

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN PURWOREJO  
TAHUN 2017**

Penelitian untuk Tesis S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**MULAT SOMENG DRIYO**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2017**

**TESIS**

**UPAYA MENINGKATKANKINERJA PEGAWAI DI  
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN PURWOREJO  
TAHUN 2017**

Diajukan Oleh :

**MULAT SOMENG DRIYO**

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji  
Pada tanggal : September 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

**(Drs. John Suprihanto, MIM, PH.D)**

**(Suhartono, SE, M.Si)**

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, September 2017

Mengetahui,  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA  
DIREKTUR

**Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2017

**MULAT SOMENG DRIYO**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha dan selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
2. Suhartono, SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
5. Bapak Kepala Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo
6. Seluruh staf Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo .
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, September 2017

Penulis

**MULAT SOMENG DRIYO**

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
ABSTRAKSI .....	x
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Pertanyaan Penelitian .....	4
D. Tujuan penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka .....	7
B. Penelitian Yang Relevan .....	18
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	21
B. Definisi Operasional .....	21
C. Subyek dan Obyek Penelitian.....	22

	D. Instrumen Penelitian .....	22
	E. Lokasi Penelitian .....	23
	F. Metode Pengumpulan Data .....	23
	F. Metode Analisis Data .....	24
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian .....	28
	B. Pembahasan .....	44
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan .....	56
	B. Saran .....	57
	DAFTAR PUSTAKA	

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Matriks SWOT.....	26
Tabel 3.2 Kriteria IFAS dan EFAS.....	27
Tabel 4.2 IFAS( <i>Internal Factors Analysis Summary</i> ) .....	41
Tabel 4.3EFAS( <i>External Factors Analysis Summary</i> ) .....	42
Tabel 4.1 Matriks SWOT .....	43

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Analisis Data.....	25
Gambar 3.2 Matriks <i>Grand Strategy</i> .....	27
Gambar 4.1. Matriks <i>Grand Strategy</i> .....	42

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## ABSTRAK

Kinerja kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan pegawai sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, pelayanan kepada masyarakat kurang ramah, kurangnya disiplin waktu dimana masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal, dan sebagainya.

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis Data Miles and Hubberman dan analisis SWOT

Hasilnya kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo masih belum optimal, karena pengangkatan, pemilihan dan pemberian amanah kepada pegawai kurang mempertimbangkan kompetensi sehingga kapabilitas mereka rendah, masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas, masih kurangnya disiplin waktu, dan lambannya proses adopsi dan adaptasi teknologi maju. Sedangkan kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo adalah kurangnya motivasi kerja pegawai, persaingan antar Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, sarana dan prasarana terutama teknologi komputer masih kurang.

Upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dalam penelitian ini ditinjau dari kinerja yang merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Dengan prioritas upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo berdasarkan analisis SWOT yaitu strategi SO dengan kegiatan meningkatkan koordinasi dengan pemda dalam penentuan anggaran dan rencana program kerja peningkatan kinerja pegawai di dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, serta meningkatkan kerjasama dengan Pemda dalam penyelenggaraan diklat baik yang nantinya akan diselenggarakan oleh intern dan ekstern dari Pemda dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo

Kata Kunci : *Kinerja, Pegawai*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efisien, dan efektif kerja di dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi pegawai merupakan sebuah tanggungjawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2004:97), Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan, Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja

pegawai merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal.

Richard (2011:143), mengungkapkan Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja pegawai, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja pegawai. Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi.

Para pegawai umumnya menggunakan informasi dari pegawai lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan manajer untuk secara efektif menggunakan wawancara penilaian kinerja, sehingga manajer dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi pegawai untuk berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik untuk mencapai tujuannya.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso, No, 51 a, Pangenjurutengah, Kec. Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah, merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan kegiatan kebudayaan dan pariwisata, sehingga wajib memiliki sumber daya manusia yang berkualitas

serta setiap pegawainya harus mempunyai tanggungjawab yang besar dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, dimana Pegawai wajib memberikan pelayanan terbaik kepada setiap orang baik itu masyarakat maupun pegawai instansi lain yang membutuhkan pelayanan dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan tersebut.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo maka dalam menjalankan tugas setiap pegawai harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dimana peraturan tersebut mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Diperlukan kondisi psikologis yang baik yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai

tujuan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan seperti yang diharapkan. Pengembangan dan peningkatan ketrampilan pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan studi pendahuluan dan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian, diketahui bahwa kinerja kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari:

1. Kurangnya motivasi kerja beberapa pegawai untuk mengembangkan karir.
2. Masih ada 20% pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan belum sarjana / diploma.
3. Baru 40% pegawai yang berpendidikan atau lulusan Pariwisata.
4. Kegiatan pegawai sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, pelayanan publik kepada masyarakat, ada yang masih kurang ramah.
5. Masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu dimana masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal, dan sebagainya
6. Masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan

7. Lambannya proses adopsi dan adaptasi teknologi maju dan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan misalnya teknologi komputer masih perlu ditingkatkan

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka dalam penelitian ini memilih judul sebagai berikut “Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo .”

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi masalahnya adalah belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

1. Mengapa kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo belum optimal?
2. Bagaimana upaya peningkatan kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penyusunan penelitian pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo belum optimal.

2. Untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademis

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun tesis mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan penelitian bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo terutama tentang kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas di waktu yang akan datang.

STIE Widya Wijwaha  
Jangan Plagiat



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Upaya**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III tahun 2003 yang dimaksud dengan upaya adalah usaha; ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar); daya upaya.

Menurut Poerwadarminta (1991:574), upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan. Upaya sangat berkaitan erat dengan penggunaan sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan tersebut, agar berhasil maka digunakanlah suatu cara, metode dan alat penunjang yang lain.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari upaya adalah suatu kegiatan atau usaha dengan menggunakan segala kekuatan yang ada dalam mengatasi suatu masalah.

##### **2. Peningkatan**

Menurut Adi (2001:93), dalam kamus bahasanya istilah peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti berlapis-lapis dari sesuatu yang tersusun sedemikian rupa, sehingga membentuk suatu susunan yang ideal,

sedangkan peningkatan adalah kemajuan dari seseorang dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Peningkatan adalah proses, cara, perbuatan untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arah yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

### **3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

MSDM adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Hasibuan (2001:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut Gomes (2003 : 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Simamora (2004:4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Hal yang sama dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husman (2002:5), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2001:7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial,

dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

d. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ml sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

#### 4. Kinerja Pegawai

##### a. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004:86).

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001:56). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011:78) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sinambela, dkk (2012:91) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (2004:135), kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko, 2011:67) kinerja merupakan derajat penyusunan

tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut As'ad (1998:34) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Withmore (1997) dalam Mahesa (2010:76) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Harsuko (2011:68), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Ndraha (2003 : 196) mengungkapkan bahwa kata kinerja adalah kosakata baru dalam bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata *performance*. Kinerja berasal dari kata kerja, diberi sisipan in, menjadi kinerja. Dari sudut *accountability*, kinerja adalah pelaksanaan tugas atau perintah (*task accomplishment*), dari segi obligation, kinerja adalah kewajiban untuk menepati janji (penetapan janji), dan dari segi *cause*, kinerja adalah

proses tindakan (prakarsa) yang diambil menurut keputusan batin berdasarkan pilihan bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dan kesiapan memikul segala resiko/ konsekuensinya.

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku atau tanggapan yang menghasilkan sesuatu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III tahun 2003, Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dalam suatu organisasi apapun bentuknya, tentu akan berhadapan dengan kinerja atau *performance*. Berhasil atau gagal nya kegiatan sebuah organisasi akan tergambar dari tingkat pencapaian kinerja organisasi itu sendiri. Dengan demikian, apabila kinerja organisasi tersebut baik maka dapat berdampak baik pula pada pencapaian tujuan dibentuknya organisasi tersebut. Sedangkan apabila kinerja organisasi tersebut buruk maka akan berdampak buruk pada citra dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu organisasi harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada hal-hal yang menyangkut kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Prawirosentono (1999:2), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Istilah kinerja (*Performance*) terkadang disamakan juga dengan istilah prestasi kerja. Mangkunegara (2001:67) mengaitkan ketiga pengertian itu

sebagai berikut : Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa untuk melihat kemampuan seseorang, kita harus memperhatikan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Sedangkan untuk mengetahui motivasi seseorang dapat dilakukan melalui sikapnya dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- 1) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.



- 2) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- 4) Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

b. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011:69) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang pegawai.  
Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau

menyenangkan.

- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russell (2001) dalam Riani (2011:79) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian,

kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers (dalam Cahyono,dkk, 2005:34) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Cahyono, dkk, 2005:35) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2) Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyiangan dan temperatur.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Rosman, 2014, Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini dan studi lapangan dengan pengamatan langsung dan wawancara. Pemilihan responden menggunakan teknik purposive sampling dan aksidental sampling. Fokus penelitian ini adalah : 1) Kualitas layanan 2) Ketepatan waktu 3) Kemandirian pegawai 4) Komitmen kerja dan 5) Faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambaliung. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan diketahui bahwa kualitas layanan pegawai yang ada di kantor Camat Sambaliung dapat dilihat dari tingkat kerapian kerja yang dihasilkan dan ketelitian pegawai. Ketepatan waktu meliputi waktu tunggu dan waktu proses pelayanan. Kemandirian pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Komitmen kerja dilihat dari kemampuan pegawai untuk menjalankan kewajibannya dalam melayani masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal meliputi kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan. Dan Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja dan kompensasi.

Retno Kurnia Imsany, 2014, Analisis Kinerja Pegawai Dispendukcapil Dalam Melayani Pembuatan Akta Kelahiran Di Kota Surakarta. Dalam penelitian ini beberapa masalah dirumuskan sebagai berikut : 1) Bagaimana pelayanan pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil melayani masyarakat dalam pembuatan akta kelahiran. 2) Indikator-indikator apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surakarta dalam pembuatan akta kelahiran. 3) Faktor-faktor apa saja yang mendorong dan yang menghambat tingkat kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data diperoleh melalui tiga metode yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis siklus atau interaktif. Validitas data yang digunakan adalah dengan memadukan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta dalam melayani pembuatan akta kelahiran sudah cukup baik. 2) indikator-indikator untuk meningkatkan kinerja adalah (a) hasil kerja (b) tanggung jawab (c) kedisiplinan (d) kemampuan (e) penghargaan (f) fasilitas. 3) faktor penghambat kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta adalah kurangnya pegawai dalam pelayanan administrasi, kurangnya pemahaman masyarakat terhadap prosedur atau persyaratan yang diberikan, dan lingkungan kerja pegawai terutama di bidang pencatatan sipil yang kurang kondusif. Sedangkan untuk faktor pendorong kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta adalah (a) kedisiplinan

pegawai yang cukup baik (b) Motivasi kerja pegawai yang tinggi (c) Adanya pengawasan langsung dari kepala bidang atau atasan (d) sarana dan prasarana yang lengkap (e) Kemampuan pegawai yang sudah sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, dimana data yang tidak dapat dihitung atau data yang berbentuk informasi, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai lain dalam Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jadi dalam penelitian ini metode penelitiannya bersifat deskriptif yang didukung dengan data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan keterlibatan dengan obyek penelitian.

Penelitian deskriptif (*Deskriptif Research*) yakni metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dan berguna untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Penelitian kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah (Azwar, 2004).

#### **B. Definisi Operasional**

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam

melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

### **C. Subyek dan Obyek Penelitian**

Subjek Penelitian adalah 6 orang pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang akan diwawancara yaitu 1 Orang Sekretriart, 1 Orang Kepala Sub Bagian (Kasubbag) Umum, 2 Orang Staf Kasubbag Kepegawaian, 2 Orang Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah tentang upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

Peneliti mengeksplorasi upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, berkaitan dengan tugas pelayanan kepada masyarakat. Peneliti menganalisis upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Selanjutnya peneliti mengidentifikasi permasalahan dari hasil wawancara dari para pegawai.

### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih



baik (cermat, lengkap dan sistematis) sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen dan pedoman wawancara.

### **E. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang berlokasi di Jl. Brigjen Katamsno No. 51a Pangenjurutengah, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh.

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka digunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Teknik yang digunakan adalah:
  - a. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah pegawai, hal ini dimaksudkan melalui percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara demi memperoleh informasi dari 6 orang responden, yaitu :
    - 1) 1 Orang Sekretriati
    - 2) 1 Orang Kepala Sub Bagian (Kasubbag) Umum
    - 3) 2 Orang Staf Kasubbag Kepegawaian
    - 4) 2Orang Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

- b. Dokumentasi yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan, yang berasal dari dokumen dan catatan-catatan perusahaan seperti : profil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, serta data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
2. Penelitian Kepustakaan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literature, buku, dan dokumen yang berkaitan dengan objek pembahasan.

### **G. Metode Analisis Data**

Data yang telah terkumpul dianalisis dan diolah menggunakan analisis kualitatif yaitu menggambarkan tentang upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Pada umumnya analisis kualitatif terhadap data dapat dilakukan dengan tahap-tahap: menyeleksi, menyederhanakan, mengklasifikasi, memfokuskan, mengorganisasi (mengaitkan gejala secara sistematis dan logis), membuat abstraksi atas kesimpulan makna hasil analisis. Model analisis kualitatif yang terkenal adalah model Miles & Hubberman (1992) yang meliputi :

1. Reduksi data

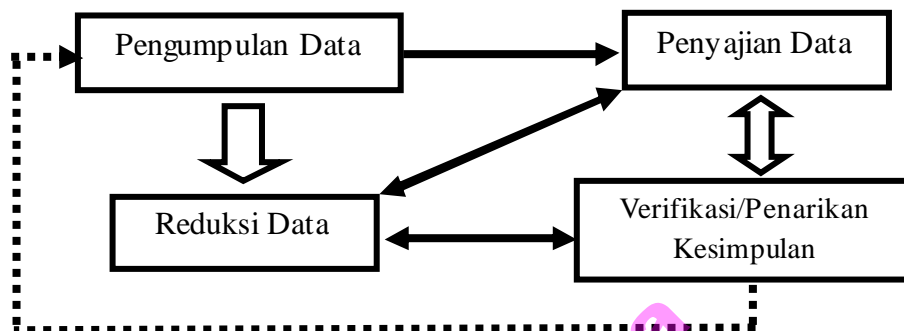
Reduksi data adalah memilah data penting, relevan, dan bermakna dari data yang tidak berguna.

2. Sajian deskriptif

Sajian deskriptif berupa narasi, visual gambar, tabel, dengan sajian yang sistematis dan logis.

3. Penyimpulan dari hasil yg disajikan.

Model analisis diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Analisis Data

(Sumber : Miles & Hubberman (1992))

Metode analisis data berikutnya adalah menggunakan analisis SWOT adalah sebuah alat pencocokan yang penting yang membantu para manajer mengembangkan empat jenis strategi, yaitu strategi SO (kekuatan peluang), strategi WO (kelemahan peluang), strategi ST (kekuatan ancaman), dan strategi WT (kelemahan ancaman). (Rangkuti, 2006:59)

Metode analisis data menggunakan Analisis SWOT dengan melakukan ringkasan analisis lingkungan baik internal dan juga eksternal, dengan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kekuatan (*Strengths*) adalah segala sesuatu yang mempunyai nilai lebih bagi organisasi (menguntungkan), atau dapat diartikan segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan .
2. Kelemahan (*Weaknesses*) adalah hal yang mempunyai nilai kurang (minus) bagi organisasi namun belum tentu merugikan, karena kemungkinan hal

tersebut dapat dirubah menjadi sesuatu yang menguntungkan bagi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan.

3. Peluang (*Opportunity*) adalah sebuah area yang menarik untuk tindakan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan tersebut akan dapat meraih keuntungan persaingan.
4. Ancaman (*Threats*) adalah tantangan yang timbul karena adanya suatu kecenderungan atau perkembangan yang tidak menguntungkan dalam lingkungan yang akan mengarah pada, bila tidak ada tindakan dengan tujuan yang tepat, akan mengakibatkan penurunan dalam kedudukan organisasi.

Jadi Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis.

Tabel 3.1. Matriks SWOT

IFAS \ EFAS	Kekuatan ( <i>Strength</i> )	Kelemahan ( <i>Weakness</i> )
Peluang ( <i>Opportunity</i> )	STRATEGI SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	STRATEGI WO Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Ancaman ( <i>Weakness</i> )	STRATEGI ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	STRATEGI WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman

Sumber : Rangkuti, 2006

Tahapan berikutnya adalah *matching stage* dengan menggunakan diagram analisis *Matriks Grand Strategy*, dengan langkah-langkah :

- a. Menyelisihkan antar faktor-faktor kekuatan dan kelemahan (IFAS) serta peluang dan ancaman (EFAS), berdasarkan pendapat responden.

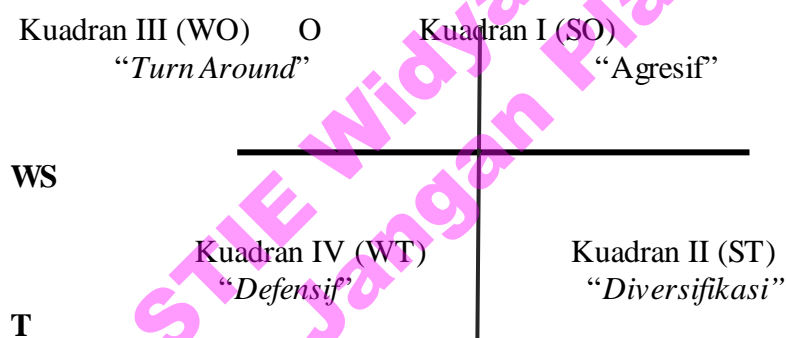
- b. Menentukan skor *Strength* (Kekuatan), *Weakness* (Kelemahan), *Opportunity* (Peluang) dan *Threat* (Ancaman) berdasarkan penilaian, dengan skor :

Tabel 3.2 Kriteria IFAS dan EFAS

IFAS	Skor	EFAS
K = Kuat	3	P = Peluang
CK = Cukup Kuat	2	CP = Cukup Peluang
KK = Kurang Kuat	1	KP = Kurang Peluang
KL = Kurang Lemah	-1	KT = Kurang Terancam
CL = Cukup Lemah	-2	CT = Cukup Terancam
L = Lemah	-3	T = Terancam

Sumber : Rangkuti, 2006

- c. Kemudian dihitung rata-rata tiap IFAS dan EFAS sehingga dapat dirumuskan *Matriks Grand Strategy*-nya, seperti dibawah ini : (Rangkuti, 2006:60)

Gambar 3.2 Matriks *Grand Strategy*

Tahapan terakhir adalah *decision stage*. Tahap ini menggunakan input dari informasi tahap 1 untuk mengevaluasi secara obyektif strategi-strategi alternatif dari hasil tahap 2, sehingga memberikan suatu basis obyektif bagi pemilihan strategi-strategi yang paling spesifik.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo

Setiap pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejodiharapkan memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejodianggap baiktergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejoadalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Hasil dari penelitian berdasarkan hasil wawancara pada hari jumat tanggal 15 Agustus 2017 kepada 6 orang narasumber, yaitu :

- 1) 1 Orang Sekretriati
- 2) 1 Orang Kepala Sub Bagian (Kasubbag) Umum
- 3) 2 Orang Staf Kasubbag Kepegawaian
- 4) 2 Orang Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Diperoleh hasil :

Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo masih belum optimal, seperti yang disampaikan narasumber berikut ini :

Sekretariat , menyampaikan :

*“kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ini saya rasa masih belum optimal hal ini dapat dilihat dari masih tingkat pendidikan pegawai yang belum semuanya sarjana, Masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas, karena masih ada seorang pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo harus merangkap pekerjaan.”*

Senada dengan Sekretariat dan ditambahkan oleh Ka Sub. Bag Umum, berikut ini :

*“saya rasa masih belum optimal karena masih ada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang harus merangkap pekerjaan, masih rendahnya kedisiplinan dalam mengelola waktu masih suka terlambat dan pulang cepat sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, terkadang ada petugas yang kurang ramah kepada anggota atau nasabah.”*

Menurut Staf kepegawaian, beliau menyampaikan:

*“masih belum optimal karena skillnya belum baik, trus kadang ada yang suka telat dan pulang cepat, sementara itu kami menyadari bahwa kami kurang mengadopsi teknologi komputer untuk lebih mempercepat pekerjaan.”*

Kemudian staf kepegawaian 2 juga menyampaikan :

*“Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo menurut saya sudah produktif,walaupun satu dua masih ada yang kurang memahami tugas dan fungsinya (tupoksi), masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.”*

Sedangkan menurut pegawai 1 :

*“masih kurang, karena kurang disiplin gitu lho...dan juga kurang profesional tapi tidak semua hanya beberapa pegawai perlu ditingkatkan, supaya pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, trus perhitungan jangan sampai salah, kalau bisa menggunakan teknologi*

*komputer untuk meminimalkan kesalahan perhitungan dan kecepatan.”*

*Dan akhirnya tanggapan pegawai 2:*

*“kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ini saya rasa sudah baik namun masih belum optimal karena masih ada yang belum disiplin waktu, suka telat dan pulang cepat, terus masih ada seorang pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo harus merangkap pekerjaan, masih ada yang ketika memberikan pelayanan kurang ramah, sehingga ya terasa masih perlu ditingkatkan tanggung jawab, sikap yang baik dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo masih belum optimal, karena :

- a. Masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas. Dengan alasan efisiensi tenaga kerja, sering seorang pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo harus merangkap pekerjaan sehingga justru semua pekerjaan tidak ada yang diselesaikan secara optimal.
- b. Masih kurangnya disiplin waktu dimana masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal
- c. Masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan
- d. Lambannya proses adopsi dan adaptasi teknologi maju. Ketertinggalan sebagian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dalam menerapkan teknologi maju menyebabkan kegiatan operasi tidak efisien, tidak produktif dan sistem informasi kurang relevan.

Kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas



Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, seperti yang disampaikan narasumber berikut ini :

Sekretariat, menyampaikan :

*“saya rasa kendala yang kami hadapi adalah kurangnya motivasi kerja pegawai, Masih banyak pegawai yang belum memenuhi kompetensi yang seharusnya. bimbingan teknis atau sosialisasi terkait penjelasan atau uraian tugas pada masing-masing jabatan masih kurang, karena belum diikuti oleh sebagian besar Dinas Pariwisata dan Kebudayaan . Pegawai pada tingkatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan pada umumnya bekerja berdasarkan instruksi atau perintah baik dari pemda, belum pada tingkatan kreativitas pegawai, dan juga masih terkendala sarana dan prasarana terutama teknologi komputer masih kurang”*

Ka Sub. Bag Umum, menyampaikan :

*“sarana prasana yang kurang, petugas yang masih harus dilatih lagi, perangkat lunak yang perlu dikembangkan.”*

Menurut Staf kepegawaian 1, beliau menyampaikan:

*“Kurang optimal dalam hal kedisiplinan para pegawai yang belum tinggi karena masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku serta masih ada pegawai yang kurang memahami Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sehingga kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya.”*

Kemudian Staf kepegawaian 2 juga menyampaikan :

*“kendalanya kinerja rekan-rekan perlu ditingkatkan baik dan kurang disiplin, kemudian kurangnya penggunaan teknologi komputer yang membantu mempercepat pekerjaan .”*

Sedangkan menurut pegawai 1 :

*“Kendalanya masih ada Pegawai yang kurang disiplin waktu kemudian masih banyak pegawai yang belum memenuhi kompetensi yang seharusnya, tingkat pendidikan formal, pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan masih perlu ditingkatkan”*

*Dan akhirnya tanggapan dari pegawai 2:*

*“Sarana prasarana belum sepenuhnya tercukupi dan sesuai standart, kemudian kompetensi PNS masih perlu ditambah Bimbingan teknis atau sosialisasi terkait penjelasan atau uraian tugas pada masing-masing jabatan masih kurang.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, belum optimal, hal ini disebabkan masih terdapat kendala-kendala sebagai berikut :

- 1) Masih banyak pegawai yang belum memenuhi kompetensi yang seharusnya. Berdasarkan tingkat pendidikan formal, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan sudah memenuhi kompetensi. Namun demikian dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi kompetensi sesuai dengan tupoksinya terutama untuk pekerjaan administrasi dan pengelolaan keuangan.
- 2) Bimbingan teknis atau sosialisasi terkait penjelasan atau uraian tugas pada masing-masing jabatan masih kurang, karena belum diikuti oleh sebagian besar Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Pegawai pada tingkatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan pada umumnya bekerja berdasarkan instruksi atau perintah.
- 3) Kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dikarenakan belum adanya bonus.

4) Sarana dan prasarana terutama teknologi komputer masih perlu dikembangkan.

## 2. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo

Upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dalam penelitian ini ditinjau dari kinerja yang merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, seperti yang disampaikan narasumber berikut ini :

### a. sikap (*attitude*)

Sekretariat, menyampaikan :

*“upayanya dengan membangun budaya ‘Senyum, Terima kasih, dan Maaf,’ meningkatkan sikap kesalehan yang dibangun dengan dasar agama, pembinaan untuk meotivasi pegawai bersikap profesional, dan bertanggung jawab, meningkatkan sikap loyal atau komitmen terhadap Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ”*

Ka Sub. Bag Umum, menyampaikan :

*“upayanya dengan pengembangan sikap mental profesional dan bertanggung jawab, disiplin, pendekatan sikap yang soleh dengan dasar agama yang dianut.”*

Menurut Staf kepegawaian 1, beliau menyampaikan:

*“upayanya meningkatkan attitude atau sikap karena kalau attitudenya baik dan bagus, maka dia punya peluang sukses tinggi. Karena poin attitude dalam membentuk karakter seseorang itu punya porsi yang lebih banyak daripada skill atau knowledge. Sikap yang bagus dan baik itu seperti sopan, ramah, mampu memecahkan masalah, dan sebagainya.”*

Kemudian Staf kepegawaian 2 juga menyampaikan :

*“upaya meningkatkan sikap yang baik dimana sikap yang baik itu dapat dirumuskan dalam tiga kata pula. “Senyum, Terima kasih, dan Maaf. Tiga hal ini sederhana, tapi ketika diimplementasikan di dunia kerja efeknya akan luar biasa, karena kalau sudah seperti itu, orang akan melihat bahwa dia bisa bekerja dengan baik. Selain itu juga dilakukan pembinaan oleh pimpinan untuk membentuk budaya profesional.”*

Sedangkan menurut pegawai 1 :

*“upaya dengan pembinaan pegawai supaya mampu bersikap ramah, santun, disiplin, profesional dan bertanggung jawab.”*

Dan akhirnya tanggapan dari pegawai 2:

*“kalau menurut saya memang orang yang memiliki skill dan knowledge itu bagus, tapi belum tentu orang tersebut memiliki attitude yang baik. Apalagi di zaman sekarang ini orang lebih melihat ke attitude. Dalam pelayanan publik, sikap yang baik sangat penting karena pegawai memiliki skill dan knowledge, tapi dalam melayani orang dia tidak ramah (tidak memiliki attitude), maka orang pun akan malas berhubungan dengan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ini, sehingga budayakan bersikap baik.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, ditinjau dari sikap, menurut narasumber adalah :

- 1) Meningkatkan sikap yang baik, misalnya dengan kegiatan agama setiap bulan, pelatihan pelayanan prima.
- 2) Meningkatkan pembinaan sebagai sarana memotivasi untuk menumbuhkan sikap profesional

- 3) Membangun budaya “Senyum, Terima kasih, dan Maaf”. Tiga hal ini sederhana, tapi ketika diimplementasikan di dunia kerja efeknya akan luar biasa, karena kalau sudah seperti itu, orang akan melihat bahwa dia bisa bekerja dengan baik.
- 4) Menumbuhkan budaya berdasarkan Misi.

2) Kemampuan (*ability*)

Sekretariat, menyampaikan :

*“upayanya dengan pendidikan dan pelatihan baik oleh dinas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, studi banding, pembinaan oleh pimpinan secara temporer, rapat kerja setiap bulan atau diskusi mingguan.*

Ka Sub. Bag Umum, menyampaikan :

*“upayanya saya rasa dengan pembinaan, pendidikan dan pelatihan, kemudian memangkas birokrasi sehingga pelayanan menjadi lebih cepat.”*

Menurut Staf kepegawaian 1, beliau menyampaikan:

*“upayanya dengan peningkatan pengetahuan yang dapat diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman. Untuk itu berbagai upaya yang dapat ditempuh adalah, penerapan program tugas belajar dalam rangka meningkatkan level pendidikan pegawai . Cara yang digunakan dapat ‘paruh waktu’ maupun penuh waktu. Selain melalui pendidikan formal. peningkatan pengetahuan dapat ditempuh melalui penyelenggaraan pelatihan teknis bagi pegawai ”*

Kemudian staf kepegawaian 2 juga menyampaikan :

*“meningkatkan pembinaan pimpinan kepada pegawai, meningkatkan akses informasi seputar topik pekerjaan pegawai dengan berbagai sarana dan teknologinya, serta memberikan ruang gerak yang lebih luas dan kreatif yang memungkinkan pegawai memperoleh pengalaman langsung dalam menanggapi persoalan-persoalan pekerjaan sehari-hari. Banyak kegiatan yang dapat memperkaya pengalaman pegawai , seperti out-bond,*

*diskusi mingguan, serta kegiatan-kegiatan studi banding ke cabang lain atau rekreatif lainnya. Kesemuanya itu dapat menjadi sumber dan meningkatkan pengetahuan. Yang pada akhirnya nanti dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja individual pegawai .”*

Sedangkan menurut Pegawai 1 :

*“upaya meningkatkan pelatihan baik oleh dinas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, perindustrian ataupun pelatihan yang tersertifikasi LSP atau tersertifikasi profesi, studi banding ke cabang lain, pembinaan oleh pimpinan secara rutin, diskusi mingguan.”*

Dan akhirnya tanggapan dari pegawai 2:

*“upaya dengan sekolah lagi ke jenjang sarjana atau pasca sarjana dan peningkatan kegiatan pelatihan sehingga kemampuan pegawai meningkat, atau belajar ke cabang lain, misalnya studi banding, kemudian membangun keterbukaan pimpinan dan pegawai dengan pembinaan dan koordinasi setiap waktu.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, ditinjau dari kemampuan, menurut narasumber adalah :

- 1) Penerapan program tugas belajar dalam rangka meningkatkan level pendidikan pegawai.
- 2) Penyelenggaraan pelatihan teknis bagi pegawai .
- 3) Studi banding ke Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang lain, merupakan kegiatan yang dapat memperkaya pengalaman pegawai, dapat juga diselingi dengan kegiatan lain seperti *out-bond*, atau rekreatif lainnya.
- 4) Pembinaan oleh pimpinan kepada pegawai secara temporer.
- 5) Rapat kerja setiap bulan untuk level kepala sub bagian.

- 6) Diskusi mingguan yang berhubungan dengan operasional kegiatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.
- 7) Meningkatkan akses informasi seputar topik pekerjaan pegawai dengan berbagai sarana dan teknologinya
- 8) Memangkas birokrasi sehingga pelayanan menjadi lebih cepat.

### 3) Prestasi (*Accomplishment*)

Sekretariat , menyampaikan :

*“upayanya dengan pendidikan dan pelatihan, membangun tim yang solid sehingga dapat saling memotivasi untuk semakin berprestasi, memberikan reward bagi yang dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik dan berkelanjutan, dan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan juga sedang meminta lembaga independent untuk melakukan audit mutu.*”

Ka Sub. Bag Umum, menyampaikan :

*“upayanya saya rasa dengan pembinaan, pendidikan dan pelatihan, pemberian penghargaan berupa bonus bagi yang berprestasi.”*

Menurut Staf kepegawaian 1, beliau menyampaikan:

*“saya rasa upayanya dengan peningkatan pengetahuan dengan meningkatkan level pendidikan pegawai, meningkatkan etos kerja yang baik dan melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala”*

Kemudian Staf Kepegawaian 2 juga menyampaikan :

*“upaya yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi pegawai va...mmm....meningkatkan pembinaan pimpinan kepada pegawai. diskusi mingguan, memberikan insentif atau bonus bagi yang bekerja baik, membentuk tim kerja.”*

Sedangkan menurut Pegawai 1 :

*“upayanya dengan meningkatkan kegiatan pelatihan terus mmm...pembinaan oleh pimpinan secara rutin, meningkatkan etoe kerja dan baiknya tim kerja yang dibentuk lebih solid lagi, oya sebaiknya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan diaudit mutunya oleh lembaga independent.*

Dan akhirnya tanggapan dari Pegawai 2:

*“upayanya peningkatan pengetahuan dulu dengan peningkatan kegiatan pelatihan dan pendidikan, kemudian pemberian reward bagi pegawai yang berprestasi.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, ditinjau dari prestasi, menurut narasumber adalah :

- 1) Meningkatkan pendidikan dan pelatihan
- 2) Membangun tim kerja
- 3) Melaksanakan audit mutu oleh lembaga independen
- 4) Memberikan reward atau tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai yang diharapkan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Setelah mengkaji mengenai kinerja pegawai dan kendalanya serta hasil wawancara mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo maka penelitian ini mencoba untuk menentukan strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, dengan penjelasan seperti dibawah ini :



a. SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*)

Dalam analisis SWOT, faktor internal sebagai dasar untuk menentukan *strength* dan *weakness* serta faktor eksternal Dinas Pariwisata dan Kebudayaan sebagai dasar untuk menentukan *opportunity* dan *threat*. Sehingga dari paparan sebelumnya dapat disimpulkan:

1) Kekuatan (*Strength*)

- a) Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan pemerintah.
- b) Kompetensi pegawai yang cukup baik akan menjadi harapan tersendiri dalam meningkatkan kinerja.
- c) Ada pegawai yang telah memiliki kualifikasi akademik S.1 dan S.2 dan ada yang dalam proses penyelesaian S.2, ini tentu dapat memberikan inspirasi positif bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam membentuk lingkungan kerja yang baik.
- d) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang tinggi mempunyai dukungan penuh terhadap peningkatan kompetensi pegawai.

2) Kelemahan dan kendala internal

- a) Pegawai masih ada yang berpendidikan SMA.
- b) Memiliki fasilitas atau sarana dan prasarana kerja belum memadai.
- c) Kurangnya pegawai yang memiliki kemampuan kepariwisataan dan kebudayaan.
- d) Pemanfaatan *Tehnology Information* dalam bekerja belum optimal

3) Peluang dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

- a) Kerjasama dengan Pemerintah Daerah yaitu dukungan kebijakan dan alokasi anggaran yang memadai berbasis pada kebutuhan pegawai.
  - b) Potensi pengembangan SDM.
  - c) Kesempatan pendidikan formal dan pelatihan bagi pegawai
- 4) Ancaman dan kendala eksternal dalam meningkatkan kinerja Pegawai
- a) Tuntutan masyarakat terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang profesional.
  - b) Kurang efektifnya komunikasi publik yang mendukung kinerja pegawai.

Di atas telah dijabarkan secara luas mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, namun perlu dilakukan analisis SWOT untuk mengetahui prioritas upaya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang akan dikerjakan terlebih dahulu.

Ringkasan analisis yang akan disajikan berdasarkan kesimpulan diskusi antara 6 orang pegawai senior selanjutnya dianalisis menggunakan model Matriks SWOT Klasik (Rangkuti, 2005) tujuannya untuk menentukan arah pengembangan selanjutnya. Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah dengan pemberian skor (nilai) 1 sampai 3 setiap point-point SWOT dalam IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*) atau ringkasan analisis faktor-faktor internal dan EFAS (*External Factors Analysis Summary*) atau ringkasan analisis faktor-faktor eksternal, seperti dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2  
IFAS(*Internal Factors Analysis Summary*)

No	IFAS	1	2	3	4	5	6
A	<i>Strength</i> (Kekuatan)						
1	Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan pemerintah.	3	3	2	3	2	3
2	Kompetensi pegawai yang cukup baik	3	2	2	3	3	2
3	Kualifikasi pendidikan pegawai baik	2	2	3	1	1	2
4	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang tinggi mempunyai dukungan penuh terhadap peningkatan kompetensi pegawai	2	2	2	3	3	2
B	<i>Weakness</i> (Kelemahan)						
5	Pegawai masih ada yang berpendidikan SMA.	-3	-2	-2	-1	-2	-2
6	Memiliki fasilitas atau sarana dan prasarana kerja belum memadai.	-2	-1	-1	-2	-2	-2
7	Kurangnya pegawai yang memiliki kemampuan kepariwisataan dan kebudayaan.	-3	-3	-2	-1	-2	-2
8	Pemanfaatan <i>Tehnology Information</i> dalam bekerja belum optimal	-1	-2	-2	-2	-1	-3
Total Nilai IFAS		1	1	2	4	2	0
		= + 10					

Sumber : Data Primer (2017)

Kemudian untuk analisis lingkungan eksternal, seperti tabel EFAS dibawah ini:

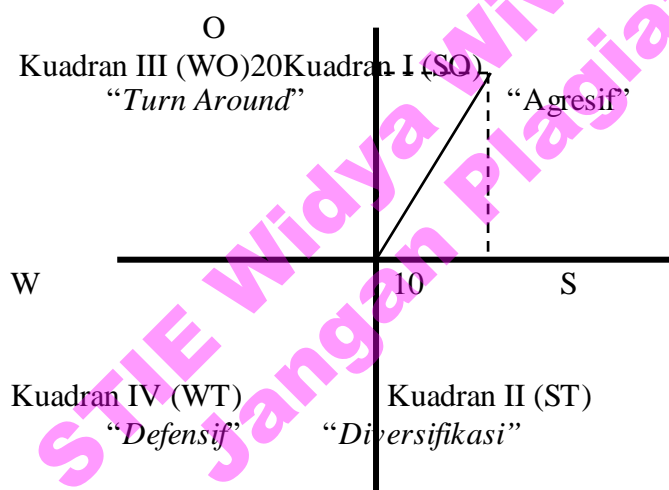
Tabel 4.3  
EFAS(*External Factors Analysis Summary*)

No	EFAS	1	2	3	4	5	6
C	<i>Opportunity</i> (Peluang)						
1	Kerjasama dengan Pemerintah Daerah yaitu dukungan kebijakan dan alokasi anggaran yang memadai berbasis pada kebutuhan pegawai	3	3	2	3	2	3
2	Potensi pengembangan SDM.	3	2	2	3	3	2
3	Kesempatan pendidikan formal dan pelatihan bagi pegawai	2	2	3	1	1	2

No	EFAS	1	2	3	4	5	6
D	<i>Threat</i> (Ancaman)						
4	Tuntutan masyarakat terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang profesional.	-3	-2	-2	-1	-2	-2
5	Kurang efektifnya komunikasi publik yang mendukung kinerja pegawai	-2	-1	-1	-2	-2	-2
Jumlah Nilai IFAS		3	4	4	4	2	3
Total Nilai IFAS		= + 20					

Sumber : Data Primer (2017)

Hasil tersebut digunakan untuk mencari titik dalam kuadran SWOT dan hasil yang diperoleh seperti dalam gambar 4.1, berikut :



Gambar 4.1. Matriks *Grand Strategy*

Berdasarkan gambar 4.1 strategi yang diutamakan untuk dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo adalah Strategi “Agresif” (SO) yang merupakan situasi yang menguntungkan dimana Dinas Pariwisata dan Kebudayaan masih memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus dilakukan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan

pertumbuhan yang agresif, strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan adalah :

- a. Meningkatkan koordinasi dengan pemda
- b. Meningkatkan kerjasama dengan Pemda dalam penyelenggaraan diklat

Kemudian apabila dianalisis dengan Matriks SWOT akan terlihat strategi atau upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo adalah:

Tabel 4.1

## Matriks SWOT

<b>Internal</b>	<b>Strength (Kekuatan)</b>	<b>Kelemahan (Weakness)</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan pemerintah.</li> <li>2. Kompetensi pegawai yang cukup baik</li> <li>3. Kualifikasi pendidikan pegawai baik</li> <li>4. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang tinggi mempunyai dukungan penuh terhadap peningkatan kompetensi pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai masih ada yang berpendidikan SMA.</li> <li>2. Memiliki fasilitas atau sarana dan prasarana belum memadai.</li> <li>3. Kurangnya pegawai yang memiliki kemampuan kepariwisataan dan kebudayaan.</li> <li>4. Pemanfaatan <i>Tehnology Information</i> belum optimal</li> </ol>
<b>Peluang(Opportunity)</b>	<b>SO</b>	<b>WO</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama dengan Pemerintah Daerah yaitu dukungan kebiiaan dan alokasi anggaran yang memadai berbasis pada kebutuhan.</li> <li>2. Potensi pengembangan SDM.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan koordinasi dengan pemda dan melakukan pembinaan berlanjutan</li> <li>2. Meningkatkan kerjasama dengan Pemda dalam penyelenggaraan diklat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kompetensi pegawai dengan Diklat</li> <li>2. Meningkatkan kompetensi pegawai di bidang kepariwisataan dan kebudayaan</li> <li>3. Melakukan studi banding</li> <li>4. Memberikan <i>reward and</i></li> </ol>

3. Kesempatan pendidikan formal dan pelatihan		<i>punishmen</i>
<b>Threat (Ancaman)</b>	<b>ST</b>	<b>WT</b>
1. Tuntutan masyarakat terhadap kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang profesional. 2. Kurang efektifnya komunikasi publik	1. Meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat 2. Meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat dengan program kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan 3. Melakukan rapat dan diskusi kegiatan operasional	1. Meningkatkan sarana dan prasarana 2. Membangun tim work 3. audit mutu oleh lembaga independen 4. Membangun sikap yang baik dan budaya Senyum, Terima kasih, dan Maaf

Sumber : Data Primer (2017)

## B. Pembahasan

### 1. Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo

Beberapa penyimpangan, disadari atau tidak disadari, justru sering dilakukan oleh para pegawai dan pengelola yang semestinya membangun dan mengembangkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo . Berbagai kebijakan dan prosedur formal didesaian dengan sangat birokratik sehingga justru mengurangi kinerja.

Ada beberapa kemungkinan penyebab belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo :

- a. Masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas. Dengan alasan efisiensi tenaga kerja, sering seorang pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo harus merangkap pekerjaan sehingga justru semua pekerjaan tidak ada yang diselesaikan secara optimal.

- b. Masih kurangnya disiplin waktu dimana masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal.
- c. Lambannya proses adopsi dan adaptasi teknologi maju. Ketertinggalan sebagian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dalam menerapkan teknologi maju menyebabkan kegiatan operasi tidak efisien, tidak produktif dan sistem informasi kurang relevan.

Pegawai diberi amanah (*trusteeship*) oleh para anggota untuk mengelola Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Mereka bertanggung jawab melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan dan kemanfaatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo sesuai dengan ketentuan. Dengan begitu, pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dituntut mempunyai kemampuan dan keterampilan manajerial yang memadai. Selain itu, mereka juga harus mempunyai *sense of public service*, yaitu kesadaran untuk memberikan layanan masyarakat yang dilandasi oleh rasa pengabdian yang mendalam. Sebagai salah satu perangkat Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, pegawai ibarat nahkoda kapal yang harus piawai dalam menghadapi badai sehingga membuat para penumpang merasa aman sampai di tempat tujuan. Namun demikian, harapan tersebut nampaknya saat ini masih belum terwujud.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai kendala dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Kabupaten Purworejo, menurut narasumber adalah :

- a. Kurangnya motivasi kerja pegawai, padahal motivasi kerja adalah sangat penting bagi pegawai yang ingin bertahan di karir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk mencapai jenjang karir tertinggi. Tanpa motivasi kerja adalah tidak mungkin pegawai mendapatkan prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karirnya. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, artinya dia memiliki motivasi tinggi untuk menguasai keterampilan itu. Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Termasuk mereka yang selalu disiplin bekerja, karena motivasi kerjanya yang luar biasa.
- b. Sarana dan prasarana terutama teknologi komputer masih kurang, padahal teknologi informasi mempermudah pegawai untuk mencari informasi tentang pekerjaannya, misalnya kegiatan keuangan juga menjadi lebih mudah untuk dikontrol. Dengan menggunakan software untuk keuangan dan akuntansi pencatatan arus keluar masuk uang lebih mudah terkontrol dan mudah untuk di akses serta lebih efisien. Pencatatan keuangan juga lebih praktis karena tidak membutuhkan buku untuk pencatatan secara manual.



## 2. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo

Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo merupakan kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Oleh karena itu penting bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo untuk meningkatkan kerjanya dan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, yaitu :

### a. Dari sisi sikap (*attitude*)

Sikap kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ini merupakan cara kerja pegawai didalam mengkomunikasikan suasana pegawai kepada pimpinan ataupun Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Berdasarkan hasil wawancara mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ,ditinjau dari sikap, adalah :

#### 1) Meningkatkan kesalehan hidup, dengan kegiatan agama setiap bulan.

Kesalehan dapat menaikkan kepercayaan orang lain. Karena berprestasi di bidang apapun sudah pasti membutuhkan kepercayaan dari orang lain, kesalehan dapat menjaga agar kita tidak jatuh atau terjerumus. Meningkatkan kesalehan kita, akan menempatkan kita pada track atau jalur yang benar dalam upaya kita meningkatkan prestasi kita di bidang yang sudah kita pilih.

- 2) Meningkatkan pembinaan sebagai sarana memotivasi untuk menumbuhkan sikap profesional. Seseorang harus bersikap profesional di dalam suatu pekerjaan karena dia tetap harus menaati peraturan untuk tidak bersikap sembarangan.
- 3) Membangun budaya “Senyum, Terima kasih, dan Maaf”. Tiga hal ini sederhana, tapi ketika diimplementasikan di dunia kerja efeknya akan luar biasa, karena kalau sudah seperti itu, orang akan melihat bahwa dia bisa bekerja dengan baik.
- 4) Menumbuhkan budaya berdasarkan Misi. Mengubah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang digerakkan oleh peraturan dan birokrasi menjadi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang digerakkan oleh misi.
- 5) Penegakan disiplin harus dilaksanakan secara maksimal.

Hal ini salah satunya ditandai dengan kejelasan akan sanksi dan *punishment* atas kesalahan yang diperbuat oleh oknum pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Kedisiplinan ini juga perlu ditingkatkan terutama mengenai disiplin waktu sehingga mengurangi kebiasaan terlambat dan pulang tidak pada waktunya. Hendaknya disiplin perlu disadari bahwa pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, baik secara bersama-sama, maupun sendiri-sendiri, karena mereka turut berkewajiban menanggung kerugian yang diderita Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, karena tindakan yang dilakukan dengan kesengajaan dan kelalaiannya, dan apabila

dilakukan dengan kesengajaan, tidak menutup kemungkinan bisa diproses secara hukum. Meskipun Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo suasananya kekeluargaan, pertanggungjawaban para pegawai tidak bisa ditempuh secara “kekeluargaan” dengan memberikan toleransi yang tinggi atas penyimpangan yang dilakukan pegawai. Mekanisme *reward and punishment* terhadap pegawai harus diperbaiki dengan berlandaskan pada anggaran dasar dan kriteria kinerja yang jelas.

6) Menumbuhkan budaya berdasarkan Misi.

Mengubah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang digerakkan oleh peraturan dan birokrasi menjadi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang digerakkan oleh misi. Cita-cita mulia dari pendirian sebuah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yaitu membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan pariwisata pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya, harus diterjemahkan secara kongkrit dalam bentuk budaya organisasi. Budaya yang terbentuk sering menyimpang dari misi sebuah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo karena sebagian pegawai berusaha hanya meningkatkan kesejahteraan kelompoknya dan bukan kesejahteraan anggota lainnya apalagi masyarakat. Pola pikir (*mindset*) pegawai seperti ini berorientasi jangka pendek dan secara organisasi merugikan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo itu sendiri.

b. Dari Sisi Kemampuan (Ability)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, ditinjau dari kemampuan, menurut narasumber adalah :

- 1) Penerapan program tugas belajar dalam rangka meningkatkan level pendidikan pegawai.
- 2) Penyelenggaraan pelatihan teknis bagi pegawai.
- 3) Studi banding ke dinas lain, merupakan kegiatan yang dapat memperkaya pengalaman Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, dapat juga diselingi dengan kegiatan lain seperti *out-bond*, atau rekreatif lainnya.
- 4) Pembinaan oleh pimpinan kepada pegawai secara temporer.
- 5) Rapat kerja setiap bulan untuk level kepala sub bagian dan manajer atas lainnya.
- 6) Diskusi mingguan yang berhubungan dengan operasional kegiatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.
- 7) Meningkatkan penerapan teknologi maju sebagai akses informasi seputar topik pekerjaan pegawai dengan berbagai sarana dan teknologinya. *Computerized system* terbukti mampu meningkatkan kinerja operasional sehingga Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo tidak bisa menghindar dari kondisi dinamis seperti ini. Pelatihan dan pemberdayaan pegawai serta pegawai harus dilakukan secara terus menerus agar mereka tidak gagap teknologi. Kompetisi harus menjadi

sarana untuk memicu inovasi para pegawai untuk eksis dan selalu berkembang.

c. Prestasi (*Accomplishment*)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yuli (2005:89)

Faktor-faktor dibawah ini tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo untuk lebih berprestasi :

- 1) Keterampilan/ kemampuan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya; merupakan faktor yang sangat penting agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu tugas penting seorang manajer personalia atau kepegawaian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai seperti yang terdapat pada analisa jabatan.
- 2) Kesiediaan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat; untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pegawai tidak hanya mengejar kebutuhan fisik semata tetapi juga kebutuhan non fisik. Adapun kebutuhan pegawai yang sangat penting adalah kebutuhan yang bersifat psikologis, kebutuhan-kebutuhan utama yang dirasakan pegawai seperti: kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk berhasil, dan lain-lain. Selain kebutuhan psikologis, pegawai juga

memiliki kebutuhan yang bersifat ekonomis dan bersifat fisik. Kebutuhan yang bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat meliputi tata ruang kerja yang nyaman sehingga memungkinkan pegawai bekerja dengan tenang, pakaian kerja, alat pelindung dari pada saat melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, arna, bahan-bahan, dan alat-alat kerja yang dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.

- 3) Pendidikan; umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja ditentukan juga oleh tingkat pendidikan.
- 4) Tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.
- 5) Sikap etos kerja; sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi selaras, dan seimbang sesama pegawai atau orang lain di luar Dinas Pariwisata dan Kebudayaan juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang baik harus selalu dijaga agar dapat menciptakan suasana yang tentram dalam bekerja.
- 6) Teknologi; dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis serta praktis dalam penggunaannya dapat mendukung dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo

,ditinjau dari prestasi, menurut narasumber adalah dengan cara:

1) Meningkatkan pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo . Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari tahapan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, walaupun pegawai telah direkrut melalui seleksi yang baik, namun dalam melaksanakan tugasnya masih selalu menghadapi persoalan seperti terdapat kekurangan kemampuan dan keterampilan pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Oleh sebab itu, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo perlu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawainya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

2) Membangun tim kerja.

Kerja sama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergi bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Keberhasilan suatu tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama tim yang dibangundengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Kerja sama anggota sangat mendukung keberhasilan kerja tim. Kerja tim akan lebih efektif dalam

organisasi bila melibatkan kerja sama setiap pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Bekerja sama dalam sebuah tim berarti memberi tanggung jawab dan otoritas kepada tim untuk membuat keputusan tentang bagaimana bekerja paling efisien.

- 3) Melaksanakan audit mutu oleh lembaga independen seperti lembaga sertifikasi ISO 9001 : 2015, Tujuannya untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing serta meningkatkan daya saing Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo melalui pengembangan standarisasi dan penilaian kesesuaian bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dan usaha mikro kecil dalam bidang kepariwisataan dalam rangka memasuki pasar global.
- 4) Memberikan reward atau tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai yang diharapkan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Reward ini merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam Dinas Pariwisata dan Kebudayaan ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan .



Di atas telah dijabarkan secara luas mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, namun berdasarkan analisis SWOT dimana titik potongnya ada di strategi SO maka prioritas upaya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang akan dikerjakan terlebih dahulu adalah :

- a. Meningkatkan koordinasi dengan pemda dalam penentuan anggaran dan rencana program kerja peningkatan kinerja pegawai di dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo
- b. Meningkatkan kerjasama dengan Pemda dalam penyelenggaraan diklat baik yang nantinya akan diselenggarakan oleh intern dan ekstern dri Pemda dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo

STIE Widya Wivaha  
Jangan Plagiat

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo masih belum optimal, karena pengangkatan, pemilihan dan pemberian amanah kepada pegawai kurang mempertimbangkan kompetensi sehingga kapabilitas mereka rendah, masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas, masih kurangnya disiplin waktu, dan lambannya proses adopsi dan adaptasi teknologi maju. Sedangkan kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo adalah kurangnya motivasi kerja pegawai, persaingan antar Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, sarana dan prasarana terutama teknologi komputer masih kurang.
2. Upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dalam penelitian ini ditinjau dari kinerja yang merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dari sisi : (a)sikap (*attitude*) dengan meningkatkan sikap hidup yang baik, meningkatkan pembinaan, membangun budaya “senyum, terima kasih, dan maaf” dalam memberikan pelayanan publik, menumbuhkan budaya

berdasarkan Misi; (b)Kemampuan (*Ability*) dengan penerapan program tugas belajar dan pelatihan teknis bagi pegawai, melakukan studi banding, dapat juga diselingi dengan kegiatan lain seperti *out-bond*, atau rekreatif lainnya, pembinaan oleh pimpinan, rapat kerja setiap bulan untuk level manajer, diskusi mingguan, meningkatkan akses informasi seputar topik pekerjaan pegawai dengan berbagai sarana dan teknologinya, dan memangkas birokrasi sehingga pelayanan menjadi lebih cepat; (c)Prestasi (*Accomplishment*) dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan, membangun tim kerja, melaksanakan audit mutu oleh lembaga independen dan memberikan reward atau tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai yang diharapkan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kemudian prioritas upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo berdasarkan analisis SWOT yaitu strategi SO dengan (1) kegiatan meningkatkan koordinasi dengan pemda dalam penentuan anggaran dan rencana program kerja peningkatan kinerja pegawai di dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, (2) meningkatkan kerjasama dengan Pemda dalam penyelenggaraan diklat baik yang nantinya akan diselenggarakan oleh intern dan ekstern dari Pemda dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo

## **B. SARAN**

Saran yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Sebaiknya ditingkatkan koordinasi dengan pemda dalam penentuan anggaran dan rencana program kerja peningkatan kinerja pegawai di dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo
2. Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo sebaiknya untuk lebih meningkatkan partisipasinya dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo agar lebih memperbesar perannya dalam membangun Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang semakin baik dalam memberikan pelayanan.
3. Sebaiknya meningkatkan fasilitas teknologi komputer sehingga pekerjaan menjadi semakin valid, cepat dan lancar.

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbandi Rukminto, 2001, *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat, dan Intervensi Komunitas*, LPFE Universitas Indonesia, Jakarta
- As'ad, Moch, 1998, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2004, *Metode Penelitian*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Harsuko, Riniwati, 2011, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, UB Press: Malang.
- Hasibuan, Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III tahun 2003
- Mahesa, D. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Miles Matthew dan Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*, UI Press, Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 1997. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Poerwadarminta. W.J.S, 1991, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPFE, Yogyakarta

- Rangkuti, Freddy. 2006. *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Retno Kurnia Imsany, 2014, *Analisis Kinerja Pegawai Disediakan Dalam Melayani Pembuatan Akta Kelahiran Di Kota Surakarta*
- Riani, M, Asri Laksmi . 2011. *Perspektif Kompensasi*, Yuma Pustaka, Surakarta
- Richard I. Arends, 2011. *Learning To Teach*, McGraw Hill, New York
- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*. Jurnal
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Organizational Behavior*, 9th Ed. Upper Saddle River New Jersey 07458 : Prentice Hall International.
- Rosman, 2014, *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Simamora. Henrv. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinambela, Lijan.P. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Undang-Undang Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo Nomor 25 tahun 1992
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, pasal 33