripada itu, organisasi juga membutuhkan sebuah strategi jitu dalam mengelola sumber daya yaitu dengan Manajemen.

3. Konsep Manajemen

Suatu organisasi jika ingin tetap berjalan lancar, maka memerlukan suatu ilmu dan strategi untuk mempertahankan serta menjalankan organisasi tersebut. Ilmu dan strategi tersebut terdapat dalam konsep manajemen. Dimana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya pencapaian tujuan dengan mendayagunakan serta mengoptimalkan bantuan dan kemampuan orang lain untuk melakukan aktifitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) Manajemen didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Kemudian menurut Hasibuan (dalam Samsudin, 2010:17) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sadikin (dalam Samsudin, 2010:18) Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan, pedoman, dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen disebut sebagai “ilmu” dan ada juga yang menyebut manajemen sebagai “seni” dikatakan manajemen sebagai ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis . manajemen sebagai seni adalah suatu kreatifitas pribadi yang di sertai suatu keterampilan. Ilmu pengetahuan mengajarkan kepada orang tentang suatu pengetahuan tertentu, sedangkan seni mendorong orang untuk memperaktekannya. Seni dalam manajemen meliputi kemampuan untuk memadukan suatu visi atau tujuan dengan keterampilan tertentu.

Selain daripada itu, Zulkifli (2005:92) juga mengemukakan bahwa fungsi-fungsi spesifik manajemen seperti yang dikonsepsikan oleh Terry, yaitu :

- a. Perencanaan (*Planning*);
Mencakup fungsi pengambilan keputusan (*decision making*) dan penganggaran (*budgeting*).
- b. Pengorganisasian (*Organizing*);
Mencakup fungsi staf (*staffing*), fungsi pelatihan (*training*) dan fungsi pengkoordinasian (*coordinating*).
- c. Penggerakan (*Actuating*);

Mencakup fungsi pemberian motivasi (*motivating*), fungsi pengarahan (*directing*) dan fungsi memimpin (*leading*).

d. Pengawasan (*Controlling*);

Mencakup fungsi pelaporan (*reporting*), fungsi penilaian (*evaluating*), fungsi penyempurnaan (*correcting*) dan fungsi pengendalian (*reaning*).

Mengapa manajemen dibutuhkan? Manajemen dibutuhkan oleh semua orang atau organisasi. Tanpa manajemen usaha untuk mencapai suatu tujuan akan sia-sia belaka. Alasan diperlukan manajemen adalah sebagai berikut :

- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, organisasi, atau perusahaan.
- Manajemen dibutuhkan untuk menciptakan keseimbangan diantara tujuan – tujuan, sasaran – sasaran, dan kegiatan – kegiatan dari pihak – pihak yang berkepentingan dalam organisasi atau perusahaan, seperti pengusaha dan karyawan, kreditur dengan nasabah, atau masyarakat dengan pemerintah.
- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan produktifitas kerja organisasi atau perusahaan.

Dari alasan diperlukannya manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sangat dibutuhkan dalam berorganisasi termasuk di dalam Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, yakni meliputi semua orang yang melakukan aktivitas kerja sama. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi pengembangan dirinya, karena itu manusia juga perlu di atur atau di manajemen.

Menurut Mangkunegara (2011:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam perkembangan unsur manusia, telah berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu ilmu yang mempelajari khusus pada satu unsur manajemen tersebut yakni manusia (*man*).

Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai pengatur jalannya sebuah organisasi yang dibentuk dengan memanfaatkan sumber daya organisasi yang ada.

Menurut Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Adapaun fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:21) antara lain sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja seara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chat*).
- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*Spesialisasi*).
- f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan (*simbiosis mutualisme*).
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi, fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama tanpa paksaan hingga pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian (*Separation*) adalah diputusnya hubungan kerja seorang karyawan dari perusahaan.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2007:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih serta memberi penghargaan dalam penilaian.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Adapun ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menurut Faustino (2003:4) meliputi semua aktifitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, diantaranya adalah :

- a. Rancangan organisasi
- b. Staffing
- c. Sistem reward
- d. Manajemen performansi
- e. Pengembangan pekerja dan organisasi
- f. Komunikasi dan hubungan masyarakat

Dari beberapa penjelasan mengenai definisi manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses dalam menentukan kualitas manusia dengan melakukan tahapan perekrutan, pelatihan, pendidikan, pemberian imbalan serta penghargaan hingga pensiun, dalam rangka mengisi posisi manajemen agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai.

5.Konsep Kinerja

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (mathis dan Jackson,2006:278).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan,seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Hersey dan Blanchard dalam Rivai dan Basri,2005:15).

Kinerja merupakan tanggung jawab setia individu terhadap pekerjaan,membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi(Wibowo.2010:48)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.(Amstrong dan Baron dalam Wibowo,2010:7).

Kinerja adaah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi Prawirosentono,2008:213).

Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*), yaitu artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. (Robbins dalam Rivai dn Basri 2005:14).

Pengertian kinerja diartikan oleh beberapa para ahli lainnya yang dikutip oleh Rivai dan Basri (2005:14) dalam bukunya yang berjudul *performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.

Kinerja adalah hasil yang mempengaruhi motivasi dalam hubungan peningkatan kinerja sesuai dengan *grand teory* Porter dan Lowler dalam Robbins (2006:243).agar upaya menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan persyaratan untuk bekerja, sementara sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu dipersepsikan sebagai setara dan objektif.

Menurut Pollit dan Boukaert (Keban,2008 :2009) mengemukakan dalam praktek pengukuran kinerja dikembangkan secara ekstensif, intensif dan eksternal. Pengembangan kinerja secara ekstensif mengandung maksud bahwa lebih banyak bidang kerja yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja.Pengembangan kinerja secara intensif dimaksudkan bahwa lebih banyak fungsi-fungsi manajemen

yang diikuti sertakan dalam pengukuran kinerja, sedangkan pengembangan secara eksternal diartikan lebih banyak pihak luar yang diperhitungkan dalam pengukuran kinerja.

Swanson (Keban 208 : 211) membagi kinerja atas tiga tingkatan yaitu:

1. kinerja proses menggambarkan apakah suatu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya.
2. kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh institusi.
3. kinerja organisasi berkenaan dengan sampai seberapa jauh suatu institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi organisasi.

Menurut Lenvine yang dikutip oleh Atmoko dalam makalah standar Operasional Prosedur dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengemukakan tiga konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yakni :

1. Responsivitas (Responsiveness): menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
2. Responsibilitas (Responsibility): pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit atau eksplisit.
3. Akuntabilitas (Accountability): menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan perusahaan tunduk pada para pejabat politik yang ditunjuk oleh rakyat, Data akntabilitas dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti penilaian dari wakil rakyat, para pejabat politis, dan oleh masyarakat.

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut:

Penulis menyimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Manurut Kusriyanto(2006:9) kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

Menurut (Rivai, 2005:15-17). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

menurut Jackson (2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran, jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas keluaran, kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output.
3. Jangka Waktu Keluaran, ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang.
4. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja, kehadiran pegawai ditempat kerja sudah ditentukan pada awal pegawai bergabung.

Menurut Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengukur kinerja pegawai/ karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sjahrudin Rasul (2000;9) kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau suatu program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007;153) kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007;160) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Menurut Keban (2004;109) dalam pasolong (2010;184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti member kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Sedarmayanti (2001;151) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Menurut kasmir (2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Menurut August W,Smith (dalam Serdarmayanti,2001;50)kinerja pegawai adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi.

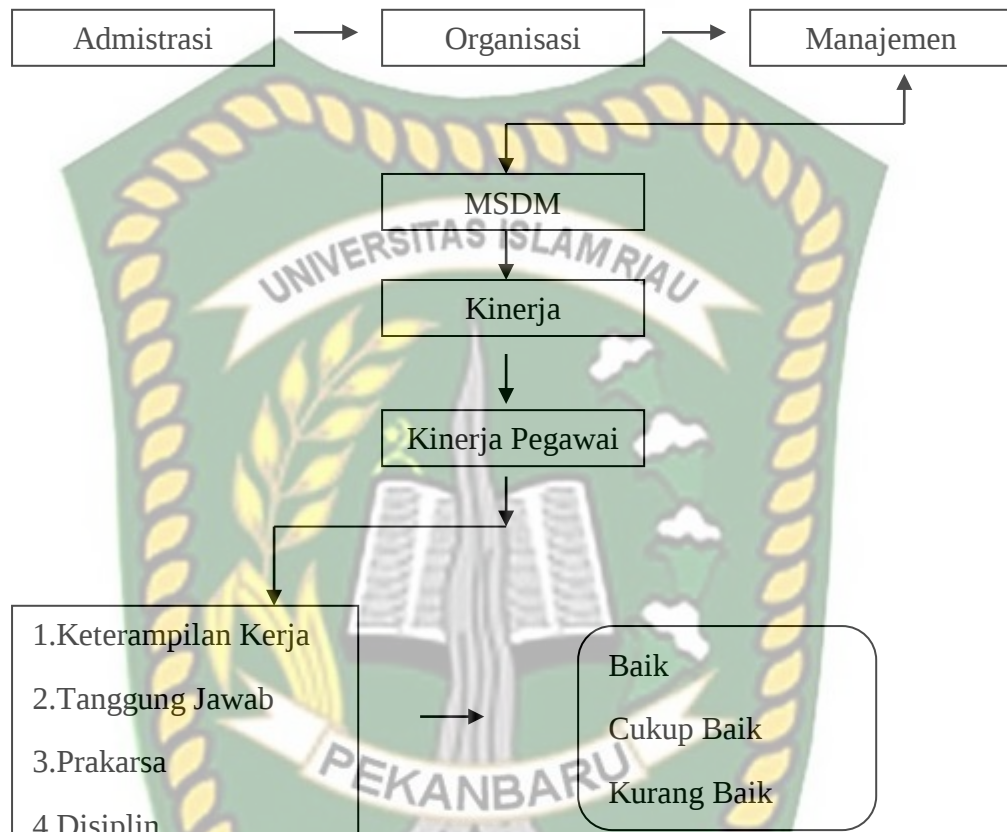
Indikator untuk mengukur kinerja Pegawai menurut (Wirawan,2012;5)

1. Keterampilan kerja
Penguasaan peralatan,penguasaan teknik.
2. Tanggung jawab
Turut serta dalam melaksanakan pekerjaan,pemberian sanksi
3. Prakarsa
Memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan,cepat dan tanggap dalam pekerjaan.
4. Disiplin
Kepatuhan terhadap peraturan.ketepatan waktu.
5. Kerjasama
Membina hubungan antar pegawai,melakukan kerjasama.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikiran dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai variabel penelitian beserta indikator-indikator yang terkait di dalam variabel penelitian.Kerangka pikiran pada variabel penelitian ini tentang Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Provinsi Riau.secara lebih rinci dan untuk mempermudah penelitian ini maka disusun sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar II.1: Kerangka Pikiran Tentang Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Provinsi Riau.



Sumber: Modifikasi Penulis 2018

C. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut : “Diduga kinerja pegawai pada Pegawai Dinas, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Di Provinsi Riau terlaksana dengan baik apabila didukung oleh indikator kinerja yaitu: Keterampilan Kerja, Tanggung Jawab, Prakarsa, Disiplin, Kerja Sama, yang menghasilkan nilai Baik, Cukup Baik, dan Kurang Baik.

D.Konsep Operasional

Untuk menghindari dan menghilangkan dari kesalahan pemahaman tentang beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa konsep operasional. Untuk lebih jelasnya penelitian ini peneliti memberi batasan berupa konsep operasional.

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau mendiskripsikan (menggambarkan) kegiatan atau memberikan suatu operasional (pekerjaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut).Maka penulis membuat konsep operasional sebagai berikut :

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah penglompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai aktifitas bagi pencapaian tujuan.
3. Disdikpora Provinsi Riau adalah Dinas Kepemudaan dan Olahraga yang melayani masyarakat dibidang pendidikan baik itu pada bagian perencanaan, pelaksanaan,hingga evaluasi.
4. Manajemen adalah sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan juga sebagai kemampuan atau keterampilan

orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

5. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.
6. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.
7. Kinerja Pegawai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.
8. Keterampilan Kerja ialah penguasaan pegawai mengenai semua prosedur atau peraturan dalam pelaksanaan tugas-tugas dan jabatannya.
9. Tanggung Jawab adalah kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya menanggung konsekuensi dalam melaksanakan pekerjaannya dan manggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
10. Prakarsa ialah kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

11. Disiplin ialah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan kantor.
12. Kerjasama ialah kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

E. Operasional Variabel

Untuk melihat uraian konsep operasional variabel penelitian penulis tentang Analisis Kinerja Pegawai Disdikpora Provinsi Riau.

Tabel II.1. Operasional Variabel tentang Analisis kinerja Pegawai Dinas, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Di Provinsi Riau.

Konsep	Variable	indikator	Item penilaian	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. (Anwar Prabu Mangkunegara)	Kinerja Pegawai	1.Keterampilan kerja	a. penguasaan peralatan b.penguasaan teknik	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		2.Tanggung Jawab	a.turut serta dalam melaksanakan pekerjaan b.pemberian sanksi	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		3.Prakarsa	a.memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan b.cepat dan tanggap dalam pekerjaan	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		4.Disiplin	a.kepatuhan terhadap peraturan b.ketepatan waktu	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Konsep	Variable	indikator	Item penilaian	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
		5.Kerja Sama	a.membina hubungan antar pegawai b.melakukan kerjasama	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber :Modifikasi Penulis, 2018

Berdasarkan operasional variabel diatas dapat diberikan penjelasan bahwa dari konsep kinerja pegawai yang berangkat dari kerangka pikiran diatas, maka terdapat variabel yang terdiri dari beberapa indicator yang penulis bahas sesuai dengan bahan kajian penelitian yang penulis teliti yaitu Keterampilan Kerja,Tanggung Jawab,Prakarsa,Disiplin,Kerjasama.

F. Teknik Pengukuran

Guna mengetahui Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Riau,maka dilakukan pengukuran secara keseluruhan dengan tiga tingkatan atau variasi penilaian yaitu sebagai berikut:

Baik :Apabila kinerja Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 67% - 100%.

Cukup Baik :Apabila kinerja Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 34% - 66%.

Kurang Baik :Apabila kinerja Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 0% - 33%.

Sedangkan untuk pengukuran indikator Variabel adalah sebagai berikut:

1.Keterampilan Kerja

Baik :Apabila Keterampilan Kerja Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 67% - 100%.

Cukup Baik :Apabila Keterampilan Kerja Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 34% - 66%.

Kurang Baik :Apabila Keterampilan Kerja Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 0% - 33%

2.Tanggung Jawab

Baik :Apabila Tanggung Jawab Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 67% - 100%.

Cukup Baik :ApabilaTanggung Jawab Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 34% - 66%.

Kurang Baik :ApabilaTanggung Jawab Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 0% - 33%.

3.Prakarsa

Baik :ApabilaPrakarsa Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 67% - 100%.

Cukup Baik :ApabilaPrakarsa Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 34% - 66%.

Kurang Baik :ApabilaPrakarsa Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 0% - 33%.

4.Disiplin

Baik :ApabilaDisiplin Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 67% - 100%.

Cukup Baik :ApabilaDisiplin Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 34% - 66%.

Kurang Baik :ApabilaDisiplin Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 0% - 33%.

5.Kerjasama

Baik :ApabilaKerjasama Pegawai Disdikpora Provinsi riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 67% - 100%.

Cukup Baik :ApabilaKerjasama Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 33% - 66%.

Kurang Baik :ApabilaKerjasama Pegawai Disdikpora Provinsi Riau yang ditetapkan berada pada kategori baik dengan persentase antara 0% - 33%.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah tipe deskriptif, dengan analisa kuantitatif. Yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran serta memahami dan menjelaskan bagaimana Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau (Studi Pada Kepala Dinas Peningkatan Prestasi Olahraga) Karena peneliti bermaksud memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian, sehingga akan ditemukan kejadian-kejadian relative dan diperoleh gambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Tipe penelitian kuantitatif digunakan karena dapat lebih akurat dan terperinci. Tujuan dari penelitian analisis deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Metode ini juga disebut sebagai metode *artistic*, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode *interpretive* karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap yang ditemukan di lapangan.

Selanjutnya sebagai alat untuk mendapatkan informasi adalah dengan cara observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Data dan informasi yang diperoleh akan dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis

dan menjelaskan Kualitas Pelayanan Sistem Angkutan Umum Perkotaan (Trans Metro Pekanbaru) Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Adapun alasan penulis memilih Dinas Perhubungan sebagai Lokasi Penelitian yaitu dikarenakan kualitas pelayanan sistem angkutan umum perkotaan (Trans Metro Pekanbaru) yang dalam hal ini dipegang oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru masih kurang baik dan tidak sesuai regulasi yang telah mengaturnya.

C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiono (2012:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Selanjutnya, Sampel menurut Sugiono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mewakili). Karena jika tidak representative, maka ibarat orang bisu disuruh menyanyikan sebuah lagu.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 27 orang, yang terdiri 25 orang pegawai dan, yaitu sebagai berikut:

Tabel III.1 : Populasi dan Sampel Penelitian

No	Subjek	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Dinas	1	1	100%
2	Kabid prestasi olahraga	1	1	100%
3	Pegawai	25	25	100%
Jumlah		27	27	100 %

Sumber: Data Penelitian, 2019.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *Insidental Sampling*, dimana menurut Sugiyono (2009:96) *Insidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan / *incidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dan sampel ditentukan minimal 30 orang berdasarkan teori *Insidental Sampling* menurut Sugiyono (2009:96) bahwa untuk penelitian kuantitatif, sampel minimal 30 orang.

Teknik penarikan *Insidental Sampling* ini ditujukan untuk masyarakat yang berkunjung ke Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Selanjutnya, untuk pegawai Dishub, peneliti menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan data. Hal ini dilakukan karena jumlah pegawai yang menjadi sampel penelitian hanya sedikit, yakni berjumlah 5 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang baik serta keterangan-keterangan dan data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi atau diperoleh melalui kegiatan peneliti turun langsung kelapangan / lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap serta berkaitan dengan masalah yang

diteliti, yaitu langsung memberikan angket terhadap objek penelitian ini yakni pegawai kantor Dishub dan masyarakat. Sehingga diperoleh data, informasi serta keterangan mengenai penelitian ini yakni Kualitas Pelayanan Sistem Angkutan Umum Perkotaan (Trans Metro Pekanbaru) Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data dan informasi serta keterangan yang relevan dari organisasi yang berhubungan langsung dengan penelitian ini yaitu Kantor Dinas Perhubungan. Data sekunder ini diperoleh dari Kantor Dinas Perhubungan, baik dari dokumen resmi yang diberikan oleh Pegawai seperti arsip literature berupa struktur organisasi Kantor Perhubungan, maupun informasi atau keterangan yang telah dipublikasikan/ ditempelkan di papan/ dinding informasi di Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Dimana teknik ini menurut Sugiyono (2012:241) diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek penelitian.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab oleh peneliti kepada responden. Teknik ini dilakukan agar informasi yang didapatkan oleh peneliti lebih absah, jelas dan akurat serta actual. Dan kemudian teknik ini juga sangat bermanfaat jika diterapkan pada informan atau responden yang dianggap banyak tahu tentang apa yang sedang diteliti oleh peneliti.

3. Angket / Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden dan akan dijawab juga secara tertulis oleh responden.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas untuk mengabadikan sebuah momen baik foto, video maupun rekaman atau media lain.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan dianalisis secara deskriptif, yaitu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan dan hasilnya akan disajikan dan dilengkapi dengan uraian-uraian serta keterangan yang mendukung untuk dapat ditarik kesimpulan.

Usaha mendeskripsikan fakta-fakta itu pada tahap permulaan tertuju pada usaha mengemukakan gejala-gejala secara lengkap dalam aspek yang diamati dan diselidiki agar jelas keadaan kondisi sebenarnya. Penemuan fenomena dan gejala-

gejala itu berarti tidak sekedar menunjukkan distribusinya, akan tetapi termasuk juga usaha menemukan hubungan satu dengan yang lainnya didalam aspek yang diteliti.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal waktu kegiatan penelitian tentang Kualitas Pelayanan Sistem Angkutan Umum Perkotaan (Trans Metro Pekanbaru) Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel III.2 : Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau(Studi Pada Kepala Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga).

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu ke																							
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP																								
2	Seminar UP																								
3	Revisi UP																								
4	Revisi Kuisisioner																								
5	Rekomendasi Survey																								
6	Survey Lapangan																								
7	Analisis Data																								
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian																								
9	Konsultasi Revisi Skripsi																								
10	Ujian Konfhrensif																								
11	Revisi Skripsi																								
12	Penggandaan Skripsi																								

Sumber : Modifikasi Penulis, 2019.

I. Rencana Sistematika Laporan Penelitian

Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini dipaparkan dalam bentuk skripsi yang dibahas dalam 6 BAB, dimana pembahasan-pembahasan bab mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dimulai dengan latar belakang masalah, dalam uraian berikutnya dibahas mengenai perumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

Pada bab ini berisi landasan teoritis untuk melakukan pembahasan skripsi lebih lanjut menggunakan teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Selanjutnya akan diuraikan kerangka pikir, hipotesis, konsep operasional, dan operasional variable.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari tipe penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta jadwal waktu kegiatan penelitian.

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai deskriptif atau penggambaran umum tentang situasi dan kondisi mengenai lokasi penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan. Hasil dari penelitian ini terdiri atas identitas responden. Pada bab pembahasan akan dibahas tentang hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir ini merupakan bab penutup, penulis membaginya kedalam dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran.



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau terletak di Jalan Sutomo No.114 Pekanbaru. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau ini dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-dinas di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau. Dinas Pemuda dan Olahraga diberi wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang pemuda dan olahraga di Provinsi Riau. Dinas Pemuda dan Olahraga Mempunyai Visi dan Misi sebagai Berikut:

Visi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

“Terwujudnya Pemuda dan Masyarakat Olahraga yang sehat Agamis Berbudaya Melayu, Berwawasan Kebangsaan, Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi Menuju Visi Provinsi Riau 2020”.

Pernyataan visi tersebut mengandung makna:

1. Visi adalah cara pandang jauh kedepan dan merupakan gambaran dimasa datang yang diinginkan/ dicita-citakan oleh Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Riau.
2. Pemuda adalah masyarakat Riau yang berumur antara 15-35 tahun sesuai dengan kategori pemuda pada RPJMN pada bidang kepemudaan.
3. Masyarakat olahraga yang dimaksud adalah Orang-orang yang terlibat

kegiatan olahraga seperti Atlit, Pelatih, Juri/ Wasit, Guru olahraga, Tenaga olahraga dan Pengelola olahraga.

4. Sehat adalah sehat secara jasmani dan rohani serta pola pikir yang produktif dan kreatif serta berprestasi.
5. Agamis adalah memiliki landasan keagamaan yang tertanam kuat pada hati setiap manusia dan berada dalam ketaatan ajaran agama yang diyakini.
6. Berbudaya Melayu, senantiasa mendasarkan aktivitasnya pada budaya melayu yang menjunjung tinggi moralitas agama dan melestarikan adat budaya.
7. Berwawasan Kebangsaan adalah memiliki pengetahuan tentang seluk beluk sejarah masa lalu, masa sekarang dan progres masa depan bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membentuk pemuda yang menghargai para pejuang, cinta tanah air (menumbuhkan rasa nasionalisme) serta dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan secara berkesinambungan.
8. Mandiri adalah mampu bertahan hidup tanpa ketergantungan dengan orang lain, yaitu pemuda berjiwa wira usaha yang dapat menciptakan lapangan kerja bukan pencari kerja.
9. Berdaya Saing Tinggi adalah memiliki kualitas yang terbaik dan mampu berkompetisi baik di tingkat nasional maupun international bidang kepemudaan dan keolahragaan.

Misi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan kebijakan pengembangan kepemudaan dan keolahragaan yang sinergi dan terpadu serta mengembangkan potensi dan kreativitas pemuda dalam menciptakan Riau yang unggul sesuai dengan kebijakan nasional dan

dapat dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten/ Kota.

2. Mempersiapkan pemuda Riau sebagai kader pemimpin bangsa yang beriman, memiliki wawasan kebangsaan, mandiri yang berjiwa wirausaha serta peduli terhadap lingkungan.
3. Meningkatkan peran, fungsi dan partisipasi pemuda dalam mewujudkan iklim yang kondusif dalam berbagai bidang pembangunan Riau.
4. Mewujudkan sistem manajemen keolahragaan dalam upaya menata sistem pembinaan pembangunan keolahragaan secara terpadu dan berkelanjutan dengan memberdayakan dan mengembangkan Iptek keolahragaan.
5. Meningkatkan budaya dan prestasi olahraga secara berjenjang dan berkelanjutan melalui tahap pengenalan olahraga, permasalahan olahraga, pemantauan, pemanduan dan pengembangan bakat serta peningkatan prestasi.
6. Meningkatkan dan memberdayakan organisasi keolahragaan dan meningkatkan kemitraan antara pemerintah dan masyarakat termasuk dunia usaha dalam upaya mengembangkan industri olahraga guna mendukung pengembangan sarana dan prasarana olahraga.

Tujuan

Sesuai dengan misi Dispora Provinsi Riau maka tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Meningkatkan kemampuan teknis dan ketrampilan aparatur dalam rangka mengoptimalkan SDM yang tersedia.
2. Meningkatkan akurasi data untuk mewujudkan kualitas perencanaan untuk pengembangan kepemudaan dan keolahragaan.

3. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana dalam rangka untuk peningkatan kualitas kepemudaan dan keolahragaan.
4. Mengoptimalkan mekanisme perencanaan pembinaan kepemudaan dan keolahragaan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta kondisi daerah, mengoptimalkan kualitas pembinaan kepemudaan dan keolahragaan.
5. Terwujudnya kerjasama antar daerah, regional dan nasional serta masyarakat dan swasta dalam pelaksanaan pengembangan dan pembinaan kepemudaan dan keolahragaan.
6. Terwujudnya koordinasi yang baik antar daerah dalam rangka peningkatan kualitas pembinaan kepemudaan dan keolahragaan.

Sasaran

Dari enam tujuan tersebut dirumuskan sasaran sebagai berikut:

1. Terwujudnya SDM Aparatur Dispora Provinsi Riau yang memiliki kemampuan dan keterampilan sehingga dapat mengoptimalkan kapasitas kelembagaan Dispora Provinsi Riau.
2. Terwujudnya kualitas kepemudaan dan keolahragaan.
3. Terwujudnya sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan yang memenuhi standar nasional.
4. Terwujudnya informasi dan data yang akurat tentang kepemudaan dan keolahragaan di daerah.
5. Terwujudnya mekanisme perencanaan pembinaan kepemudaan dan keolahragaan.
6. Terwujudnya kerjasama antar daerah dalam usaha peningkatan dan pembinaan

kepemudaaan dan keolahragaan.

7. Terwujudnya koordinasi dan sinergi dalam perencanaan, pelaksanaan pembinaan kepemudaaan dan keolahragaan.

B. Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

Struktur Organisasi merupakan suatu bentuk atau susunan untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan pembagian kerja yang bertujuan untuk menghindari tugas rangkap dan semua unit dalam organisasi harus bertanggung jawab dengan konsisten pada tiap bagian pekerjaannya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-dinas di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau, dalam hal ini Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Adapun susunan organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau terdiri dari:

- a. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga
- b. Sekretaris yang mana membawahi:
 - a. Sub Bagian Bina Program
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.

Untuk menjalankan semua kegiatan yang telah di tentukan dalam peraturan, dalam hal ini Kepala Dinas di bantu oleh empat bidang terdiri dari:

1. Bidang Sarana dan Prasarana yang membawahi:
 - a. Seksi Sarana dan Prasarana Pemuda
 - b. Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga

- c. Seksi Pemberdayaan Sarana dan Prasarana.
- 2. Bidang Pemuda yang membawahi:
 - a. Seksi Pengembangan Organisasi dan Pembinaan Aktifitas Pemuda
 - b. Seksi Pemberdayaan dan Kewirausahaan Pemuda
 - c. Seksi Anak dan Remaja.
- 3. Bidang Olahraga yang membawahi:
 - a. Seksi Pengembangan Organisasi dan Olahraga Rekreasi
 - b. Seksi Pembinaan Olahraga Prestasi
 - c. Seksi Pembinaan Olahraga Cacat.
- 4. Bidang Pembibitan dan Pembinaan Olahraga
 - a. Seksi Pemibibitan dan Pembinaan Atlet Pelajar
 - b. Seksi Peningkatan Prestasi Olahraga Mahasiswa
 - c. Seksi Pembinaan Prestasi Olahraga

Disamping itu ada juga ada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari:

- a. Sub Bagian Tata Usaha
- b. Seksi Pelatihan Pemuda dan Olahraga

Serta Kelompok Jabatan Fungsional yang turut berperan dalam Dinas Pemuda dan Olahraga tersebut.

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

Suatu organisasi baik swasta maupun milik pemerintah pastilah memiliki tugas dan fungsi untuk menjalankan organisasi tersebut. Begitu pula dengan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 30

tahun 2009. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga

Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas kewenangan desentralisasi bidang pemuda dan olahraga dan dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang wajib yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pemuda dan olahraga
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang pemuda dan olahraga
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pemuda dan olahraga.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Dinas

Sekretaris Dinas mempunyai tugas yaitu merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawain, perlengkapan, keuangan, bina program, hubungan masyarakat, hukum, organisasi, tatalaksana, dan keamanan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian
- b. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan perlengkapan
- c. Melaksanakan kegiatan Bina Program
- d. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan humas dan protokol
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan program, anggaran, dan perundang-undangan
- f. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas
- g. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan hukum, kelembagaan dan ketatalaksanaan dilingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga, serta mengkoordinasikannya dengan Biro Hukum, Organisasi dan Tatalaksana.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Untuk membantu pekerjaannya Sekretaris dibantu oleh tiga sub bagian. Masing-masing sub bagian dipimpin oleh kepala sub bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Adapun sub bagian tersebut adalah:

1. Sub Bagian Bina Program
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan

3. Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pekerjaan kegiatan meningkatkan kerjasama pola kemitraan antara pemerintah dan masyarakat untuk memberdayakan/ memelihara sarana dan prasarana pemuda dan olahraga serta pemberdayaan sarana dan prasarana. Adapun Kepala Bidang Sarana dan Prasarana berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada

Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Sarana dan Prasarana menyelenggarakan fungsi:

Pelaksanaan kegiatan pembinaan teknis kepada badan pengelola sarana dan prasarana pemuda, olahraga, dan pemberdayaan sarana dan prasarana.

- a. Pelaksanaan kegiatan kerjasama kemitraan antara pemerintah dan masyarakat guna memberdayakan sarana prasarana pemuda, olahraga dan pemberdayaan sarana prasarana.
- b. Pelaksanaan kegiatan pemantauan dan evaluasi.
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas

Dalam menjalankan fungsinya dibidang sarana dan prasarana, Kepala Bidang dibantu oleh tiga seksi bidang yang terdiri dari:

1. Seksi Sarana dan Prasarana Pemuda
2. Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga
3. Seksi Pemberdayaan Sarana dan Prasarana
4. **Bidang Pemuda**

Bidang Pemuda mempunyai tugas yaitu menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan penyediaan dukungan terhadap pengembangan, pembinaan, penataan, dan pengawasan pemuda.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pemuda menyelenggarakan fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan di bidang pengembangan organisasi, pembinaan aktifitas, pemberdayaan, kewirausahaan, pembinaan aktifitas anak dan remaja

b. Melaksanakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait tentang penyelenggaraan kegiatan di bidang pengembangan organisasi, pembinaan aktifitas, pemberdayaan, kewirausahaan, pembinaan aktifitas anak dan remaja

c. Mengendalikan penyelenggaraan kegiatan di bidang pengembangan organisasi, pembinaan aktifitas, pemberdayaan, kewirausahaan, pembinaan aktifitas anak dan remaja.

d. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Didalam melaksanakan tugas Bidang Pemuda, Kepala Bidang dibantu oleh tiga seksi bidang terdiri dari:

1. Seksi Pengembangan Organisasi dan Pembinaan Aktifitas Pemuda
2. Seksi Pemberdayaan dan Kewirausahaan Pemuda
3. Seksi Anak dan Remaja

5. Bidang Olahraga

Bidang Olahraga mempunyai tugas menyelenggarakan pekerjaan dan penyediaan dukungan pengembangan, pembinaan, dan pengawasan olahraga.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Olahraga mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan dibidang pengembangan organisasi dan olahraga rekreasi, pembinaan olahraga prestasi dan pembinaan olahraga cacat
- b. Melaksanakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam penyelenggaraan kegiatan dibidang pengembangan organisasi dan olahraga rekreasi, pembinaan olahraga prestasi dan pembinaan olahraga cacat
- c. Mengendalikan penyelenggaraan kegiatan dibidang pengembangan

organisasi dan olahraga rekreasi, pembinaan olahraga prestasi dan pembinaan olahraga cacat.

- d. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas Dalam menjalankan fungsinya, Kepala Bidang Olahraga juga dibantu oleh tiga seksi yang terdiri:

- a) Seksi Pengembangan Organisasi dan Olahraga Rekreasi
- b) Seksi Pembinaan Olahraga Prestasi
- c) Seksi Pembinaan Olahraga Cacat

6. Bidang Pembibitan dan Pembinaan Olahraga

Bidang Pembibitan dan Pembinaan Olahraga mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan penyelenggaraan Pembibitan atlet dan Pembinaan Olahraga bagi Pelajar, Mahasiswa dan Pemuda.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pembibitan dan Pembinaan Olahraga menyelenggarakan fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan pengelolaan pembibitan dan seleksi atlet Pelajar, Mahasiswa, dan Pemuda
- b. Melaksanakan pengelolaan kegiatan peningkatan Prestasi olahraga Pelajar, Mahasiswa dan Pemuda.
- c. Melaksanakan pengendalian pelaksanaan pengelolaan kegiatan pembibitan, seleksi atlet. Peningkatan Prestasi olahraga Pelajar, Mahasiswa dan Pemuda.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan Kepala Dinas

Dalam menjalankan fungsinya Kepala Bidang Pembibitan dan pembinaan

dibantu oleh tiga seksi yang terdiri dari:

1. Seksi Pemibibitan dan Pembinaan Atlet Pelajar
2. Seksi Peningkatan Prestasi Olahraga Mahasiswa
3. Seksi Pembinaan Prestasi Olahraga

7. UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga

UPT Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang teknis Pelatihan Pemuda dan Olahraga.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud , UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanan kegiatan teknis operasional pelatihan pemuda dan olahraga
- b. Pelaksanaan koordinasi dengan pihak-pihak terkait lainnya dengan penyelenggaraan pelatihan pemuda dan olahraga
- c. Pelaksanaan tugas ketatausahaan
- d. Pelaksanaan pelayanan Masyarakat
- e. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas

Dalam menjalankan fungsinya tersebut Kepala UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga dibantu oleh 2 (dua) sub bidang yang terdiri dari:

1. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan sub bagian tata usaha
- b. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, perpustakaan dan kearsipan.
- c. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian

- d. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan
- e. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan peralatan olahraga
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT

2. Seksi Pemberdayaan Sarana dan Prasarana Pemuda dan Olahraga

Seksi Pemberdayaan Sarana dan Prasarana Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan seksi pelatihan pemuda dan olahraga
- b. Melaksanakan pengelolaan pendidikan dan pelatihan olahraga bagi atlet Pelajar (Mahasiswa) dan pengelolaan pemusatan latihan olahraga bagi atlet dan pelatih cabang olahraga unggulan daerah.
- c. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi pelatih, instruktur, wasit, juri, hakim olahraga
- d. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi tenaga administrasi pertandingan/perlombaan olahraga dan bagi teknis peralatan pertandingan.
- e. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi pelatih/ instruktur/ fasilitator dan pelajar atau pemuda bidang pemberdayaan pemuda dan dibidang kepemimpinan pemuda.
- f. Melaksanakan pengelolaan pelatihan bagi pelatih/ instruktur kewirausahaan pemuda, industri olahraga dan luar ruangan.
- g. Melaksanakan penyusunan pedoman penyelenggaraan pelatihan, pengelolaan asrama, gizi, perlengkapan dan peralatan pelatihan.

- h. Melaksanakan pengendalian pengelolaan kegiatan pelatihan pemuda dan olahraga
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala UPT.

Dalam pelaksanaan kegiatannya UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga di tugaskan untuk melaksanakan 2 (dua) kegiatan yaitu:

1. Pusat Pendidikan dan latihan olahraga Pelajar (PPLP)
2. Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Mahasiswa (PPLM)

Dalam melaksanakan Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar (PPLP) UPT Pelatihan mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana kerja/ program berupa buku pedoman
Menyusun Surat Keputusan tentang Pengangkatan PPTK
2. Menyusun surat keputusan tentang pengangkatan staf administrasi dan tenaga harian lepas
3. Menyusun surat keputusan tentang pembentukan tim pengembangan, pemberdayaan, pemantau dan evaluasi.
4. Menyusun surat keputusan tentang penetapan atlit
5. Menyusun surat keputusan tentang penetapan pelatih
6. Menyusun surat keputusan tentang penetapan kebersihan
7. Menyusun tata tertib asrama
8. Menyusun hak dan kewajiban atlit
9. Menyusun tugas dan kewajiban tenaga kebersihan
10. Menyusun tugas dan kewajiban pelatih

11. Menyusun rencana administrasi dan keuangan
12. Menyusun rencana pengadaan barang dan jasa
13. Menyusun rencana Try Out
14. Menyusun rencana pengajuan dana per bulan/ Triwulan
15. Menyusun laporan realisasi bulanan (fisik dan keuangan)
16. Membayarkan honor/ uang saku bagi personil yang terdata dalam surat keputusan
17. Menyusun surat pertanggung jawaban keuangan
18. Melaksanakan pelatihan sesuai jadwal/ program
19. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan
20. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan diasrama
21. Melaksanakan monitoring dan evaluasi perkembangan prestasi atlit
22. Melaksanakan monitoring dan evaluasi perkembangan pendidikan akademis atlit
23. Membuat laporan pertriwulan perkembangan prestasi/ akademis atlit kepada Kepala Dinas dan instansi terkait

Adapun cabang olahraga pada Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga

Pelajar (PPLP) sebanyak 12 (dua belas) Cabang Olahraga yaitu sebagai berikut :

1. Cabang Olahraga Dayung
2. Cabang Olahraga Angkat Besi
3. Cabang Olahraga Atletik
4. Cabang Olahraga Pencak Silat
5. Cabang Olahraga Renang

6. Cabang Olahraga Golf
7. Cabang Olahraga Tennis Lapangan
8. Cabang Olahraga Panahan
9. Cabang Olahraga Senam
10. Cabang Olahraga Taekwondo
11. Cabang Olahraga Tinju
12. Cabang Olahraga Gulat

Selanjutnya dalam melaksanakan pusat pendidikan dan latihan olahraga mahasiswa (PPLM) UPT Pelatihan mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana kerja/ program berupa buku pedoman
2. Menyusun surat keputusan tentang pengangkatan PP
3. Menyusun surat keputusan tentang pengangkatan staf administrasi dan tenaga harian lepas
4. Menyusun surat keputusan tentang penetapan atlit
5. Menyusun surat keputusan tentang penetapan pelatih
6. Menyusun surat keputusan tentang penetapan kebersihan
7. Menyusun tata tertib asrama
8. Menyusun hak dan kewajiban atlit
9. Menyusun tugas dan kewajiban tenaga kebersihan
10. Menyusun tugas dan kewajiban pelatih
11. Menyusun rencana administrasi dan keuangan
12. Menyusun rencana pengadaan barang dan jasa
13. Menyusun rencana Try Out

14. Menyusun rencana pengajuan dana per bulan/ Triwulan
15. Membayarkan honor/ uang saku bagi personil yang terdata dalam surat keputusan
16. Menyusun laporan realisasi bulanan (fisik dan keuangan)
17. Menyusun surat pertanggungjawaban keuangan
18. Melaksanakan pelatihan sesuai jadwal/ program
19. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan
20. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan diasrama
21. Melaksanakan monitoring dan evaluasi perkembangan prestasi atlit
22. Melaksanakan monitoring dan evaluasi perkembangan pendidikan akademis atlit
23. Membuat laporan pertriwulan perkembangan prestasi/ akademis atlit kepada kepala dinas dan instansi terkait.

Adapun cabang olahraga pada Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Mahasiswa (PPLM) sebanyak 10 (sepuluh) Cabang Olahraga yaitu:

1. Cabang Olahraga Dayung
2. Cabang Olahraga Angkat Berat
3. Cabang Olahraga Sepak Takraw
4. Cabang Olahraga Pencak Silat
5. Cabang Olahraga Gulat
6. Cabang Olahraga Golf
7. Cabang Olahraga Atletik
8. Cabang Olahraga Panahan

9. Cabang Olahraga Tinju
10. Cabang Olahraga Taekwondo

Adapun beberapa ivent yang perna diikuti beserta prestasi yang raih oleh atlek PPLP maupun PPLM adalah sebagai berikut :

1. PON Riau 2012 cabang olahraga Dayung memperoleh 7 Emas, 5 Perak, 8 Perunggu dari 24 Medali yang diperebutkan dan Tim Dayung Riau menjadi Juara Umum.
2. PON Riau 2012 cabang Olahraga Angkat Berat memperoleh 1 Emas, 3 Perak 1 Perunggu.
3. PON Riau 2012 Cabang Olahraga Atletik memperoleh 1 emas, 3 Perak, 2 Perunggu
4. PON Riau 2012 Cabang Olahraga Pencak Silat 2 Emas
5. PON Riau 2012 Cabang Olahraga Sepak Takraw 1 Perak
6. Juara Umum Dragon Boat Internasional di Padang tahun 2010
7. Asian Games 2010 di Guang Zhou China memperoleh 3 medali emas dan 3 medali perak
8. Kejurnas Angkat Besi Remaja/ Yuniior dan Angkat Berat Yuniior Tahun 2011 Di Jakarta memperoleh medali 4 emas dan 7 Perak
9. Kejurnas Atletik Asean Yuniior Championship di Thailand 1 Perunggu
10. Kejurnas antar PPLP Panahan di Surabaya Tahun 2010 3 Emas, 5 perak, 3 perunggu
11. Kejurnas Gulat antar PPLM Tahun 2010 di Bandung 1 Perak, 1 Perunggu

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden, yang diperlukan untuk memberikan gambaran yang signifikan (jelas) antara data dengan responden analisis yang dilakukan, identitas responden juga dibutuhkan untuk menjawab tujuan dari penelitian. Identitas responden mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, yang penulis paparkan dalam penelitian ini adalah berdasarkan nama, jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Sedangkan untuk masyarakat yang ikut dalam kegiatan kepedulian terhadap korupsi yang penulis paparkan dalam penelitian ini adalah berdasarkan nama, jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan dibawah ini sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas responden mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau terdiri dari dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan kelamin perempuan. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan dalam bekerja. untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau yang ikut dalam kegiatan kepedulian terhadap korupsi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Peresentase
1	Laki-laki	30	54%
2	Perempuan	25	46%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data hasil olahan lapangan, 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden pegawai mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau dilihat dari jenpis kelamin yaitu untuk laki-laki sebanyak 30 orang dengan peresentase 54%, dan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang dengan peresentase 46%. Dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 55 orang.

2. Umur

Umur merupakan suatu tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan. Seperti diketahui bahwa pegawai yang lebih tua umurnya akan lebih bijaksana dalam mengambil tindakan dari pada pegawai yang lebih muda, akan tetapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa lebih tua umur seseorang maka kemampuan fisiknya akan lebih ceapat mengalami kelelahan dalam melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan pegawai yang umurnya lebih muda. Untuk lebih jelasnya mengenai umur Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel V.2 Distribusi Responden mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20-30	5	9%
2	31-40	20	36%
3	41-50	30	55%
4	>50	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber: Data hasil olahan lapangan, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk identitas responden pegawai jika dilihat dari tingkat umur maka menjadi beragam. Untuk umur 20-30 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 9%, umur 31-40 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 36%, dan umur 41-50 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 55% dan umur >50 tahun tidak ada.

3. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin matang pola pikir seseorang dalam berbuat dan bertindak laku dalam mengambil keputusan dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan. Pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam rangka memberikan pengembangan terhadap pola pikir orang lain dalam memahami dan menilai sesuatu dimana dari tingkat pendidikan kita mengetahui kemampuan seseorang yang cenderung akan mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku setiap orang. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan responden Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.3 Distribusi Responden Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SLTA	20	36%
2	Diploma	30	56%
3	Strata 1	5	9%
4	Strata 2	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber: Data hasil olahan lapangan, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk identitas responden pegawai dilihat dari tingkat pendidikan terdiri dari berbagai tingkatan. Untuk pendidikan SLTA Berjumlah 20 Orang dengan presentase 36%, Diploma berjumlah 30 orang dengan presentase 56% untuk Strata 1 berjumlah 5 orang dengan presentase 9%, dan untuk pendidikan Strata 2 tidak ada. Dengan adanya peningkatan pendidikan maka sumber daya di Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau akan lebih mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif dan penuh rasa tanggung jawab.

B. Analisis Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

Dari data yang di peroleh penulis dari hasil wawancara dan kuesioner dengan responden Atlet dan juga Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, maka penulis akan menyajikan dan menganalisis data-data tersebut dalam bentuk uraian serta gambaran mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. Untuk mengetahui Analisis

Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau maka penulis menguraikan sebagai berikut:

A. Keterampilan Kerja

Tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi. Keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu untuk mendukung efektivitas kerja organisasi, maka diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengalaman kerja dalam bekerja sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik, tidak hanya kepada para pegawai di lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, tetapi juga kepada Atlet yang memiliki kepentingan dengan Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau.

Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada pegawai yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan karir pegawai. Siagian (2002: 43), menyebutkan bahwa seorang karyawan yang akan mengembangkan karirnya harus memahami beberapa aspek, salah satunya adalah memahami tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi darinya.

Program pengembangan karir pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang bertujuan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, misalnya pelatihan pengetahuan dan sikap. Meningkatkan potensi pegawai untuk kemajuan karir dan pekerjaannya dengan menyekolahkan pegawai ke jenjang lebih tinggi dengan program beasiswa. Fenomena yang terjadi di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau seperti masalah yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antar seorang pegawai dengan aspek – aspek pekerjaannya.

Jika suatu pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan minat, pendidikan, kemampuan dan pengalamannya, maka seorang pegawai tidak dapat melakukan tugasnya secara maksimal. Seperti masih ada pegawai yang belum menguasai beban tugas yang sesuai dengan jabatannya. Misalnya, pada bagian Sekretariat yang mempunyai tugas pokok menyusun rencana kegiatan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan penyusunan program, belum terlaksana dengan baik. Semua organisasi, baik lembaga publik maupun bisnis, memiliki ciri-ciri yang sama yaitu usaha untuk mencapai tujuan tertentu terdiri atas unsur-unsur individu, kelompok dan struktur organisasi. Untuk mencapai tujuan maka unsur pimpinan dan anggota organisasi perlu memiliki kemampuan kerja (pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan bidang-bidang tugas yang dipercayakan.

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau

karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan Dunnett's dalam Lian (2013:17) skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy dalam Aristarini dkk (2014:3) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo dan Alwi dalam Aristarini dkk (2014:3) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Membangun karir

merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Hal ini diarahkan untuk mengoptimalkan segala kemampuan dan kekuatan yang ada dalam setiap individu atau pribadi. Selain itu, dalam organisasi atau instansi setiap pegawai mengharapkan tidak hanya sekedar uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memiliki keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dirinya.

Salah satu sarana penting yang menjadi media untuk aktualisasi diri tersebut adalah pengembangan karir. Dengan adanya program pengembangan karir seorang pegawai dapat menduduki posisiposisi tertentu yang diinginkan. Pegawai dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang keterampilan dan pengalaman kerja membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya.

Terdapat juga sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki pegawai tidak sama akan tetapi terus berkembang. Salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan dan pengembangan karir pegawai. Program tersebut sebagai upaya organisasi untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, baik organisasi publik maupun bisnis. Keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan

dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

Adapun unsur-unsur pertanyaan yang meliputi indikator Keterampilan Kerja yaitu:

1. Penguasaan Peralatan
2. Penguasaan Teknik

Untuk lebih jelasnya mengenai tentang Kinerja Pegawai maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.4 Tanggapan Responden Pegawai mengenai Keterampilan Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Penguasaan Peralatan	20 (80%)	5 (20%)	-	25 (100%)
2	Penguasaan Teknik	18 (72%)	7 (28%)	-	25 (100%)
Jumlah		38	12	-	50
Rata-rata		19	6	-	25
Presesntase		76%	24%	-	100%

Dari tabel V.4 dapat diketahui bahwa tanggapan responden Pegawai, berdasarkan Kinerja Pegawai. terhadap indikator yang diatas dengan item yang dinilai mengenai sub indikator Penguasaan Peralatan, untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 20 orang dengan presentase 80%, sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 5 orang dengan presentase 20%, dan kategori kurang baik tidak ada.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai sub indikator Penguasaan Teknik. Dan untuk kategori penilaian Baik sebanyak 18 orang dengan presentase 72% dan sebanyak 7 orang atau dalam presentase 28% Pegawai yang mengatakan Cukup Baik, dan juga yang mengatakan Kurang Baik tidak ada.

Dari data diatas berdasarkan Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau dapat disimpulkan bahwa, pada indikator Penguasaan Peralatan dan Penguasaan Teknik dikategorikan “Baik” yaitu berjumlah 19 orang dengan presentase 76%. Artinya Kinerja Pegawai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau tersebut sudah maksimal dalam menangani penguasaan peralatan dan penguasaan teknik.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan Atlet mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.5 Tanggapan Responden Atlet Tentang Analisis Keterampilan Kerja Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Penguasaan Peralatan	15 (50%)	8 (26%)	7 (24%)	30 (100%)
2	Penguasaan Teknik	9 (30%)	17 (57%)	4 (13%)	30 (100%)
Jumlah		24	25	11	60
Rata-rata		12	13	5	30
Presesntase		40%	43%	17%	100%

Sumber : Data Olahan lapangan, 2021

Dari tabel V.5 dapat diketahui bahwa tanggapan responden Atlet terhadap indikator yang diatas dengan item yang dinilai mengenai Penguasaan Peralatan. Untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 15 orang dengan presentase 50%,

sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 8 orang dengan presentase 26%, dan kategori kurang baik sebanyak 7 orang dengan presentase 24%.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai Penguasaan Teknik, dan untuk kategori penilaian Baik sebanyak 9 orang dengan presentase 30% dan sebanyak 17 orang atau dalam presentase 57% masyarakat yang mengatakan Cukup Baik, dan juga masyarakat yang mengatakan Kurang Baik berjumlah 4 orang atau dalam presentase 13%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, pada indikator Keterampilan Kerja dikategorikan “Cukup Baik” yaitu berjumlah 13 orang dengan presentase 43%. Berdasarkan Keterampilan Kerja dinilai Cukup baik karena Penguasaan Peralatan dan Penguasaan Teknik dapat dinilai “Cukup baik”.

Berdasarkan data diatas dimana sebagian besar responden menilai bahwa keahlian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya masih tergolong rendah. Kurangnya keahlian ini disebabkan oleh ketidak sesuaian antara latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai dengan beban dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan wawancara Kepada Niken Yusandri, SH Selaku Asisten Pelatih Cabang Olahraga Angkat Berat beliau mengatakan bahwa :

“Saya adalah lulusan Sarjana Hukum, namun disini saya bekerja menjadi asisten pelatih cabang olahragara Angkat Berat”.

Dari pengelitian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa pengalaman yang dimiliki oleh pegawai masih tergolong rendah, hal ini disebabkan hampir sebagian besar pegawai memiliki masa kerja yang relatif baru yakni kurang dari 4 tahun.

Tentunya dengan masa kerja yang relatif masih baru, tentunya akan mempengaruhi hasil kerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan wawancara Kepada H. Bobby Rachmat S.Stp, M.Si Selaku Kepala Dinas beliau mengatakan bahwa :

“Kemampuan pelatih dalam melaksanakan tugas kepelatihan sudah cukup baik, akan tetapi belum terlalu maksimal, hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatih mengikuti pelatihan/training kepelatihan. Kurangnya pemahaman pelatih dalam hal kepelatihan hal ini disebabkan oleh sebagian besar pelatih merupakan berasal dari atlit yang berprestasi yang diangkat menjadi pegawai dan tidak berasal dari lulusan kepelatihan.”

Berdasarkan wawancara Kepada Ir.Yul Akhyar,MM Selaku kabid bagian prestasi beliau mengatakan bahwa :

“Hal lain yang menyebabkan kurangnya pengalaman kerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dalam melaksanakan pekerjaannya adalah terdapat perbedaan latar belakang pendidikan pegawai dengan beban dan tanggung jawab yang dilaksanakannya Dari penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab kurang baiknya kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.”

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa keengganan pegawai untuk mengikuti kursus atau pun pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. Hal ini tentu sangat menghambat pencapaian kinerja. Pegawai seharusnya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian diatas dari pengamatan peneliti banyak memang pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya hal ini tercermin dari banyaknya pekerjaan yang selesai tidak berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan Hasil Kuisisioner dan wawancara mengenai indikator Keterampilan Kerja Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, pertama masih adanya

keengganan sebagian besar pegawai untuk mengikuti kursus atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. Kedua kurangnya prestasi kerja, disebabkan oleh ketidak sesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan. Untuk melihat tanggapan responden dari indikator tanggung jawab yaitu tanggung jawab pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Adapun unsur-unsur pertanyaan Tanggung Jawab yang meliputi indikator yaitu:

1. Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan
2. Pemberian Sanksi

Untuk lebih jelasnya mengenai Tanggung Jawab maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.6 Tanggapan Responden Pegawai mengenai Tanggung Jawab Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	2	3	4	5	6
1	Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan	20 (80%)	5 (20%)	-	25 (100%)

2	Pemberian Sanksi	18 (72%)	7 (28%)	-	25 (100%)
Jumlah		38	12	-	50
Rata-rata		19	6	-	25
Presesntase		76%	24%	-	100%

Sumber : Data Olahan lapangan, 2021

Dari tabel V.6 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator Tanggung Jawab dengan item yang dinilai mengenai Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan maka untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 20 orang dengan presentase 80%, sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 5 orang dengan presentase 20%, dan kategori kurang baik tidak ada.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai Pemberian Sanksi untuk kategori penilaian Baik sebanyak 18 orang dengan presentase 72% dan sebanyak 7 orang atau dalam presentase 28% yang mengatakan Cukup Baik, dan juga yang mengatakan Kurang Baik tidak ada.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, pada indikator Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara dikategorikan “Baik” yaitu berjumlah 19 orang dengan presentase 76%.

Dari hasil responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa tanggung jawab pegawai sudah baik akan tetapi masih terdapat sebagian kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Kurang nya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, lemahnya

pengawasan dari pimpinan serta kurangnya ketegasan pimpinan terhadap pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan pengamatan peneliti ketika berada dilokasi yakni banyaknya pekerjaan yang terbengkalai yang seharusnya bisa diselesaikan 1 (satu) hari menjadi sehari-hari akibat pegawai yang acuh terhadap pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas pokoknya. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga honorer.

Seringnya pimpinan tidak berada ditempat. Banyaknya pegawai yang pada jam kerja berada masih di kantin untuk makan-makan dan bercerita- cerita. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan maupun hasil kerja yang diperoleh.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan Atlet terhadap indikator Tanggung Jawab mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.7 Tanggapan Responden Atlet Berdasarkan Indikator Tanggung Jawab

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan	3 (10%)	24 (80%)	3 (10%)	30 (100%)
2	Pemberian Sanksi	4 (9%)	25 (86%)	1 (5%)	30 (100%)
Jumlah		7	49	4	60
Rata-rata		3	24	3	30
Presesntase		10%	80%	10%	100%

Sumber : Data Olahan lapangan, 2021

Dari tabel V.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden Atlet terhadap indikator Tanggung Jawab dengan item yang dinilai mengenai Turut Serta Dalam Melaksanakan Pekerjaan untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 24 orang dengan presentase 80%, dan kategori kurang baik sebanyak 3 orang dengan presentase 10%.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai Pemberian Sanksi untuk kategori penilaian Baik sebanyak 4 orang dengan presentase 9% sebanyak 25 orang atau dalam presentase 86% masyarakat yang mengatakan Cukup Baik, dan juga masyarakat yang mengatakan Kurang Baik sebanyak 1 orang atau dalam presentase 5%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, pada indikator Tanggung Jawab dikategorikan “Cukup Baik” yaitu berjumlah 24 orang dengan presentase 80%.

Dari hasil responden diatas dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar Pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dimiliki. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilakukannya ini bisa disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari pimpinan serta ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak bertanggung jawab yang masih kurang.

Peneliti mengutip hasil wawancara dengan salah satu pegawai honorer sebagai berikut :

“Setiap hari kami selalu mengerjakan banyak pekerjaan, diantaranya juga ada pekerjaan pegawai yang kami kerjakan, seperti membuat buku pedoman rencana kerja, menyusun surat keputusan pengangkatan PPTK, menyusun rencana Try Out, Membuat Buletin”.

Dari data di atas dapat kita simpukan bahwa kinerja pegawai masih rendah hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu pertama kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, kedua lemahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai, ketiga ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang bermasalah masih kurang. Dari pengamatan peneliti dilapangan banyak pegawai yang pada jam kerja berada di kantin, ada juga yang sibuk dengan membaca koran, bercerita-cerita didalam ruangan, serta banyaknya pekerjaan yang dilimpakan kepada tenaga honorer.

Berdasarkan wawancara Kepada H. Bobby Rachmat S.Stp, M.Si Selaku Kepala Dinas beliau mengatakan bahwa :

“Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan hal yang mutlak bagi pegawai karena juga akan mengangkut pertanggung jawaban terhadap hasil kerja yang di peroleh, akan tetapi yang sering terjadi adalah seringnya melempar tanggung jawab dalam pekerjaan, kalau hasilnya baik maka sering menganggap itu adalah hasil kerjanya dan dia bertanggung jawab namun jika hasilnya kurang baik maka semua saling lempar tanggung jawab ditambah lagi dengan lemahnya pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai.”

Berdasarkan wawancara Kepada Kepada Ir.Yul Akhyar,MM Selaku kapid bagian prestasi beliau mengatakan bahwa :

“Bicara tentang peraturan dan jelas pasti ada, siapapun yang sudah menjadi pegawai negeri di kantor ini tentu sudah terikat dengan peraturan, tetapi hal yang terpenting disini adalah bagaimana pelaksanaan peraturan tersebut di lapangan, namun kenyataannya banyak peraturan-peraturan dilanggar oleh pegawai, ini juga disebabkan oleh lemahnya kesadaran pegawai dalam menaati peraturan-peraturan yang ada serta ada tindakan tegas dari atasan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan.”

Dilanjutkan wawancara Kepada Kepada Ir.Yul Akhyar,MM Selaku kabit bagian prestasi beliau mengatakan bahwa :

“Ketaatan pegawai mengikuti peraturan masih sangat kurang terutama dalam mengikuti upacara apel pagi, dari data yang ada hampir setiap hari selalu ada pegawai yang tidak mengikuti upacara apel pagi dengan berbagai alasan”

Dari tanggapan responden di atas dapat kita simpulkan bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang telah dilakukannya, jika hasilnya baik baru diakui, tentunya dengan perilaku seperti ini sangat tidak baik bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena akan menimbulkan perpecehan diantara sesama pegawai.

3. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan. Untuk mengetahui tanggapan responden dari indikator Prakarsa yakni mengenai inisiatif yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Adapun unsur-unsur pertanyaan yang meliputi indikator Prakarsa yaitu:

1. Memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan
2. Cepat dan tanggap dalam pekerjaan

Untuk lebih jelasnya mengenai tentang Prakarsa maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.8 Tanggapan Responden Pegawai Berdasarkan Indikator Prakarsa

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan	20 (80%)	5 (20%)	-	25 (100%)
2	Cepat dan tanggap dalam pekerjaan	21 (84%)	4 (16%)	-	25 (100%)
Jumlah		41	9	-	50
Rata-rata		20	5	-	25
Presesntase		80%	20%	-	100%

Sumber : Data Olahan lapangan, 2021

Dari tabel V.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator Prakarsa dengan item yang dinilai mengenai Memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 20 orang dengan presentase 80%, sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 5 orang dengan presentase 20%, dan kategori kurang baik tidak ada tanggapan dari responden.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai Cepat dan Tanggap dalam pekerjaan, untuk kategori penilaian Baik sebanyak 21 orang dengan presentase 84% dan sebanyak 4 orang atau dalam presentase 16% responden yang mengatakan Cukup Baik, dan juga responden yang mengatakan Kurang Baik tidak ada.

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan hanya menunggu perintah

dari pimpinan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan perhatian pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi. Selanjutnya untuk tanggapan responden mengenai sikap pegawai melihat tantangan yang baru dalam pekerjaannya di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan Atlet terhadap indikator Prakarsa mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.9 Tanggapan Responden Atlet Tentang Prakarsa

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan	3 (10%)	25 (83%)	2 (7%)	30 (100%)
2	Cepat dan tanggap dalam pekerjaan	7 (23%)	20 (67%)	3 (10%)	30 (100%)
Jumlah		10	45	5	60
Rata-rata		5	23	2	30
Presesntase		17%	77%	6%	100%

Sumber : Data Olahan lapangan, 2021

Dari tabel V.9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden Atlet terhadap indikator Prakarsa dengan item yang dinilai Memberikan ide untuk menyelesaikan pekerjaan Untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 25 orang dengan presentase 83%, dan kategori kurang baik sebanyak 2 orang dengan presentase 7%.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai Cepat dan tanggap dalam pekerjaan Untuk kategori penilaian Baik sebanyak 7 orang dengan presentase

23% dan sebanyak 20 orang atau dalam presentase 67% responden yang mengatakan Cukup Baik, dan juga masyarakat yang mengatakan Kurang Baik sebanyak 3 orang atau dalam presentase 10%.

Dari hasil responden diatas banyaknya responden yang menjawab Kurang Baik disebabkan kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan yang berakibat kurang mampunya pegawai dalam memberikan saran yang dipandang perlu dan berguna yang berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai hanya menuggu instruksi dari pimpinan tanpa mau memberikan saran pendapatnya.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab tingkat inisiatif pegawai secara keseluruhan masih tergolong rendah. Pegawai cenderung menunggu perintah dari pada mengambil inisiatif. Dari penelitian dilapangan ada beberapa faktor yang mengakibatkan kurangnya inisiatif pegawai terhadap pekerjaan disebabkan akibat kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai terutama pegawai yang berprestasi.

Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan Kepada Ir.Yul Akhyar,MM Selaku kabid bagian prestasi beliau mengatakan bahwa ;

“Disini inisatif pegawai dalam bekerja sangat kurang sekali, kebanyakan pegawai dalam bekerja menunggu instruksi dari kepala UPT, jika kepala UPT tidak berapa ditempat pegawai sering lalai dalam melaksanakan pekerjaannya”

Dari kutipan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa masih rendanya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Berikut adalah hasil wawancara peneliti H. Bobby Rachmat S.Stp, M.Si selaku Kepala Dinas beliau mengatakan bahwa :

“Kepemimpinan seseorang memang sangat mempengaruhi kinerja pegawainya, contohnya saja sekarang, kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai, serta jarang nya pimpinan berada ditempat mengakibatkan pegawai kurang serius dalam melaksanakan pekerjaannya.”

Dari kutipan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi kinerja anggotanya, kurangnya perhatian dan pengawasan pimpinan terhadap pegawai sangat besar pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang amat penting menentukan keberhasilan kinerja suatu instansi. masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

4. Disiplin

Disiplin atau Ketaatan adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan. Ketaatan pegawai dalam mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan baik oleh peraturan perundang-undangan maupun pimpinan akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Adapun unsur-unsur pertanyaan yang meliputi indikator Disiplin yaitu:

1. Kepatuhan Terhadap Peraturan
2. ketepatan waktu

Untuk lebih jelasnya mengenai tentang Disiplin maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.10 Tanggapan Responden Pegawai Berdasarkan Indikator Disiplin

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Kepatuhan Terhadap Peraturan	20 (80%)	5 (20%)	-	25 (100%)
2	Ketepatan waktu	19 (76%)	6 (24%)	-	25 (100%)
Jumlah		39	11	-	50
Rata-rata		20	5	-	25
Presesntase		80%	20%	-	100%

Sumber : Data Olahan lapangan, 2021

Dari tabel V.10 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator Disiplin dengan item yang dinilai mengenai Kepatuhan Terhadap Peraturan maka untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 20 orang dengan presentase 80%, sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 5 orang dengan presentase 20%, dan kategori kurang baik tidak ada tanggapan dari responden.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai Ketepatan Waktu Maka untuk kategori penilaian Baik sebanyak 19 orang dengan presentase 76% dan sebanyak 6 orang atau dalam presentase 24% responden yang mengatakan Cukup Baik, dan juga responden yang mengatakan Kurang Baik tidak ada.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab kinerja pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dispora Riau dilihat dari

indikator ketaatan masih tergolong baik. Hal ini harus dipertahankan oleh pegawai, dan tentang peraturan dan jelas pasti ada, siapapun yang sudah menjadi pegawai negeri di kantor ini tentu sudah terikat dengan peraturan, tetapi hal yang terpenting disini adalah bagaimana pelaksanaan peraturan tersebut di lapangan, namun kenyataanya banyak peraturan-peraturan dilanggar oleh pegawai, ini juga disebabkan oleh lemahnya kesadaran pegawai dalam menyaati peraturan-peraturan yang ada serta ada tindakan tegas dari atasan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan.

Dari hasil responden diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menjawab ketaatan pegawai terhadap pimpinan tergolong Baik. Peneliti menganggap wajar karena berhubungan dengan penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut. Pimpinan merupakan yang menentukan penilain terhadap kinerja pegawai yakni dengan menggunakan DP3 yaitu hasil kinerja pegawai dalam waktu 1 (satu) tahun. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan Atelet terhadap indikator Disiplin, mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.11 Tanggapan Responden Atlet Tentang Indikator Disiplin

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Kepatuhan Terhadap Peraturan	10 (33%)	15 (50%)	5 (17%)	30 (100%)

2	Ketepatan waktu	8 (27%)	15 (50%)	7 (23%)	30 (100%)
	Jumlah	18	30	12	60
	Rata-rata	9	15	6	30
	Presesntase	30%	50%	20%	100%

Sumber : Data Olahan lapangan, 2021

Dari tabel V.11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden Atlet terhadap indikator mengenai Disiplin dengan item yang dinilai mengenai Kepatuhan Terhadap Peraturan untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 10 orang dengan presentase 33%, sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 15 orang dengan presentase 50%, dan kategori kurang baik sebanyak 5 orang dengan presentase 17%.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai Ketepatan Waktu untuk kategori penilaian Baik sebanyak 8 orang dengan presentase 27% dan sebanyak 15 orang atau dalam presentase 50% Atlet yang mengatakan Cukup Baik, dan juga Atlet yang mengatakan Kurang Baik sebanyak 7 orang atau dalam presentase 23%.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan kurangnya pegawai mentaati peraturan yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, hal tersebut terlihat saat peneliti melakukan tinjauan langsung dimana masih ada pegawai yang jarang di kantor saat jam kerja, banyaknya pegawai yang tidak ikut upacara apel pagi pada setiap harinya, hal ini terlihat dari absensi pegawai setiap pagi, serta kurangnya pegawai dalam mentaati ketentuan dalam pemakaian baju dinas pegawai. Kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan ini akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan wawancara Kepada H. Bobby Rachmat S.Stp, M.Si Selaku Kepala Dinas beliau mengatakan bahwa :

“Ketaatan pegawai mengikuti peraturan masih sangat kurang terutama dalam mengikuti upacara apel pagi, dari data yang ada hampir setiap hari selalu ada pegawai yang tidak mengikuti upacara apel pagi dengan berbagai alasan”

Berdasarkan wawancara Kepada Ir.Yul Akhyar,MM Selaku Kabid bagian prestasi beliau mengatakan bahwa ;

“Tingkat ketidakhadiran pegawai tergolong cukup tinggi hampir setiap hari selalu ada pegawai yang tidak masuk kantor dengan berbagai alasan. Karena absensi pegawai masih menggunakan sistim manual sehingga absen bisa diisi kapan pegawai masuk kantor, serta adanya saling menitip absen diantar sesama pegawai. Tentunya dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi tersebut sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.”

Dari data di atas kita ketahui bahwa lemahnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan-peraturan yang ada serta tidak ada tindakan tegas dari atasan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan dan bahwa kesadaran pegawai akan mentaati peraturan yang ada masih tergolong rendah. Ini tentunya akan berakibat terhadap kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya.

5 Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Kerjasama merupakan salah satu faktor penting dalam terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan. Dengan adanya kerja sama diantara pegawai maka hasil yang dicapai akan semakin optimal.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:704) kerjasama merupakan sesuatu yang ditangani oleh beberapa pihak. Kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Landsberger (2011)

kerjasama atau belajar bersama adalah proses berkelompok dimana anggotaanggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

Selain itu kemampuan kerjasama mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berinteraksi, serta melatih pegawai beradaptasi dengan lingkungan baru. Karakter kerjasama dapat ditanamkan, dilatih, dan dikembangkan melalui berbagai cara.

Adapun unsur-unsur pertanyaan yang meliputi indikator Kerjasama yaitu:

1. Membina hubungan antar pegawai
2. Melakukan Kerjasama

Untuk lebih jelasnya mengenai tentang indikator Kerjasama maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.12 Tanggapan Responden Pegawai Berdasarkan Indikator Kerjasama

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Membina hubungan antar pegawai	23 (92%)	2 (8%)	-	25 (100%)
2	Melakukan Kerjasama	17 (68%)	8 (32%)	-	25 (100%)
Jumlah		40	10	-	50
Rata-rata		20	5	-	25
Presesntase		80%	20%	-	100%

Sumber : Data Olahan lapangan, 2021

Dari tabel V.12 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator Kerjasama dengan item yang dinilai mengenai Membina hubungan antar pegawai untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 23 orang dengan

presentase 92%, sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 2 orang dengan presentase 8% dan kategori kurang baik tidak ada tanggapan dari responden.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai Melakukan Kerjasama untuk kategori penilaian Baik sebanyak 17 orang dengan presentase 68% dan sebanyak 8 orang atau dalam presentase 32% responden yang mengatakan Cukup Baik, dan juga responden yang mengatakan Kurang Baik tidak ada.

Banyaknya responden yang menjawab baik karena memang untuk menunjang hasil kinerja yang maksimal dibutuhkan masukan dari orang lain. Apalagi sebagian pelaksanaan pekerjaan pegawai berada dilapangan sebagai pelatih, tentunya pegawai/ Pelatih di tuntut untuk selalu bisa mengembangkan potensinya. sehingga masukan/ pendapat dari orang lain sangatlah diperlukan sekali demi hasil kerja yang maksimal yakni mendapatkan atlit-atlit yang berprestasi yang bisa bersaing ditingkat nasional maupun internasional. Sehingga diharapkan atlit bisa mengharumkan nama provinsi dan bahkan bangsa Indonesia.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan Atlet terhadap indikator Kerjasama, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.13 Tanggapan Responden Atlet Berdasarkan Indikator Kerjasama

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	2	3	4	5	6
1	Membina Hubungan Antar Pegawai	5 (17%)	23 (76%)	2 (7%)	30 (100%)
2	Melakukan Kerjasama	7 (23%)	21 (70%)	2 (7%)	30 (100%)
Jumlah		12	44	4	60
Rata-rata		6	22	2	30
Presesntase		20%	73%	7%	100%

Sumber : Data Olahan lapangan, 2021

Dari tabel V.13 dapat diketahui bahwa tanggapan responden Atlet terhadap indikator mengenai Kerjasama dengan item yang dinilai mengenai Membina Hubungan Antar Pegawai untuk kategori penilaian Baik adalah sebanyak 5 orang dengan presentase 17%, sedangkan untuk penilaian cukup baik sebanyak 23 orang dengan presentase 76%, dan kategori kurang baik sebanyak 2 orang dengan presentase 7%.

Pada item Kedua yang dinilai mengenai Melakukan Kerjasama untuk kategori penilaian Baik sebanyak 7 orang dengan presentase 23% dan sebanyak 21 orang atau dalam presentase 70% masyarakat yang mengatakan Cukup Baik, dan juga masyarakat yang mengatakan Kurang Baik sebanyak 2 orang atau dalam presentase 7%.

Dari hasil penelitian peneliti menemukan bahwa tingkat sinergisitas, kemampuan dan skill antar pegawai masih rendah hal ini disebabkan oleh berbeda-bedanya masing-masing tugas pokok dan lokasi pekerjaan masing-masing pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai dalam mempertimbangkan dan menerima usulan yang baik dari orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan pada UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Berdasarkan wawancara H. Bobby Rachmat S.Stp, M.Si selaku Kepala Dinas beliau mengatakan bahwa :

“Kurangnya kerjasama diantara pegawai disebabkan oleh sebagian besar pegawai memiliki pekerjaan di lapangan dan lokasinya juga berbeda-beda, sebanyak 27 orang pegawai UPT Pelatihan Pemuda dan Olahraga merupakan

pelatih dan asisten pelatih yang pekerjaannya lebih banyak dilapangan yakni di masing-masing tempat pusat latihan”.

Berdasarkan wawancara Kepada Ir.Yul Akhyar,MM Selaku kabid bagian prestasi beliau mengatakan bahwa :

“Memang untuk menunjang hasil kinerja yang maksimal dibutuhkan masukan dari orang lain. Apalagi sebagian pelaksanaan pekerjaan pegawai berada dilapangan sebagai pelatih, tentunya pegawai/ Pelatih di tuntut untuk selalu bisa mengembangkan potensinya. sehingga masukan/ pendapat dari orang lain sangatlah diperlukan sekali demi hasil kerja yang maksimal yakni mendapatkan atlit-atlit yang berprestasi yang bisa bersaing ditingkat nasional maupun internasional. Sehingga diharapkan atlit bisa mengharumkan nama provinsi dan bahkan bangsa Indonesia.”

Dari data jawaban responden didapat kesimpulan bahwa sebagian besar responden menjawab kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dari indikator Kerjasama masih dalam kategori rendah atau kurang baik. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi diantara para pegawai. Minimnya komunikasi ini dapat disebabkan oleh terlalu sibuknya pegawai dalam melaksanakan tugas yang mana sebagian besar tugasnya berada dilapangan yang jaraknya cukup jauh antara satu dengan yang lainnya. Padahal tingkat kerjasama yang tinggi diantara pegawai akan memudahkan komunikasi serta akan lebih mampu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan yang ada.

Selanjutnya hasil rekapulasi tanggapan responden Pegawai mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.14 Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

No	Indikator	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Keterampilan Kerja	19 (76%)	6 (24%)	-	25 (100%)

2	Tanggung Jawab	19 (76%)	6 (24%)	-	25 (100%)
3	Prakarsa	20 (80%)	5 (20%)	-	25 (100%)
4	Disiplin	20 (80%)	5 (20%)	-	25 (100%)
5	Kerja Sama	20 (80%)	5 (20%)	-	25 (100%)
Jumlah		98	27	-	125
Rata-Rata		20	5	-	25
Presentase		(80%)	(20%)	-	100%

Sumber: Data hasil olahan lapangan, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden Pegawai mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau yaitu dilihat dari indikator Keterampilan Kerja diketahi sebanyak 19 orang atau 76% mengatakan Baik, sebanyak 6 orang atau 24% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan Kurang baik tidak ada. Dengan demikian kesimpulan Responden sementara terhadap indikator Keterampilan kerja Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau dalam kategori Baik yaitu berjumlah 19 orang atau 76%.

Pada indikator kedua yaitu dilihat dari Tanggung Jawab diketahui sebanyak 19 orang atau 76% yang mengatakan Baik, sebanyak 6 orang atau 24% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan kurang baik tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan Responden Pegawai mengenai Tanggung Jawab berada dalam kategori Baik yaitu berjumlah 19 orang atau 76%.

Pada indikator ketiga yaitu dilihat dari indikator Prakarsa diketahui sebanyak 20 orang atau 80% yang mengatakan baik, sebanyak 5 orang atau 20% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan kurang baik tidak ada.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sementara terhadap indikator Prakarsa dalam kategori Baik yaitu berjumlah 20 orang atau 80%.

Pada indikator Empat yaitu dilihat dari indikator Disiplin diketahui sebanyak 20 orang atau 80% yang mengatakan baik, sebanyak 5 orang atau 20% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan kurang baik tidak ada. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sementara terhadap indikator Disiplin mengenai pekerjaan dalam kategori Baik yaitu berjumlah 20 orang atau 80%.

Pada indikator Kelima yaitu dilihat dari indikator Kerjasama diketahui sebanyak 20 orang atau 80% yang mengatakan baik, sebanyak 5 orang atau 20% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan kurang baik tidak ada. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sementara terhadap indikator Kerja Sama mengenai pekerjaan dalam kategori Baik yaitu berjumlah 20 orang atau 80%.

Dari rekapitulasi Tanggapan seluruh responden pegawai mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, untuk kategori Baik yaitu berjumlah 20 orang atau dalam presentase 80%, untuk kategori Cukup Baik yaitu 5 orang atau dalam presentase 20%, dan juga untuk kategori kurang baik tidak ada.

Data diatas merupakan hasil dari seluruh jawaban responden pegawai mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk penelitian ini dikategorikan “Baik” dengan Presentase 80% sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang presentase 67%-100% termasuk dalam kategori Baik, artinya

Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau Menurut Pegawai yang bekerja sudah berjalan dengan baik dan segala tugas-tugas telah dijalankan dengan baik.

Setelah pembahasan masing-masing indikator diatas untuk mengetahui bagaimana Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. Maka dilakukan rekapitulasi jawaban responden penelitian dari responden Atlet membawa peneliti dapat melihat apakah Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau sudah berjalan dengan baik atau belum, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini :

Tabel V.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Atlet terhadap Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

No	Indikator	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Keterampilan Kerja	12 (40%)	13 (43%)	5 (17%)	30 (100%)
2	Tanggung Jawab	3 (10%)	24 (80%)	3 (10%)	30 (100%)
3	Prakarsa	5 (17%)	23 (77%)	2 (6%)	30 (100%)
4	Disiplin	9 (30%)	15 (50%)	6 (20%)	30 (100%)
5	Kerja Sama	6 (20%)	22 (73%)	2 (7%)	30 (100%)
Jumlah		35	97	18	150
Rata-Rata		7	19	4	30
Presentase		(23%)	(64%)	(13%)	100%

Sumber: Data hasil olahan lapangan, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden Atlet mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau yaitu dilihat dari indikator Keterampilan Kerja diketahui sebanyak 12 orang atau

40% mengatakan Baik, sebanyak 13 orang atau 43% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan Kurang baik sebanyak 5 orang atau 17%. Dengan demikian kesimpulan Responden sementara terhadap indikator Keterampilan kerja Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau dalam kategori Cukup Baik yaitu berjumlah 13 orang atau 43%.

Pada indikator kedua yaitu dilihat dari Tanggung Jawab diketahui sebanyak 3 orang atau 10% yang mengatakan Baik, sebanyak 24 orang atau 80% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan kurang baik berjumlah 3 orang atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan Responden Pegawai mengenai Tanggung Jawab berada dalam kategori Cukup Baik yaitu berjumlah 24 orang atau 80%.

Pada indikator ketiga yaitu dilihat dari indikator Prakarsa diketahui sebanyak 5 orang atau 17% yang mengatakan baik, sebanyak 23 orang atau 77% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan kurang baik sebanyak 2 orang atau 6%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sementara terhadap indikator Prakarsa dalam kategori Cukup Baik yaitu berjumlah 23 orang atau 77%.

Pada indikator Empat yaitu dilihat dari indikator Disiplin diketahui sebanyak 9 orang atau 30% yang mengatakan baik, sebanyak 15 orang atau 50% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan kurang baik sebanyak 6 orang atau 20%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sementara terhadap indikator Disiplin mengenai pekerjaan dalam kategori Cukup Baik yaitu berjumlah 15 orang atau 50%.

Pada indikator Kelima yaitu dilihat dari indikator Kerjasama diketahui sebanyak 6 orang atau 20% yang mengatakan baik, sebanyak 22 orang atau 73% yang mengatakan cukup baik dan yang mengatakan kurang baik sebanyak 2 orang atau 7%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sementara terhadap indikator Kerja Sama mengenai pekerjaan dalam kategori Cukup Baik yaitu berjumlah 22 orang atau 73%.

Dari rekapitulasi Tanggapan seluruh responden Atlet mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau, untuk kategori Baik yaitu berjumlah 7 orang atau dalam presentase 23%, untuk kategori Cukup Baik yaitu 19 orang atau dalam presentase 64%, dan juga untuk kategori kurang baik yaitu 4 orang atau dalam presentase 13%

Data diatas merupakan hasil dari seluruh jawaban responden mengenai Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk penelitian ini dikategorikan “Cukup Baik” dengan Presentase 64% sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang presentase 34%-66% termasuk dalam kategori Cukup Baik.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dan untuk mengetahui faktor yang menghambat kinerja pegawai serta mengetahui kebijakan-kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan melihat dari berbagai uraian yang telah dijelaskan di atas tadi dalam penelitian ini, maka pada akhir bab ini penulis berikan kesimpulan dimana hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan, antara Lain :

1. Berdasarkan Hasil Kuisisioner dan wawancara mengenai indikator Keterampilan Kerja Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, pertama masih adanya keengganan sebagian besar pegawai untuk mengikuti kursus atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. Kedua kurangnya prestasi kerja, disebabkan oleh ketidak sesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan.
2. Indikator Tanggung Jawab dapat disimpulkan bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang telah dilakukannya, jika hasilnya baik baru diakui, tentunya dengan perilaku seperti ini sangat tidak baik bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena akan menimbulkan perpecehan diantara sesama pegawai.

3. Indikator Prakarsa dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan seseorang sangat mempengaruhi kinerja anggotanya, kurangnya perhatian dan pengawasan pimpinan terhadap pegawai sangat besar pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang amat penting menentukan keberhasilan kinerja suatu instansi. masih rendanya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.
4. Indikator Disiplin dapat disimpulkan bahwa lemahnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan-peraturan yang ada serta tidak ada tindakan tegas dari atasan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan dan bahwa kesadaran pegawai akan mentaati peraturan yang ada masih tergolong rendah. Ini tentunya akan berakibat terhadap kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya.
5. Dari Indikator Kerja Sama dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dari indikator Kerjasama masih dalam kategori rendah atau kurang baik. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi diantara para pegawai. Minimnya komunikasi ini dapat disebabkan oleh terlalu sibuknya pegawai dalam melaksanakan tugas yang mana sebagian besar tugasnya berada dilapangan yang jaraknya cukup jauh antara satu dengan yang lainnya. Padahal tingkat kerjasama yang tinggi diantara pegawai akan

memudahkan komunikasi serta akan lebih mampu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan yang ada.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Dalam mencapai kinerja pegawai yang terarah, tertib dan tepat sasaran hendaknya kemampuan pegawai lebih ditingkatkan lagi melalui pendidikan dan latihan serta disiplin kerja pegawai perlu mendapat perhatian agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan sasaran kerja dan efektifitas kerja pegawai dapat terlihat kemajuan.
2. Untuk mengantisipasi hambatan dalam mencapai kinerja pegawai, hendaknya seseorang atasan harus mampu mengetahui kemampuan bawahannya dalam melakukan pekerjaan dan pembagian tugas harus disesuaikan dengan kemampuan kerja, akan pekerjaan itu dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.
3. Untuk meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan perhatian dan pengawasan pimpinan sangatlah mempengaruhi, dengan adanya perhatian serta pengawasan dari pimpinan maka kesadaran pegawai akan tanggung jawab bisa ditingkatkan sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.
4. Diperlukannya suasana lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan harmonis yang akan mempengaruhi kecintaan, semangat kerja serta

meningkatkan prestasi kerja sehingga apa yang menjadi visi dan misi pada Kantor Dinas Pelatihan Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau bisa terwujud.

5. Kerjasama diantara pegawai perlu ditingkatkan supaya hasil yang ingin dicapai bisa terlaksana dengan baik dan optimal.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

Literature

- Ali, Faried, 2014. Ilmu Administrasi, Makasar: PT Refika Aditama.
- Amirullah, Haris, 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andry, Hendry. 2015. *Perilaku Dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Anggara, Sahya, 2012. Ilmu Administrasi Negara. Jakarta: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darwis, dkk, 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pelatihan Universitas Riau.
- Effendi, Usman, 2014. Asas Manajemen. Jakarta: PT Grafindo Pustaka.
- Hamim, Sufian, 2005. Administrasi, Organisasi, Manajemen. Pekanbaru: UIR Press.
- Hasibuan, Melayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan dan Akhyadi, Ade Sadikin, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Kumorotomo Wahyudi, 2013. Etika Administrasi Negara. Rajawali Pers.
- Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BFFE-Yogyakarta.
- Mardalis, 2014. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehariono, 2012. Indikator Kinerja Utama (IKU). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mulyasa, 2006. Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Modern. Jakarta: Rajawali Press.
- Pasolong, Harbani. 2016. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.

Riva'I, Veithzal. 2005. Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.

Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto, 2009. Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Tim Penyusun. 2013. Buku Pedoman Penulisan Penelitian. Pekanbaru: UIR Badan Penerbit FISIPOL.

Zulkifli dan Nurmasari. 2015. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.

Media/Dokumen

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)