

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Sebagai acuan untuk menjawab tujuan penelitian ini, penulis mengembangkan beberapa studi kepustakaan yang relevan dengan masalah penelitian. Berikut ini penulis mengemukakan konsep-konsep yang mendukung berkaitan dengan variabel yang diteliti untuk membantu memecahkan permasalahan yang terjadi antara lain :

1. Konsep Administrasi

Administrasi didefinisikan diartikan sebagai keseluruhan kerjasama antara dua manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya menurut Broks Adams (dalam Wirman syafri, 2012;8) administrasi adalah kemampuan mengkoordinasikan berbagai kekuatan sosial yang sering kali bertentangan satu dengan yang lain didalam suatu organisme sedemikian padunya sehingga kekuatan – kekuatan tersebut dapat bergerak sebagai satu kesatuan

Menurut Leonard D. White (dalam wirman syafri, 2012;9) administrasi ialah proses yang selalu terdapat pada setiap usaha kelompok, public atau privat, sipil atau militer, skala besar atau kecil.

Menurut Silalahi administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam Zulkifli 2005;20). Berangkat dari teoritis batasan

konsep administrasi baik dalam arti sempit maupun dalam arti luas (keseluruhan proses kerjasama) menunjukkan adanya sejumlah aspek utama yang menjadi motor penggerak untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi organisasi

Sedangkan menurut Herbert A. Simon menyebutkan administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama (dalam Pasolong, 2007;2). Administrasi sebagai salah satu cabang ilmu sosial, yang cakupannya keseluruhan proses aktivitas kerjasama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Selanjutnya menurut Pasolong (2007;3) mengatakan administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional. Sedangkan menurut Sugandha administrasi negara adalah:

Dan selanjutnya menurut Zulkifli (2005;20) terdapat tiga pengertian substantial yang terkandung dalam sejumlah konsep administrasi yaitu :

- a. Bahwa administrasi dapat dipandang sebagai seni. Keberhasilan penerapannya memerlukan kiat-kiat tertentu yang bersifat sangat situasional dan kondisional. Administrasi sangat terikat kepada aspek kondisi, situasi, waktu dan tempat dimana dia dijalankan.
- b. Bahwa dalam konsep administrasi terdapat unsur-unsur ; adanya dua orang manusia atau lebih; adanya tujuan yang hendak dicapai; adanya tugas-tugas yang harus dilaksanakan; adanya perlengkapan dan peralatan untuk melaksanakan tugas; dan adanya pertimbangan rasionalitas dalam merumuskan dan menyediakan setiap unsur tersebut diatas.
- c. Bahwa administrasi sebagai suatu proses kerjasama bukan merupakan konsep yang baru. Dia sudah ada dan dijalankan sejak manusia sudah mengenal peradaban. Tentang keberadaan administrasi sebagai suatu proses tindakan

Sedangkan administrasi dipandang dalam arti sempit dapat dicermati dari definisi berikut:

Administrasi adalah rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat-menyurat (koresponden) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya. Jadi administrasi adalah serangkaian kegiatan ketatausahaan atau kesekretariatan berupa surat-menyurat dan pengelolaan data atau keterangan tertulis lainnya yang dilakukan oleh dua orang atau

lebih yang didasari oleh rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Zulkifli. 2005;16)

Menurut Chandler dan Plano mengatakan administrasi publik adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (manager) keputusan-keputusan dalam kebijakan public (dalam Pasolong 2010;7).

Sedangkan Menurut Siagian (2003;7) administrasi negara adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan Negara

Dan kemudian menurut Pasolong (dalam Mulyadi, 2016;33), Administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif. Administrasi publik dimaksudkan untuk lebih memahami hubungan pemerintah dengan publik serta meningkatkan responsibilitas kebijakan terhadap kebutuhan publik dan juga melembagakan praktik manajerial agar terbiasa melaksanakan suatu kegiatan dengan efektif, efisien dan rasional.

Menurut E. N. Gladden (dalam wirman syafri, 2012;9) langkah pertama adalah mendefinisikan administrasi sebagai aktifitas manusia yang bersifat umum yang dilaksanakan, baik di dalam maupun di luar lingkungan publik. Di dalam masyarakat mana pun.

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis menarik kesimpulan bahwa administrasi dapat diartikan sebagai suatu proses kerjasama atau kegiatan-kegiatan tertentu yang terarah dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan administrasi publik dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara.

2. Konsep Organisasi

Selanjutnya organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan

Menurut James D. Mooney (dalam Zulkifli, 2015;99) Mengatakan, "Organisasi yaitu bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama"

Menurut Chester I. Bernanrd (dalam Zulkifli, 2015;99) memberikan pengertian organisasi yaitu sistem aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Organisasi merupakan proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas diantara para anggota untuk mencapai tujuan.

Menurut Sondang P.Siagian (dalam Wursanto, 2005;53), Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut S.Prajudi Atmosusudirdjo (dalam Wursanto, S2005;53), Organisasi itu sebagai struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama mencapai suatu tujuan tertentu.

Zulkifli (2005:74) mengemukakan bahwa konsep organisasi sebagai wadah pelaksanaan kerjasama, dan juga mencakup rangkaian aktifitas pembagian tugas,

penunjukan staf, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Chester L. Bernard mendefenisikan organisasi adalah sebuah sistem tentang aktivitas kerjasama dua orang atau lebih dari sesuatu yang tidak berwujud dan tidak pandang bulu, yang sebagian besar tentang persoalan silaturahmi (dalam Sjamsuddin Indradi, 2006;19).

Sedangkan menurut Zulkifli (2005;131) yang mengatakan bahwa sebuah organisasi sebagai sistem apapun bentuk dan juga jenisnya adalah bersifat dinamis dan juga terbuka. Terbuka karena tidak mungkin menghindari dari berbagai bentuk pengaruh perubahan yang datang dari aspek lingkungan, terutama lingkungan eksternal.

Jadi, organisasi sebagai wadah kegiatan manusia adalah alat untuk pencapaian tujuan yang bermacam-macam dengan tujuan sesuai tentunya pada kesepakatan yang sama. Karena beraneka ragam tujuan itu, maka beranekaragam macam pula bentuk dan susunan organisasi tersebut.

Organisasi bukanlah sekedar kumpulan orang dan pembagian kerja, karena pembagian kerja pada dasarnya hanyalah salah satu azas organisasi. Untuk pengertian organisasi yang berarti pembagian kerja lebih tepat dinamakan pengorganisasian. Dalam ensiklopedia administrasi, pengorganisasian diartikan sebagai rangkaian aktivitas dalam menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah suatu atau segenap kegiatan usaha yang harus dilaksanakan untuk menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja.

3. Konsep Manajemen

Manajemen secara umum merupakan proses pencapaian tujuan melalui dinamika kerja sama manusia atau melalui kegiatan orang lain. Manajemen itu sendiri memiliki pengaruh yang sangat luar biasa demi kelancaran organisasi.

Untuk lebih jelasnya, manajemen dapat ditelaah dari beberapa defenisi Menurut Haiman (dalam zulkifli, 2015;5) manajemen yaitu fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, mengawasi usaha-usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Georgy R. Terry (dalam zulkifli, 2015;5) yaitu cara pencapaian tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan melalui kegiatan orang lain. Manajemen suatu kolektivitas yaitu merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kolektivitas atau kumpulan orang-orang inilah yang disebut dengan manajemen, sedangkan orang bertanggung jawab terhadap terlaksananya suatu tujuan atau berjalannya aktivitas manajemen disebut Manager.

Selanjutnya Winardi (dalam monang sitorus, 2009;3) mengemukakan bahwa manajemen adalah merupakan sebuah proses khusus, yang terdiri dari kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasi, menggerakkan (actuating), dan tindakan pengawas (controlling), yang dilaksanakan untuk mendeterminasi dan mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya, dengan jalan memanfaatkan unsur manusia dan sumber daya lain.

Sedangkan menurut George R. Terry (dalam Sunyoto, 2015;2). Manajemen adalah melakukan pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.

Selanjutnya menurut George R. Terry (dalam Sunyoto, 2015;2). Manajemen berhubungan dengan pengarahan orang dan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan prespektif yang berbeda.

Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni yaitu merupakan keahlian, kemahiran, kemampuan, serta keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya alam (*human and natural resources*) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2005;9).

Selanjutnya dari penjelasan di atas Siswanto (2005;2) memberi batasan definisi manajemen yaitu manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Stoner manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, dan menggunakan semua sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan (dalam Zulkifli, 2005:28).

Selanjutnya menurut G.R Terry (dalam Siswanto. 2005;10). mengatakan, secara esensial seorang menejer adalah seorang ilmuan dan seniman. Ia memerlukan suatu pengetahuan yang dapat disusun menurut sistem yang memberikan kebenaran-kebenaran pokok yang dapat digunakan dalam mengoperasikan pekerjaannya.

Menurut Siswanto (2005;23) Kajian fungsi manajer secara garis besarnya dapat di lihat dari dua arah, yaitu fungsi manajer kedalam organisasi dan fungsi

manajer keluar organisasi. Fungsi manajer kedalam organisasi dapat dilihat dari dua sudut berikut :

1. Fungsi manajer dari sudut proses, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian.
2. Fungsional manajer dari sudut spesialisasi kerja, yaitu keuangan, ketenagakerjaan, pemasaran, pembelian, produksi, dan sejenisnya

Sedangkan fungsi manajer keluar organisasi meliputi aktivitas yang berhubungan dengan pihak luar organisasi, yaitu menyangkut masalah yuridis, keuangan, administrasi, hubungan antarmanusia, dan sejenisnya.

Menurut George R.Terry (dalam Engkoswara, 2012;87), Manajemen sebagai suatu proses yang jelas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta melaksanakan sasaran/tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya dan sumber lainnya.

Menurut Soner dan Freeman (dalam Sunyoto, 2015;3) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian tentang manajemen diatas, dapat disimpulkan bahwa inti dari manajemen tidak lain adalah aktivitas atau proses untuk mencapai tujuan melalui kerja sama dengan orang lain, baik dilingkungan organisasi maupun diluar organisasi dengan membangun networking seperti pelanggan, public maupun pihak-pihak lain demi kesuksesan organisasi. Atau dapat juga diartika manajemen sebagai suatu proses serangkaian tindakan, kegiatan, pekerjaan yang mengarah kepada pencapaian sasaran tertentu melalui orang lain, dengan demikian, manajer dalah orang yang senantiasa memikirkan kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Konsep Manajemen SDM

Untuk lebih jelasnya, Manajemen Sdm dapat ditelaah dari beberapa defenisi menurut Marihot Tua E.H (dalam Sunyoto,2015;1), Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Selanjutnya menurut Marihot Tua E.H (dalam Sunyoto, 2015;1) Mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukunganya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (dalam Sunyoto, 2015;2) yaitu manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Moses N Kiggundu (dalam Sunyoto, 2015;2) Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi masyarakat, nasional dan internasional.

Menurut Hadari Nawawi (dalam Sunyoto, 2015;3) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu

- Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, disebut juga personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan
- Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material atau non-finacial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadikan potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Suatu manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, anggota organisasi, masyarakat, dan lingkungan masyarakat. Dalam perkembangan unsur man (manusia) ini merupakan salah satu dari '5M' tersebut, yang mana telah berkembang menjadi salah satu bidang ilmu manajemen yaitu disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Indrastuti dan Amries (2012;1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki individu yang dimenage oleh para professional SDM dan manejer sehingga '5 M' dapat dikelola secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan.

Menurut Wayne Mondy,(2008;3), mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan jumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003;3) mengatakan manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Dengan demikian, Rumusan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengatur hubungan yang telah dimiliki individu yang mengembangkan menjadikan salah satu bidang ilmu manajemen yang dapat dikelola kan secara efektif dan efisien bagi oragisasi tersebut.

5. Konsep Kinerja dan Kinerja Organisasi

a) Konsep Kinerja

Untuk lebih jelasnya, kinerja dapat ditelaah dari beberapa defenisi dari para ahli sebagai berikut:

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard (dalam Lijan Poltak Sinembela, 2016;480) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Selanjutnya menurut Rivai dan Basri (dalam Lijan Poltak Sinembela, 2016;482) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dan selanjutnya menurut Stephen Robbins (dalam Lijan Poltak Sinembela, 2016;480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Selanjutnya menurut Prawirosentono (dalam Lijan Poltak Sinembela, 2016;481) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari definisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan

- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Lijan Poltak Sinembela, 2016;484) kinerja merupakan implemmentasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)

Menurut August W. Smith (dalam Suwatno, 2011;196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut Armstrong dan baron (dalam Wibowo, 2016;7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi paada ekonomi.

Dengan demikian, Rumusan Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai dengan sesuai tugas dan fungsinya, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Agar dapat menghasilkan kenirja secara efesien dan efektif.

b) Konsep Kinerja Organisasi

Untuk lebih jelasnya, kinerja organsasi dapat ditelaah dari beberapa defenisi Menurut Atmosudirjo (dalam Harbani Pasolong, 2014;176) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari settiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Chaizi Nasucha (dalam Harbani Pasolong, 2014;177) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai yang efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistimik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elelmen yaitu:

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Selanjutnya menurut Zeithami, Parasuraman, dan Berry (dalam Harbani Pasolong, 2014;180) mengemukakan bahwa kinerja organisasi yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang bersifat fisik. Penyelenggaraan pelayanan public dapat dilihat dari aspek fisik pelayanan yang representative, fasilitas pelayanan berupa televise, ruang tunggu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih.

Menurut Surjadi (dalam Harbani Pasolong, 2014;178) mengemukakan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (dalam Harbani Pasolong, 2014;177) merumuskan kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*) keluaran (*outpus*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*).

Lebih lanjut Lan-Ri mendefinisikan indikator kinerja yaitu:

- 1) Masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan atau peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- 2) Keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik.
- 3) Hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
- 4) Manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

- 5) Dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi positif yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Robertson (dalam Mohamad Mahsun, 2016;25) kinerja organisasi adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Sementara menurut Lohman (dalam Mohamad Mahsun, 2016;25) kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi.

Selanjutnya menurut Mohamad mahsun, 2016;25 mengemukakan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi

Lebih lanjut mendefinisikan beberapa indikator kinerja sektor public yaitu:

- 1) Masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan atau peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- 2) Proses (*process*) adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
- 3) Keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik.
- 4) Hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
- 5) Manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- 6) Dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi positif yang ditetapkan.

Dengan demikian, rumusan kinerja organisasi merupakan tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi.

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

6. Konsep Pariwisata

Menurut Mac Intosh (dalam Oka A. Yoeti, 2016:9) adalah mengemukakan bahwa : Pariwisata adalah gabungan gejala dan hubungan yang timbul dari interaksi wisatawan, bisnis, pemerintah tuan rumah dan masyarakat tuan rumah dalam proses menarik dan melayani wisatawan-wisatawan ini serta pengunjung lainnya.

Menurut Leiper (dalam Oka A. Yoeti, 2016:10) pariwisata adalah suatu sistem terbuka dari unsur-unsur yang saling berintraksi dalam suatu lingkungan yang luas, mulai dari unsur manusia seperti wisatawan.

Menurut Ngapena (dalam Oka A. Yoeti, 2016:80) adalah “Segala obyek yang dapat menimbulkan daya tarik bagi wisatawan untuk dapat mengunjunginya. Misalnya keadaan alam, bangunan bersejarah, kebudayaan dan pusat-pusat rekreasi modern.

Menurut Gamal (dalam Oka A. Yoeti, 2016:81) Pariwisata didefinisikan sebagai bentuk. Suatu proses kepergian sementara dari seorang. Lebih menuju ketempat lain diluar tempat tinggalnya. Dorongan kepergiannya adalah karena berbagai kepentingan ekonomi. Sosial. Budaya. Politik. Agama. Kesehatan maupun kepentingan lain.

Menurut prof. Salah Wahab (dalam Oka A. Yoeti, 2016;81) Pariwisata adalah suatu aktivitas manusia yang dilakukan secara sadar yang mendapat pelayanan suatu Negara itu sendiri/diluar Negeri. Meliputi pendiaman orang-orang dari daerah lain untuk sementara waktu mencari kepuasan yang beraneka ragam dan berbeda dengan apa yang dialaminya dimana ia memperoleh pekerjaan tetap.

Menurut Koen Meyers (dalam Oka A. Yoeti 2016;81) pariwisata adalah aktivitas perjalanan yang dilakukan oleh sementara waktu dari tempat tinggal semua kedaerah tujuan dengan alasan bukan untuk menetap atau mencari nafkah melainkan hanya untuk memenuhi rasa ingin tahu menghabiskan waktu senggang atau libur serta tujuan-tujuan lainnya.

7. Konsep Pengembangan Pariwisata

Menurut burns and hodle (dalam Oka A. Yoeti, 2016;116) menjelaskan bahwa pengembangan pariwisata adalah usaha untuk meningkatkan daya tarik wisata melalui pengembangan fisik maupun non fisik antara lain atraksi wisata objek wisata, sarana dan prasarana, pelayanan sumber daya manusia promosi dan pemasaran

Menurut Badadu dan lain (dalam Oka A. Yoeti, 2016;118) arti kata pengembangan adalah :

- a. Hal atau cara, kerja mengembangkan
- b. Proses atau cara, perbuatan mengembangkan.

Sehingga dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa pengembangan adalah suatu bentuk pembangunan dari yang belum ada, dan sudah ada menjadi lebih baik dan berkualitas. Pengembangan itu sendiri tidak terlepas didalamnya suatu upaya atau usaha pengembangan dari objek yang sudah dibangun.

Karenanya pengembangan akan dapat dimengerti apabila kita akan memahami arti dari pembangunan itu sendiri.

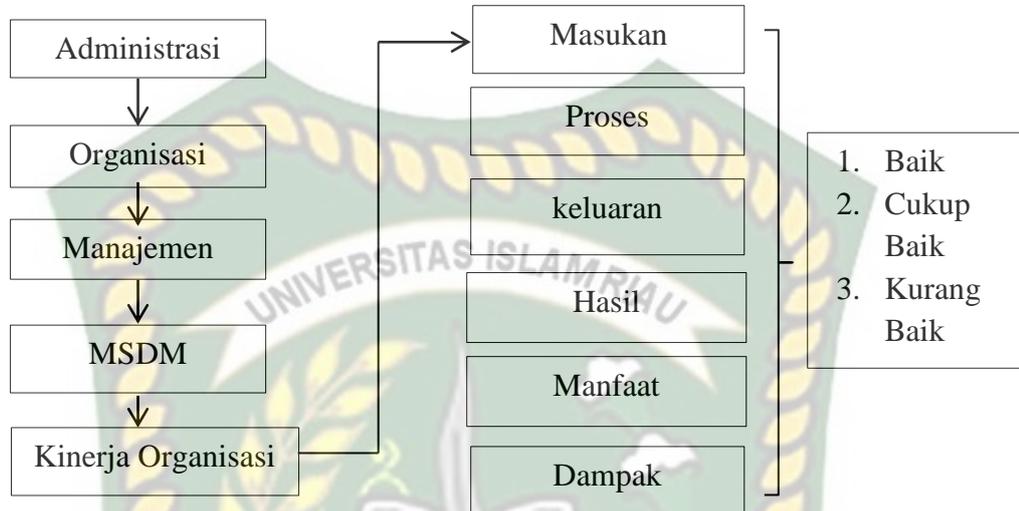
Keberhasilan pengembangan ditentukan oleh tiga factor sebagaimana dikemukakan oleh Yoeti (1996:303) : Ada tiga faktor yang menentukan keberhasilan pengembangan kepariwisataan yaitu tersedianya objek dan daya tarik wisata, adanya fasilitas accessibility yaitu sarana dan prasarana sehingga memungkinkan wisatawan mengunjungi suatu daerah atau kawasan wisata, terjadinya fasilitas admintities yaitu sarana kepariwisataan yang dapat memberikan kenyamanan pelayanan kepada masyarakat.

B. Kerangka Pikiran

Kerangka pemikiran adalah uraian tentang keterkaitan antara variable yang diteliti, yaitu kinerja Dinas Pariwisata dengan indikator penelitian yaitu indikator masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak, seperti yang penulis paparkan pada bab sebelumnya, maka penulis menjelaskan hubungan tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran makna dan maksud penelitian.

Dari penjelasan diatas, dapat diambil suatu kesimpulan untuk dijadikan kerangka pikiran bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja, untuk lebih jelas, gambaran hubungan variabel penelitian, teori yang dijadikan indikator, akan ditampilkan pada gambar berikut ini:

Gambar I.1 : Studi Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga dalam Kegiatan Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pelalawan.



Sumber : Modifikasi Penulisan 2017

C. Hipotesis

Menurut pengamatan yang telah dilakukan mengenai Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga dalam Pengembangan Potensi Wisata Di Kabupaten Pelalawan belum sepenuhnya berjalan dengan efektif dalam melaksanakan tugas dalam mengembangkan Objek wisata Di Kabupaten Pelalawan

D. Konsep Operasiaonal

Konsep adalah abstaraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian keadaan, kelompok, atau individu. Penggunaan kosep ini diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan salah satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lainnya.

Agar tidak terjadi kesalah pahaman didalam pemakaian kosep yang dapat menimbulkan kesalahan pengertian, maka terlebih dahulu penulis akan mengoperasionalkan sesuai dengan penelitian yang terdapat didalam tulisan ini. Sebagai berikut :

1. Administrasi adalah keseluruhan proses aktivitas kerja sama yang dilakukan antara dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya
2. Organisasi merupakan suatu kerjasama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas-aktivitasnya kearah pencapaian tujuan bersama.
3. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
4. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.
5. Kinerja instansi pemerintahan adalah gambaran tingkat pencapaian sasaran atau instansi pemerintah sebagai gambaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengidentifikasin tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

6. Kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga khususnya pada kegiatan pengembangan pariwisata yang ditelusuri dari indikator Masukan, Proses, Keluaran, Hasil, Manfaat Dan Dampak.
7. Masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar melaksanakan kegiatan dapat berjalan dan menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia (SDM), informasi dan kebijaksanaan/peraturan perundangan
8. Proses (*process*) adalah organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
9. Keluran (*output*) adalah sesuatu yang diharpkan langsung dicapai dari suatu kegiatan fisik dan non fisik
10. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
11. Manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
12. Dampak (*impact*) adalah pengaruh positif maupun negative yang ditimbulkan pada setiap tingkatan kriteria berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.
13. Pariwisata adalah perjalanan yang dilakukan untuk sementara waktu dan suatu tempat lain dengan maksud bukan alasan berusaha atau mencari nafkah ditempat yang dikunjungi tetapi semata-mata untuk menikmati perjalanan tersebut guna berpiknik dan kegiatan lainnya.

14. Objek wisata adalah segala sesuatu yang berupa dan berasal dari alam dan budaya, masyarakat yang dapat menjadi daya tarik orang untuk mengunjungi Objek Wisata .
15. Fasilitas Wisata adalah sarana dan prasarana yang terdapat dilokasi tersebut.
16. Pengembangan Wisata adalah proses pengembangan dan penyediaan fasilitas-fasilitas pelayanan dalam menyelenggarakan kepariwisataan , dengan tujuan meningkatkan rasa puss baik wisatawan maupun warga yang menjalankan usaha disana.
17. Wisata adalah setiap orang yang pergi ke wisata dengan tujuan menikmati keindahan alam budaya maupun potensi ekonomi masyarakat setempat

E. Oprasional variable

Adapun operasional variabel dari Studi Kinerja Dinas Kebudayaan, Pariwisata, pemudaan dan Olahraga dalam Kegiatan Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.I Operasional Variabel Tentang Studi Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga dalam Kegiatan Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pelalawan

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
1	2	3	4	5
Menurut Atmosudirjo (dalam Harbani Pasolong, 2014;176) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara	Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan ,Pemuda dan Olahraga dalam Kegiatan Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten	1. Masukan (<i>inputs</i>)	1. Dana yang dibutuhkan dalam kegiatan pengembangan pariwisata. 2. Pegawai yang dibutuhkan dalam kegiatan pengembangan pariwisata 3. Meningkatkan infra struktur kegiatan pengembangan pariwisata	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		2. Proses (<i>process</i>)	1. Melaksanakan ketaatan pada peraturan perundangan	Baik Cukup Baik Kurang

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
1	2	3	4	5
menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.	Pelalawan	3. Keluaran (<i>outputs</i>)	2. Kecepatan sasaran target dalam pengembangan pariwisata.	Baik
			1. Meningkatkan objek wisata yang dihasilkan dari sebuah kinerja instansi/dinas.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		4. Hasil (<i>outcomes</i>)	2. Ketepatan sasaran dalam pengembangan destinasi pariwisata.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
			1. Peningkatan kualitas prasarana dan sarana yang dihasilkan dalam kegiatan pengembangan pariwisata.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		5. Manfaat (<i>benefits</i>)	2. Meningkatkan produktivitas kinerja dinas dalam pengembangan pariwisata.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
			1. Tingkat kepuasan wisatawan luar/ dalam daerah.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
6. Dampak (<i>impacts</i>)	2. Tingkat partisipasi masyarakat	Baik Cukup Baik Kurang Baik		
	1. Meningkatkan Pemasukan PAD/pendapatan masyarakat.	Baik Cukup Baik Kurang Baik		
			2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber : Modifikasi peneliti, 2017

F. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui bagaimana Studi Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga dalam Kegiatan Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pelalawan. maka penulis menggunakan ukuran variabel dalam penelitian ini membagi kedalam 3 (tiga) kategori penilaian. Yaitu:

- Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga dalam Kegiatan Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pelalawan. yang terdiri dari 3 sub indikator tersebut, berkisar 67% - 100%
- Cukup Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga dalam Kegiatan Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pelalawan. yang terdiri dari 2 sub indikator tersebut, berkisar 33% - 66%
- Kurang Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga dalam Kegiatan Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pelalawan. yang terdiri dari 1 sub indikator tersebut, berkisar 0% - 32%

Pengukuran untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

1. Masukan (*inputs*)

- Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah merealisasi anggaran dana dan penyusunan SDM

dalam melaksanakan program/kegiatan pengembangan pariwisata. yang terdiri dari 3 sub indikator tersebut, berkisar 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah merealisasi anggaran dana dan penyusunan SDM dalam melaksanakan program/kegiatan pengembangan pariwisata. yang terdiri dari 2 sub indikator tersebut, berkisar 33% - 66%

Kurang Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah merealisasi anggaran dana dan penyusunan SDM dalam melaksanakan program/kegiatan pengembangan pariwisata. yang terdiri dari 1 sub indikator tersebut, berkisar 0% - 32%

2. Proses (process)

Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah berhasil mengenalkan kepada masyarakat luas/promosi dan pembangunan pariwisata yang terdiri dari 3 sub indikator tersebut, berkisar 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah berhasil mengenalkan kepada masyarakat

luas/promosi dan pembangunan pariwisata yang terdiri dari 2 sub indikator tersebut, berkisar 33% - 66%

Kurang Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah berhasil mengenalkan kepada masyarakat luas/promosi dan pembangunan pariwisata yang terdiri dari 1 sub indikator tersebut, berkisar 0% - 32%

3. Keluaran (*outputs*)

Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan yang telah tercapainya tujuan pembangunan pariwisata dan mampu menghasilkan produk pariwisata yang baik, yang terdiri dari 3 sub indikator tersebut, berkisar 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan yang telah tercapainya tujuan pembangunan pariwisata dan mampu menghasilkan produk pariwisata yang baik, yang terdiri dari 2 sub indikator tersebut, berkisar 33% - 66%

Kurang Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan yang telah tercapainya tujuan pembangunan pariwisata dan mampu menghasilkan produk pariwisata yang baik,

yang terdiri dari 1 sub indikator tersebut, berkisar 0% - 32%

4. Hasil (*outcomes*)

Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan, telah dapat meningkatkan prasarana dan sarana dan perubahan target sasaran yang ingin dibangun, yang terdiri dari 3 sub indikator tersebut, berkisar 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah dapat meningkatkan prasarana dan sarana dan perubahan target sasaran yang ingin dibangun, yang terdiri dari 2 sub indikator tersebut, berkisar 33% - 66%

Kurang Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah dapat meningkatkan prasarana dan sarana dan perubahan target sasaran yang ingin dibangun, yang terdiri dari 1 sub indikator tersebut, berkisar 0% - 32%

5. Manfaat (*benefits*)

Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah berhasil dalam pembangunan terhadap objek

wisata dan membuka lapangan kerja. yang terdiri dari 3 sub indikator tersebut, berkisar 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah berhasil dalam pembangunan terhadap objek wisata dan membuka lapangan kerja.yang terdiri dari 2 sub indikator tersebut, berkisar 33% - 66%

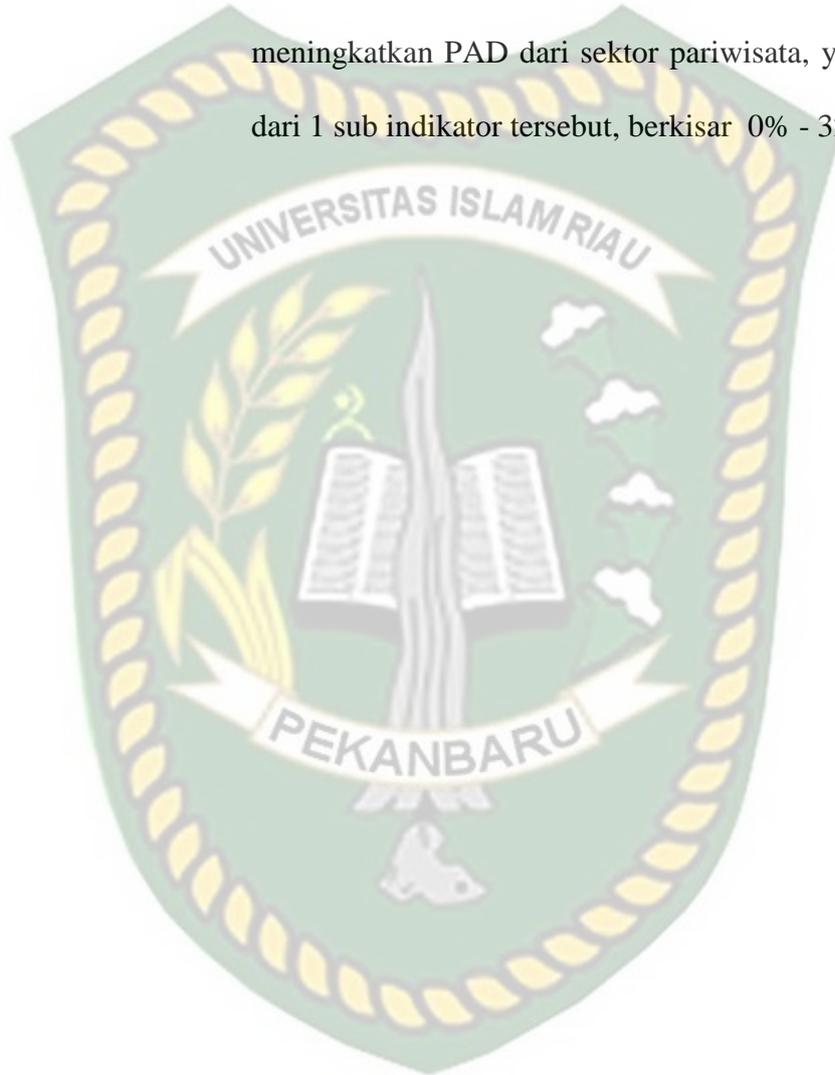
Kurang Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah berhasil dalam pembangunan terhadap objek wisata dan membuka lapangan kerja. yang terdiri dari 1 sub indikator tersebut, berkisar 0% - 32%

6. Dampak (*impacts*)

Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah berhasil meningkatkan kepuasan pengunjung dan meningkatkan PAD dari sektor pariwisata, yang terdiri dari 3 sub indikator tersebut, berkisar 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah berhasil meningkatkan kepuasan pengunjung dan meningkatkan PAD dari sektor pariwisata, yang terdiri dari 2 sub indikator tersebut, berkisar 33% - 66%

Kurang Baik : Apabila Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Pelalawan telah berhasil meningkatkan kepuasan pengunjung dan meningkatkan PAD dari sektor pariwisata, yang terdiri dari 1 sub indikator tersebut, berkisar 0% - 32%



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau