

Volume 2 Nomer 2, Mei 2024

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, INSENTIF, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PD. BPR DJOKO TINGKIR SRAGEN

**Agung Prabowo, Uswatun Chasanah**

ANALISIS EFEKTIFITAS MEDIA PROMOSI TERHADAP PENERIMAAN MAHASISWA BARU (PMB) DI STIKES AL ISLAM YOGYAKARTA

**Aini Hidayati, Jazuli Akhmad**

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN KEBUMEN

**Arie Setyarini, Suci Utami Wikaningtyas**

PENINGKATAN KETERAMPILAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN ADANA GULA SEMUT KULON PROGO

**Arif Nuryono Tunggal, Dwi Novitasari**

ANALISIS JUMLAH KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN PENGUKURAN BEBAN KERJA PADA RUPBASAN KELAS II WATES

**Dwi Muryanti, Syeh Assery**

UPAYA PENINGKATAN KINERJA BAGIAN UNIT I PIDANA UMUM SATUAN RESERSE KRIMINAL (SAT RESKRIM) POLRES MAGELANG KOTA

**Ginanjari Saputro, Meidi Syaflan**

UPAYA PENINGKATAN KESADARAN HUKUM MASYARAKAT PEMOHON SURAT IJIN MENGEMUDI DI SATLANTAS POLRESTA MAGELANG

**Ishom Mustofa, Muhammad Mathori**

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KABUPATEN BANTUL

**Kartika Rara Puspita, Nur Widiastuti**

EVALUASI PENGELOLAAN DANA ALOKASI KHUSUS FISIK REGULER BIDANG PENDIDIKAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY

**Purwiyantini Dewi Admaja, Muda Setia Hamid**

UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN APOTEK ZAHRA NGAWI DENGAN METODE SERVICE QUALITY (SERVQUAL)

**Rosita Nurhayati, Wahyu Purwanto**

EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PADA PELAYANAN PERSAMPAHAN PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

**Yeni Kusumawaty, Muhammad Awal Satrio Nugroho**

### CURRENT ISSUE

#### Vol. 2 No. 2 (2024): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



PUBLISHED: 2024-05-06

#### Articles

- PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, INSENTIF, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PD. BPR DJOKO TINGKIR SRAGEN**  
Agung Prabowo, Uswatun Chasanah 205 – 231  
[PDF](#)
- ANALISIS EFEKTIFITAS MEDIA PROMOSI TERHADAP PENERIMAAN MAHASISWA BARU (PMB) DI STIKES AL ISLAM YOGYAKARTA**  
Aini Hidayati , Jazuli Akhmad 232 – 243  
[PDF](#)
- OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN KEBUMEN**  
Arie Setyarini, Suci Utami Wikaningtyas 244 – 259  
[PDF](#)
- PENINGKATAN KETERAMPILAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN ADANA GULA SEMUT KULON PROGO**  
Arif Nuryono Tunggal, Dwi Novitasari 260 – 270  
[PDF](#)
- ANALISIS JUMLAH KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN PENGUKURAN BEBAN KERJA PADA RUPBASAN KELAS II WATES**  
Dwi Muryanti, Syeh Assery 271 – 298  
[PDF](#)
- UPAYA PENINGKATAN KINERJA BAGIAN UNIT I PIDANA UMUM SATUAN RESERSE KRIMINAL (SAT RESKRIM) POLRES MAGELANG KOTA**  
Ginanjar Saputro, Meidi Syaflan 299 – 319  
[PDF](#)
- UPAYA PENINGKATAN KESADARAN HUKUM MASYARAKAT PEMOHON SURAT IJIN MENGENGUDI DI SATLANTAS POLRESTA MAGELANG**  
Ishom Mustofa, Muhammad Mathori 320 – 340  
[PDF](#)
- ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KABUPATEN BANTUL**  
Kartika Rara Puspita, Nur Widiastuti 341 – 360  
[PDF](#)
- EVALUASI PENGELOLAAN DANA ALOKASI KHUSUS FISIK REGULER BIDANG PENDIDIKAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY**  
Purwiyantini Dewi Admaja, Muda Setia Hamid 361 – 374  
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN APOTEK ZAHRA NGAWI DENGAN METODE SERVICE QUALITY (SERVQUAL)**  
Rosita Nurhayati, Wahyu Purwanto 375 – 390  
[PDF](#)
- EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PADA PELAYANAN PERSAMPAHAN PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG**  
Yeni Kusumawaty, Muhammad Awal Satrio Nugroho 391 – 406  
[PDF](#)

[VIEW ALL ISSUES >](#)

#### Make a Submission

#### INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

#### EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

#### ARTICLE TEMPLATE



#### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



#### TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

#### INDEXING LIST

[Crossref](#)

#### Support By

[iji RELAWAN JURNAL INDONESIA](#)

#### VISITORS

00000183



## **OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN KEBUMEN**

**Arie Setyarini (Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata)<sup>1</sup>,  
Suci Utami Wikaningtyas (STIE WW)<sup>2</sup>**

### **Abstract**

*The employees as the main component in an organization have a very important role to determine the success of the organization's goals. Because of the importance of them to reach the goals. They should have good competence, responsibility, independence, creativity and spirit to plan and to do the programs which are planned by the organization. The organization often get difficulties in providing human resources. There are many problems because of the lack of good human resources. They impact to reach the goals of the organization. The goals of this research are to identify the factors of unoptimal employee performance, to analyze the factors that cause unoptimal employee performance, to evaluate the factors of unoptimal employee performance, and to find the solution to solve the problems to improve the employee performance of Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata. To search the factors causing unoptimal employee performance will be started by identifying them of Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata, analyzing them, evaluating them and solving them to improve optimal employee performance. The other hand, it searches biography characteristic, individual characteristic, and the perception of the employees. The result of employee performance will be evaluated by SKP and Perilaku Kerja.*

*Keywords: Employee Performance, Human Resources, Optimize*

### **PENDAHULUAN**

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuan organisasi ditentukan oleh tiga faktor yaitu sumber daya modal, sumber daya sarana dan prasarana serta sumber daya manusia. Semakin ketiga faktor ini terpenuhi dengan baik maka akan semakin menunjang tingkat keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya apabila ketiga faktor ini tidak terpenuhi dengan baik maka akan menjadi kendala dalam pencapaian tujuan organisasi. Bagaimana caranya untuk mencapai tujuan organisasi yang ideal, kata kuncinya adalah meningkatkan sumber daya manusia. Ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya organisasi. Sebaik apapun modal dan sarana prasarana yang ada jika sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik maka tidak akan menjamin ketercapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien merupakan alasan utama dalam penelitian ini dengan memilih obyek penelitian kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen. Keterbatasan sumber daya manusia menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen.

Tujuan penelitian ini supaya organisasi tidak hanya cukup mengejar target program kerja organisasi namun juga mewujudkan target kinerja pegawai yang efektif dan efisien sesuai Sasaran Kinerja Pegawai/SKP yang menjadi indikatornya. Dimana SKP yang digunakan berpedoman pada PP Nomor 46 Tahun 2011 atau yang kemudian diganti dengan PP Nomor 30 Tahun 2019. Selain itu dengan adanya penelitian ini akan menambah wawasan dan referensi bagi pembaca, menjadi bahan pertimbangan bagi kemajuan organisasi dan menjadi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia bagi peneliti.

## **Kerangka Teoritis**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Menurut Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu :

Faktor Individual yang terdiri dari :

- Kemampuan dan keahlian
- Latar belakang
- Demografi

Faktor Psikologis yang terdiri dari :

- Persepsi
- Sikap/Attitude
- Kepribadian/Personality
- Pembelajaran
- Motivasi

Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- Sumber daya
- Kepemimpinan
- Penghargaan

- Struktur
- Job desain

#### Indikator Kinerja

1. SKP dengan kriteria spesifik, terukur, realistis, memiliki batas waktu pencapaian, menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi. SKP juga harus memperhatikan : Perencanaan strategis instansi pemerintah, Perjanjian kinerja, Organisasi dan tata kerja, Uraian jabatan; dan/atau SKP atasan langsung.
2. Perilaku Kerja

Perilaku Kerja adalah tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan aksi kerja atau tindakan dalam melaksanakan pekerjaan. Penilaian Perilaku Kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS menyebutkan bahwa Sistem Manajemen Kinerja PNS adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Penilaian Kinerja PNS diukur berdasarkan indikator kinerja individu. Kinerja individu berisi rencana kerja utama serta rencana kerja tambahan dan target yang akan dicapai dalam satu tahun. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas dan pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan karir.

Target kerja adalah hal-hal yang direncanakan dan ditetapkan untuk dicapai oleh pegawai yang mendukung pertumbuhan organisasi. Tanpa adanya target kerja maka pegawai bekerja tanpa memiliki tujuan. Dalam menentukan target kerja dilakukan dengan membuat perencanaan terlebih dahulu baik itu rencana jangka pendek ataupun rencana jangka panjang. Dalam membuat perencanaan target kerja haruslah berlandaskan pada skala prioritas (sesuai kebutuhan), rasional (realistis bisa diterima secara akal pikiran/logika), ideal (pantas/cocok), landasan yang kuat dan keakuratan data maupun informasi sehingga target jelas dan tepat sasaran. Prinsip-prinsip dalam membuat target kerja meliputi Kuantitas (target dapat berupa dokumen, konsep, naskah, SK, paket, laporan), Kualitas (target harus memprediksi mutu hasil kerja yang terbaik), Waktu (target harus memperhitungkan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kuartal, semester, dan tahunan) dan Biaya (target biaya harus memperhitungkan berapa besar jumlah biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta dan miliaran).

Manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi kerja yaitu untuk Perbaikan kinerja (umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan/ pegawai dan personalia/pimpinan dapat membetulkan atau memperbaiki kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan), Penyesuaian-penyesuaian kompensasi (Evaluasi kinerja membantu

para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya), Keputusan-keputusan penempatan (Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu), Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan (Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan), Perencanaan dan pengembangan karier (umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti), Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing* (kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia/pimpinan), Ketidakkakuratan informasi (kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan kepada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia/ pimpinan yang diambil tidak tepat), Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan (kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut), Kesempatan kerja yang adil (penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi) dan Tantangan-tantangan eksternal seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja departemen personalia/pimpinan mungkin dapat menawarkan bantuan.

### **Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Abdurahmat Fathoni (2006) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia merupakan unsur terpenting yang mutlak harus dianalisis dan kemudian perlu untuk dikelola serta dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan individu.

### **Optimalisasi**

Pengertian optimalisasi adalah suatu tindakan untuk memaksimalkan suatu kegiatan sehingga tercapai apa yang dikehendaki atau diharapkan. Optimalisasi juga merupakan proses upaya/cara bagaimana berindak dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang terbaik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, optimalisasi berasal dari kata dasar optimal yang artinya terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya) sehingga optimalisasi adalah suatu tindakan, proses atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah

desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif.

Pengertian optimalisasi menurut Poerwadarminta (1997) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien. Dari uraian tersebut artinya dalam penyelenggaraan organisasi optimalisasi diwujudkan dalam pencapaian hasil yang efektif dan efisien.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang mendeskripsikan fenomena dan realitas dari obyek penelitian berdasarkan pengamatan secara langsung melalui observasi lokasi dan obyek penelitian, wawancara terhadap para informan dan dokumentasi berupa arsip maupun data dari obyek penelitian.

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen (Disporawisata) dengan fokus penelitian tentang Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen. Informan atau narasumber yang digunakan adalah pegawai Disporawisata yang memiliki informasi serta pengetahuan mengenai obyek penelitian. Informan dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa informan benar-benar menguasai obyek yang diteliti serta sebagai sumber informasi tentang permasalahan yang terjadi di lapangan secara rinci dan detail. Informan penelitian dalam penelitian ini yaitu Kabid Pengembangan/IVa, Kasi Sarana Prasarana OLah Raga/IVa, Kasi Pembinaan Olah Raga/IIId, Kasi Pembinaan Generasi Muda/IIId, Kasubag Umum dan Kepegawaian/IIId dan Analis Ketatalaksanaan/IIId.

Dari data primer dan data sekunder yang berhasil dikumpulkan setelah melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian di analisis secara deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan dan meringkas berbagai data yang berhasil dikumpulkan. Kemudian dilanjutkan dengan menganalisis secara kualitatif yaitu memilah-milah, mengorganisasikan, mengelola data untuk menemukan suatu pola yang penting untuk dijadikan fokus permasalahan dalam penelian. Dari analisis kualitatif kemudian dianalisis secara komparatif yaitu dengan membandingkan dua atau lebih persamaan dan perbedaan data, fakta, sifat hasil dari penelitian terhadap obyek penelitian. Pada akhirnya setelah analisis komparatif kemudia dengan analisis formulatif maka dihasilkanlah solusi untuk memecahkan masalah dari obyek penelitian.

Menurut Miles dan Huberman, langkah-langkah dalam menganalisis data, adalah sebagai berikut:

- 1) *Reduksi Data* yaitu merupakan suatu kegiatan memilah, memusatkan perhatian pada penyederhanaan pengabstrakan dan transformasi data mentah yang didapat dari catatan-catatan penting di lapangan. *Reduksi* data dimulai dari awal kegiatan sampai dilanjutkan selama kegiatan pengumpulan data dilaksanakan dengan tahap mengoreksi hasil wawancara yang kemudian dikelompokkan berdasarkan kemiripan jawaban, mentransformasikan pada catatan sebagai bahan untuk

wawancara dengan susunan bahasa yang baik kemudian ditransformasikan ke dalam catatan.

- 2) *Penyajian Data (Display Data)* yaitu data yang akan disajikan dalam penelitian ini berupa hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan yang disusun menurut kemiripan jawaban obyek penelitian. Kegiatan ini menyajikan/menunjukkan kumpulan data serta informasi yang terorganisasi dan terkategori sehingga memungkinkan penarikan suatu kesimpulan dan tindakan.
- 3) Analisis yaitu menganalisis data dengan mengatur secara sistematis bahan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang kemudian dianalisis secara kualitatif yang diuraikan secara deskriptif atau merubah data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi menjadi menjadi sebuah temuan. Menurut Bogdan dan Biklen (Moleong, 2007) analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesisnya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.
- 4) Menarik Kesimpulan. Tahap penarikan kesimpulan (verifikasi) adalah akhir dari kegiatan penelitian ini.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Sumber Daya Modal**

Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen memiliki sumber daya modal yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

### **Sumber Daya Sarana dan Prasarana**

Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata memiliki satu gedung utama dan satu lagi gedung Sapta Pesona. Selain itu Disporwisata juga mempunyai wewenang untuk mengelola 9 obyek wisata milik pemerintah daerah yaitu Goa Jatijajar, Goa Petruk, pantai Petanahan, pantai Logending/pantai Ayah, pantai Suwuk, pantai Karangbolong, Pemandian Air Panas De Krakal, Waduk Wadaslintang dan Waduk Sempor. Disporawisata juga mengelola 5 Gedung Olah Raga yaitu GOR Gembira, karanganyar, Petanahan, Gombong dan GOR Prembun serta 1 bumi perkemahan Widoro di desa Widoro Kecamatan Karangsambung Kebumen.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen dapat dilihat pada tabel data berikut ini :

**Tabel 1**  
**Data Pegawai Disporawisata Kabupaten Kebumen berdasarkan tempat tugas**

No.	Tempat Bertugas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kantor Utama	29	11	40
2.	Obyek Wisata	23	-	23
3.	Jumlah	52	11	63

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

**Tabel 2**  
**Data Pegawai Disporawisata Kabupaten Kebumen berdasarkan Golongan**

No.	Golongan	Jumlah	%
1.	Golongan I	7	11
2.	Golongan II	24	38
3.	Golongan III	26	41
4.	Golongan IV	6	10
5.	Jumlah	63	100

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

## Pembahasan

### Faktor-Faktor Penyebab Kinerja Pegawai Disporawisata Kab. Kebumen belum Optimal

Faktor-faktor yang menyebabkan kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen belum optimal adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah usaha dan terencana untk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU Nomor 20 Tahun 2003).

#### 2. Faktor *Attitude*

*Attitude* atau sikap adalah kecenderungan cara berfikir, bertindak, berpandangan dan merasakan baik untuk sebuah ide, objek, nilai maupun situasi (Jalaludin Rakhmat : 1992).

#### 3. Faktor Pembelajaran

Menurut Gegne (dalam Pribadi : 2009) Pembelajaran adalah serangkaian aktivitas yang sengaja diciptakan dengan maksud untuk memudahkan terjadinya proses belajar.

## Mengapa Faktor-faktor tersebut menyebabkan Kinerja Pegawai Disporawisata Kab. Kebumen belum optimal.

### 1. Faktor Pendidikan

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan pada tanggal 23 Maret 2021 dan berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Disporawisata mayoritas berpendidikan SMA dengan jumlah terbanyak yaitu 27 orang. Berikut tabel data pendukung :

**Tabel 3**  
**Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1.	SMP	7	12
2.	SMA	27	47.5
3.	Diploma/Sarjana Muda	6	10
4.	S1	14	22
5.	S2	5	8.5
6.	Jumlah	59	100

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

Berdasarkan data tersebut maka diperlukan adanya peningkatan taraf pendidikan pegawai. Hal ini sebagai salah satu cara supaya pegawai memiliki tingkat kompetensi yang lebih baik. Sehingga beban kerja pegawai dalam organisasi dapat terbagi secara seimbang dan merata. Dengan demikian beban kerja yang bisa diselesaikan oleh pegawai dapat lebih optimal.

### 2. Faktor Sikap/*Attitude*

Purwanto (2000) mengemukakan bahwa sikap adalah suatu cara seorang individu untuk bereaksi atau memberi respon terhadap suatu situasi.

Dari hasil wawancara terhadap informan terdapat fakta bahwa masih ditemukannya sikap pegawai dalam meminjam mobil dinas yang kurang disiplin, serta tingginya *mobilitas* kegiatan pada bidang-bidang di Disporawisata. Sehingga untuk kelancaran dan tercapainya target kegiatan terkadang menimbulkan kelalaian dalam peminjaman ataupun pengembalian mobil dinas yang tanpa disadari kadang bersinggungan dengan kepentingan pegawai yang lain. Perilaku lain yang ditemukan berdasarkan hasil wawancara dengan informan adalah sikap pegawai yang dirasakan masih kurang yaitu sikap pegawai dalam menikmati dan menghisap rokok. Hal ini terasa mengganggu kenyamanan pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja dikarenakan adanya asap rokok dalam ruangan kantor yang ber-AC. Pegawai yang merasa nyaman dan puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, rajin dan ikut memajukan organisasi. Namun sebaliknya pegawai yang tidak nyaman dan tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya yang dapat merugikan organisasi. Jika dilihat dari hasil rekap *face print* pegawai Disporawisata sebenarnya tingkat kedisiplinan pegawai masih tinggi. Dimana jumlah pegawai tidak terlambat datang ke kantor mayoritas lebih banyak

dibanding jumlah pegawai yang terlambat. Ini juga merupakan wujud kepatuhan dan loyalitas pegawai terhadap norma-norma yang telah dibuat oleh organisasi. Berikut tabel data pegawai berdasarkan *face print* :

**Tabel 4**  
**Face print Desember 2020, Januari 2021, Pebruari 2021**

No.	Absensi	Jumlah	%
1.	Terlambat	2	3.2
2.	Tidak terlambat	61	92.8
3.	Jumlah	63	100

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

Jika dilihat berdasarkan penilaian SKP dan Perilaku Kerja, berikut ini adalah tabel data pegawai berdasarkan penilaian SKP dan Perilaku Kerja :

**Tabel 5**  
**SKP pegawai dengan pedoman PP No.30 Th. 2019**

No	Nilai	Predikat	Realisasi	%
1.	110 - 120	Sangat Baik	-	-
2.	90 – 110	Baik	-	-
3.	70 – 90	Cukup	61	100
4.	50 - 70	Kurang	-	-
5.	<50	Sangat Kurang	-	-

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

**Tabel 6**  
**SKP pegawai dengan pedoman PP No. 46 Th.2011**

No	Nilai	Predikat	Realisasi	%
1.	91 >	Sangat Baik	-	-
2.	76 - 90	Baik	61	100
3.	61 - 75	Cukup	-	-
4.	51 - 60	Kurang	-	-
4.	<50	Buruk	-	-

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

**Tabel 7**  
**Penilaian Perilaku Kerja dengan pedoman PP No. 30 Tahun 2019**

Perilaku Kerja	120-110	110-90	90-70	70-50	<50	%
Orientasi pelayanan	-	-	61	-	-	100
Integrasi	-	-	61	-	-	100
Komitmen	-	61	-	-	-	100
Disiplin	-	-	61	-	-	100
Kerjasama	-	-	61	-	-	100
Kepemimpinan	-	-	61	-	-	100
Jumlah	-	61	61	-	-	100

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

**Tabel 8**  
**Penilaian Perilaku Kerja dengan pedoman PP No. 46 Tahun 2011**

Perilaku Kerja	91 >	90-76	75-61	60 - 51	<50	%
Orientasi pelayanan	-	61	-	-	-	100
Integrasi	-	61	-	-	-	100
Komitmen	61	-	-	-	-	100
Disiplin	-	61	-	-	-	100
Kerjasama	-	61	-	-	-	100
Kepemimpinan	-	61	-	-	-	100
Jumlah	61	61	-	-	-	100

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

Penilaian SKP dan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai dengan berpedoman pada PP Nomor 46 Tahun 2011 hasilnya adalah semua Pegawai Disporawisata masuk dalam predikat nilai "Baik". Namun dengan berpedoman pada PP Nomor 30 Tahun 2019, maka nilai semua pegawai masuk dalam predikat nilai "Cukup". Berdasarkan Surat Edaran Sekda Nomor 800/222 yang ditetapkan pada tanggal 26 Februari 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen, maka PP Nomor 30 Tahun 2019 resmi mulai digunakan sebagai pedoman penilaian bagi pegawai (PNS) dimulai pada tahun 2021 ini.

Keseragaman atau banyaknya kesamaan nilai pegawai pada penilaian Perilaku Kerja, berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan bahwa kenyataan dilapangan bahwa penilaian perilaku kerja jarang diperbaharui oleh pegawai yang diberi tugas untuk mengelola administrasi kepegawaian maupun oleh pegawai yang bersangkutan, baik dalam sasaran kerjanya maupun capaian nilainya. Yang terjadi adalah *copy paste* dari hasil penilaian pada tahun-tahun sebelumnya. Hal ini terjadi karena padatnya pekerjaan serta keterbatasan jumlah pegawai Disporawisata yang berkurang karena beberapa pegawai yang pensiun. Sehingga pegawai banyak yang mengandalkan pengisian SKP dan Perilaku Kerja kepada pegawai yang diberi tugas untuk mengelola administrasi kepegawaian seluruh pegawai di bagian Umum dan Kepegawaian. Sedangkan pegawai yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola administrasi kepegawaian belum tentu menguasai pengelolaan administrasi kepegawaian dan pula karena padatnya pekerjaan dari pegawai tersebut sehingga mencari jalan tercepat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya tanpa mempertimbangkan akibatnya. Sehingga pada akhirnya timbul permasalahan dalam capaian hasil dari pekerjaannya. Permasalahan yang timbul mencerminkan dan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Serta kurangnya rasa tanggungjawab pegawai akan beban tugas yang di embannya.

### 3. Pembelajaran

Proses pembelajaran pada organisasi pada dasarnya bertujuan untuk memberikan ketrampilan, pengetahuan dan kompetensi bagi pegawai dengan jalur pembelajaran formal maupun informal. Organisasi modern menempatkan proses pembelajaran menjadi strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

**Tabel 9**  
**Pegawai berdasarkan Pendidikan dan Latihan**

No.	DIKLAT	Jumlah	%
1.	Sudah pernah	6	9.5
2.	Belum pernah	57	90.5
3.	Jumlah	63	100

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan serta data pendukung yang ada, pegawai Disporawisata yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan berjumlah 6 orang dan yang belum mengikuti sebanyak 57 orang dari jumlah total pegawai 63 orang. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa proses pembelajaran dalam rangka pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen adalah rendah. Dari hasil wawancara terhadap informan serta data yang diperoleh dari hasil penelitian kenyataan di lapangan tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Kebumen masih diutamakan untuk golongan IV. Artinya pembelajaran yang berupa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) masih belum diberikan secara adil dan merata sebagai hak dan kewajiban bagi semua pegawai di Kabupaten Kebumen.

### **Evaluasi Kinerja Pegawai Disporawisata Kab. Kebumen serta Faktor-faktor yang menyebabkan Kinerja Pegawai belum Optimal**

Sesuai PP Nomor 46 Tahun 2011 dan PP Nomor 30 Tahun 2019 untuk mengevaluasi kinerja pegawai Disporawisata Kab. Kebumen digunakanlah SKP dan penilaian Perilaku Kerja. Berikut tabel data perbandingan antara Perilaku Kerja dengan berpedoman pada PP Nomor 46 Tahun 2011 dan PP Nomor 30 Tahun 2019 terkait rencana pencapaian nilai tertinggi dengan capaian hasil penilaian di lapangan :

**Tabel 10**  
**Perilaku kerja pegawai berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019**

No.	Indikator	Rencana	Realisasi	Keterangan
1.	Orientasi Pelayanan	120	82.20	Belum tercapai
2.	Integritas	120	82.20	Belum tercapai
3.	Komitmen	120	91.00	Belum tercapai
4.	Kedisiplinan	120	82.20	Belum tercapai
5.	Kerjasama	120	82.20	Belum tercapai
6.	Kepemimpinan	-	-	

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

**Tabel 11**  
**Perilaku kerja pegawai berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011**

No.	Indikator	Rencana	Realisasi	Keterangan
1.	Orientasi Pelayanan	91	82.20	Belum tercapai
2.	Integritas	91	82.20	Belum tercapai
3.	Komitmen	91	91.00	Tercapai
4.	Kedisiplinan	91	82.20	Belum tercapai
5.	Kerjasama	91	82.20	Belum tercapai
6.	Kepemimpinan	-	-	-

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021.

**Tabel 12**  
**Realisasi SKP Pegawai Disporawisata Th. 2020**

No.	Nilai	Jumlah	%
1	83,32	1	1.6
2	85,33	50	79.4
3	85,63	1	1.6
4	85,77	1	1.6
5	85,79	1	1.6
6	85,96	1	1.6
7	86,00	2	3
8	87,26	1	1.6
9	87,52	1	1.6
10	87,74	1	1.6
11	88,28	1	1.6
12	88,74	1	1.6
13	88,74	1	1.6
	JUMLAH	63	100

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen 2021

Data pada tabel menunjukkan bahwa antara rencana dan realisasi capaian masih banyak yang belum tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal, maka diperlukan perubahan untuk mencapai realisasi supaya tidak terlampaui jauh dari rencana target kerja.

### **Upaya Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Disporawisata Kabupaten Kebumen**

Dari analisa dan evaluasi diatas maka diperlukan tindak lanjut pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan oleh Disporawisata Kab. Kebumen dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai serta capaian tujuan organisasi yang lebih optimal. Kebijakan yang dapat diambil Disporawisata dalam rangka mendukung upaya optimalisasi selain mengelola sumber daya modal, sumber daya sarana prasarana dan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan optimalisasi kinerja pegawai, yaitu meliputi :

1. Melaksanakan pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja pegawai.

2. Melaksanakan pembenahan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian.
3. Meningkatkan koordinasi antar sub bagian, bidang dan seksi.
4. Mendorong motivasi kerja karyawan, antara lain dengan menyusun SKP, *job description*, *job enrichment* yang diimbangi dengan pemberian penghargaan atau *reward*.

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

#### Faktor-faktor yang menyebabkan Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen belum Optimal

##### 1. Faktor Pendidikan :

Mayoritas pegawai Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kab. Kebumen berpendidikan SMP, SMA dan Diploma/Sarjana Muda total jumlah 40 orang. Untuk pegawai dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 14 orang dan S2 berjumlah 5 orang. Untuk pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi masih terbatas jumlahnya. Untuk mencapai optimalisasi kinerja pegawai salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah tingkat pendidikan. Diperlukan penetapan standar tingkat pendidikan pada jabatan-jabatan tertentu dengan maksud dan tujuan bahwa pegawai yang memenuhi standar kriteria tersebut akan mampu bekerja sesuai dengan kemampuannya. Dikhawatirkan apabila pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan standar kriteria tingkat pendidikan yang dibutuhkan, maka akan mengakibatkan pegawai tidak memahami tugas pokok maupun fungsinya. Hal ini akan membuat kinerja pegawai menjadi tidak optimal serta kendala bagi pencapaian tujuan organisasi di era reformasi dalam memasuki kompetisi global.

##### 2. Faktor Sikap/*Attitude*

Sikap kerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menilai sikap/*attitude* dan kepribadian pegawai dievaluasi dengan alat ukur SKP dan penilaian Perilaku Kerja pegawai. *Copy paste* hasil penilaian SKP dan perilaku kerja memberikan gambaran kurangnya tanggung jawab serta kurang optimalnya kinerja dari pegawai yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola administrasi kepegawaian. Selain kurangnya sikap tanggung jawab dalam mengelola SKP, juga adanya sikap pegawai yang kurang disiplin dalam hal peminjaman kendaraan dinas yang tidak tertib dalam pemakaian dan pemeliharaannya. Adapula pegawai yang mempunyai kebiasaan merokok dalam ruangan kantor sehingga mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.

### 3. Pembelajaran

Realisasi pembelajaran bagi PNS di Disporawisata Kab. Kebumen selama ini masih mengutamakan pegawai golongan IV. Sehingga pengembangan potensi pegawai tidak optimal. Hal ini tentu saja tidak dapat memenuhi kebutuhan serta harapan organisasi dan masyarakat dalam menyikapi kebutuhan sumber daya manusia global yang berkualitas untuk memasuki era dunia kompetisi global.

## **Mengapa Faktor-faktor Tersebut Menyebabkan Kinerja Pegawai Disporawisata belum optimal**

### 1. Faktor Pendidikan

Pegawai merupakan sumber daya manusia layaknya motor penggerak jalannya sebuah organisasi. Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai selain faktor mental, fisik, status, jumlah anak, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja merupakan bekal dan potensi dasar dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan akan semakin merata dalam pembagian beban kerja, akan semakin mudah mengatasi berbagai kesulitan yang ada dan semakin tinggi pula capaian hasil kerjanya. Jika bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai rendah, maka beban kerja akan tidak merata, kelambatan dalam pemecahan masalah serta pencapaian hasil kerja yang kurang optimal baik secara kuantitas maupun kualitas.

### 2. Faktor Sikap/*attitude*

Pegawai dalam melaksanakan pencapaian tujuan tidak lepas dari pengaruh faktor psikologis yang melekat pada diri individu. Faktor psikologis dapat menyebabkan kinerja individu tidak optimal. Sikap/*attitude* merupakan salah satu dari faktor psikologis selain persepsi, kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Sikap Pegawai yang baik apabila pegawai bekerja dengan penuh semangat dalam memadukan semua potensi, perasaan, mental dan emosional untuk mencapai target kerja. Dan sikap yang kurang baik dari pegawai seperti kurangnya rasa tanggung jawab atas tugas yang diembannya, kurangnya kepedulian akan kesehatan lingkungan kerja yang bebas dari asap rokok serta kurangnya perhatian, ketertiban dan pemeliharaan atas peminjaman kendaraan dinas.

### 3. Faktor Pembelajaran

Mensikapi kebutuhan sumber daya manusia global yang berkualitas untuk memasuki era dunia kompetisi global diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Salah satunya adalah dengan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Tanpa adanya pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai, maka kinerja serta capaian target kerja akan tidak optimal baik secara kuantitas maupun kualitas.

## Evaluasi Kinerja Pegawai Disporawisata Kab. Kebumen yang belum Optimal dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

### 1. SKP dan Perilaku Kerja

Berpedoman pada PP Nomor 46 Tahun 2011, predikat nilai seluruh pegawai Disporawisata adalah "BAIK". Namun jika berpedoman pada PP Nomor 30 Tahun 2019, maka predikat nilai seluruh pegawai Disporawisata adalah "CUKUP".

2. Hasil evaluasi penilaian SKP dan Perilaku Kerja pegawai Disporawisata Kab. Kebumen masih banyak target nilai ideal yang belum tercapai. Dari 6 indikator penilaian (Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Kedisiplinan, Kerjasama, Kepemimpinan) ternyata baru di Komitmen yang nilainya dapat tercapai.
3. Ditemukannya penyebab kinerja pegawai Disporawisata belum optimal, yaitu faktor pendidikan yang rendah, sikap/attitude pegawai yang masih kurang dan faktor pembelajaran yang belum adil dan merata.

### Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Disporawisata Kab. Kebumen

Kebijakan yang dapat diambil Disporawisata dalam rangka mendukung upaya optimalisasi kinerja pegawai adalah dengan mengelola sumber daya modal, sumber daya sarana prasarana dan sumber daya manusia, yang meliputi :

1. Melaksanakan pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja pegawai.
2. Meningkatkan koordinasi antar sub bagian, bidang dan seksi.
3. Memberikan motivasi karyawan dengan pemberian nilai SKP dan Perilaku Kerja yang pantas dan layak sesuai tuntutan PP Nomor 30 Tahun 2019.
4. Memberikan kesempatan pembelajaran bagi pegawai secara adil dan merata.

### Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diajukan adalah :

1. Mengingat keterbatasan sumber daya manusia secara kualitas, maka diperlukan pembinaan pegawai, Diklat, Bintek maupun penyuluhan pegawai yang berfokus pada materi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, motivasi kerja, sikap kerja serta peningkatan ketrampilan kerja yang bertujuan untuk pencapaian kinerja pegawai yang optimal seiring tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi.
2. Mengingat keterbatasan keterbatasan sumber daya manusia secara kuantitas, maka untuk efisiensi anggaran dan efektifitas waktu dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, maka akan lebih baik apabila dalam *rekrutmen* pegawai kedepannya sudah berfokus untuk merekrut sumber daya manusia yang memenuhi standar mutu.

3. Mengingat rendahnya nilai SKP maupun Perilaku Kerja pegawai Disporawisata selama ini, maka dengan berpedoman pada PP Nomor 30 Tahun 2019 sudah seyakinya untuk memberikan nilai yang lebih tinggi sebagai wujud penghargaan bagi pegawai dan untuk meningkatkan motivasi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- <http://pengertian.org/pengertian-optimalisasi-menurut-para-ahli.html>, diakses pada tanggal 26 Januari 2021 pukul 13.11 WIB.
- <http://kbbi.web.id> di akses pada tanggal 26 Januari 2021 pukul 13.15 WIB.
- Malayu S.P. Hasibuan (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung Refika Aditama.edu) diakses pada Maret 2021.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moleong, Lexy J (2007). *Metode Penelitian Kualitatif : edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya
- Robbins, Stephen P (1999). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Robbins SP. Dan Judge (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- W.J.S. Poerwodarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1997

HOME / Editorial Team

## Editorial Team

### Editor in Chief:

#### Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

### Editorial Board:

**Insiatiningsih** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Zulkifli, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Insiatiningsih, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

### Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

### Make a Submission

#### INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

#### EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

#### ARTICLE TEMPLATE



#### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



#### TOOLS

Zotero

Mendeley

#### INDEXING LIST

Crossref

#### Support By

**ijirelawan**  
JURNAL INDONESIA

#### VISITORS

00006185