

# **KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIIL (PNS) DI DINAS PARIWISATA KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KAB. SORONG**

**Lorna Tipawael<sup>1</sup>, Muh. Ridha Suaib<sup>2</sup>, Saiful Ichwan<sup>3</sup>**  
Program Studi Sosiologi, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong; Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kebijakan pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong; Untuk mengetahui apakah prestasi kerja bisa mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah Observasi; Wawancara; dan Dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan pada bulan juni hingga januari 2017. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Dinas kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olahraga. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *sampel data*, dengan demikian *sampel data* yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 10 responden (*purposive sampling*) atau 5% dari populasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan Kepala Dinas Pariwisata, pemuda dan olahraga selalu mengeluarkan kebijakan yang bertujuan untuk menambah motivasi kerja pegawai sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik; Kekurangan dana atau anggaran dalam melakukan tugas oprasional dalam hal ini pengangkatan karir pegawai di dinas pariwisata pemuda dan olah raga kabupaten sorong ini masih terhambat; Peningkatan prestasi kerja pegawai sangat berpengaruh besar dimana semakin meningkatnya etos kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, dan loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap prestasi dan kinerja pegawa Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong.

**Kata Kunci :** Kebijakan Pimpinan; Prestasi Kerja; Kabupaten Sorong.

## PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia disuatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. potensi berbagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang maksimal. Kinerja individu pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika setiap organisasi ataupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi menempuh beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karir maupun pemberian motivasi. melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan mampu memaksimalkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Adapun kewajiban organisasi terhadap hak pegawainya berupa mendukung kontribusi pegawainya dengan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, pengembangan karir serta pemberian motivasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian Widyatmini dan Luqman Hakim (2008), hubungan antara *kompensasi* dengan kinerja adalah *positif*, artinya semakin baik *kompensasi* yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik. begitu halnya dengan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai secara *profesional*, konsep pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong dilakukan dengan memberikan *motivasi*, *kompensasi* dan kesempatan pengembangan karir kepada semua pegawai.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 70 Peraturan Daerah Kabupaten Sorong Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sorong, disebutkan bahwa Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga. Sesuai dengan tugas pokok tersebut maka Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong mempunyai tugas yang sangat berat karena berhubungan dengan semua Pegawai Dinbudparpora di Kabupaten Sorong.

Dalam rangka peningkatan kinerja atas dasar beban kerja yang melampaui batas, untuk itu Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong, dengan adanya *kompensasi* kepada semua pegawai. hal tersebut dimaksudkan untuk lebih *mengoptimalkan* kinerja sehingga apa yang menjadi tugas pokok organisasi dapat berjalan

dengan lancar dan hasil yang memuaskan. Sesuai dengan hasil penelitian Syama (2017) bahwa Faktor-faktor motivasi dalam kinerja pegawai yang terdiri dari Insentif, Hubungan Antar Pribadi, Kondisi Kerja dan Sarana Prasarana secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Sorong.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simatupang (2017) bahwa faktor penghambat dan pendorong suatu kedisiplinan berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan masyarakat di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong.

Sejalan dengan hal tersebut diatas bila dikaitkan dengan PP Kabupaten Sorong No.5 Tahun 2010 Tentang pemanfaatan pariwisata dan kebudayaan dan olahraga melalui pegawai yang berkompetensi di dinas terkait maka perlu diadanya pemanfaatan sumber daya manusia. Oleh karena itu agar kebutuhan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai, fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal.

Disamping itu pemerintah Kabupaten Sorong diharapkan mampu mengelola prosedur pengelolaan sumber daya manusia dengan baik agar kekurangan dan problem yang di hadapi oleh bangsa Indonesia khususnya Kabupaten Sorong yaitu yang terkait dengan kemampuan daya saing dapat teratasi. Sumber daya manusia di definisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama dalam organisasi, sumber daya manusia harus diberikan perhatian penuh terutama dalam kondisi lingkungan yang tidak pasti. Selain itu penempatan pegawai perlu diperhatikan pula, karena sangat mempengaruhi keberhasilan berjalannya suatu organisasi. Dengan kondisi lingkungan yang berubah-ubah, perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi harus secara terus-menerus melakukan penyesuaian.

Kenyataan yang terjadi apabila bila tidak ada tugas yang diberikan banyak PNS yang hadir terkadang tidak tahu apa yang harus mereka lakukan, sehingga mereka hanya duduk-duduk saja membahas isu-isu yang terjadi pada media Elektronik maupun media cetak bahkan masalah-masalah yang terjadi di lingkungan mereka, terlebih lagi bila tidak ada kerja mereka keluar untuk mencari sesuatu yang menjadi kebutuhan keluarga mereka, terkadang juga tidak hadir karena mencari tambahan penghasilan ditempat lain, hal ini tidak diinginkan

terjadi bagi seorang PNS, sebab sebelum menjadi pegawai PNS masih dalam status kontrak/honor begitu bersemangat dalam melakukan pekerjaan bahkan terkadang meminta pekerjaan untuk dikerjakan walaupun bukan pada bidangnya, sangat disayangkan begitu diangkat jadi PNS dan mendapatkan gaji penuh justru semangat yang tadinya baik kini mulai menurun. Akan tetapi Kondisi ini tidak terjadi bagi semua PNS, ada yang loyal dan berdedikasi baik dan mau bekerja karena sangat membutuhkan pekerjaan tersebut akan tetapi ada juga yang berpikir yang penting tiap bulan menerima gaji, masalah-masalah ini terjadi hampir di semua tempat di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *deskriptif kualitatif* yang mana data digambarkan secara *obyektif* berdasarkan data atau fakta yang diperoleh di lokasi penelitian.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bupati Kabupaten Sorong dan yang menjadi *objek* penelitian ini adalah Dinas kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olahraga. Penelitian ini berlangsung dari bulan juli hingga Bulan Januari 2017.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Dinas kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olahraga. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *sampel data*, dengan demikian *sampel data* yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 10 responden (*purposive sampling*) atau 5% dari populasi yang ada.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian serta pengamatan langsung di lapangan (*Field Research*), yaitu di Kantor Bupati kabupaten Sorong dan *objek* penelitiannya yaitu kantor dinas kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olahraga. dan teknik penelitian yang digunakan dalam memperoleh dan mengumpulkan *data* yang diperlukan berupa Pengamatan ( *Observasi*); Wawancara (*Interview*); dan Dokumentasi.

### **Teknik Analisis Data**

Hasil penelitian dalam penelitian ini akan diolah dan di analisis secara kualitatif kemudian disajikan menggunakan Bahasa yang mudah dipahami.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Kebijakan Pimpinan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong**

Hasil Wawancara Dengan Bpk.Dr. Drs. Yoseph Salosa, M.Si Selaku Kepala Dinas (Tanggal 15,01,2017) “Selain beberapa peningkatan prestasi kerja yang di sebutkan diatas saya selaku kepala dinas selalu memantau kedisiplinan pegawai,melakukan kordinasi terus-menerus kepada semua pegawai dan selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja masing-masing pegawai sehingga saya mampu mengontrol penuh kegiatan pelayanan kepada masyarakat yang di lakukan oleh pegawai”.

Dari hasil wawancara di atas penulis simpulkan bahwa kepala dinas pariwisata,pemuda dan olahraga selalu mengeluarkan kebijakan yang bertujuan untuk menambah motivasi kerja pegawai sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik namun tentu tidak lepas dari aturan yang sudah di tetapkan dan job atau bagian yang ada di pastikan memedai.

Hasil Wawancara Dengan Ibu.Dra. Reliani Da Manik Selaku Kabid. Destinasi Kepariwisata (Tanggal 15,01,2017) “Seperti yang telah di sebutkan oleh kepala dinas diatas saya perlu menambahkan bahwa yang menjadi pokok pengangkatan prestasi kerja pegawai di kantor dinas pariwisata pemuda dan olahraga bahwa kedisiplinan selalu menjadi prioritas kami dalam hal prestasi kerja pegawai”.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong**

Hasil Wawancara Dengan Bpk.Dr. Drs. Yoseph Salosa, M.Si Selaku Kepala Dinas (Tanggal 15,01,2017) “Selain beberapa kendala atau factor penghambat ang telah di sebutkan diatas ada beberapa kendala yang akmi hadapi di kantor dinas pariwisata pemuda dan olahraga yaitu keterbatasan dana sehingga ruang lingkup dalam bergerak melakukan tugas guna menunjang kinerja pegawai masih terhambat”.

Dari hasil wawancara diatas penulis simpulkan bahwa kekurangan dana atau anggaran dalam melakukan tugas oprasional dalam hal ini pengangkatan karir pegawai di dinas pariwisata pemuda dan olah raga kabupaten sorong ini masih terhambat namun kepala dinas berharap meskipun terbat nya anggaran ini tidak menurunkan motivasi kerja pegawainya secara keseluruhan gua untuk mewujudkan visi dan misi dinas pariwisata,pemuda dan olahraga kabupaten sorong.

Hasil Wawancara Dengan Ibu. Murniatun, S.Sos Selaku Kabid. Kpemudaan (Tanggal 15,01,2017) “Seperti yang telah di sebutkan oleh kepala dinas diatas bahwa terbatas

nya anggaran sangat berpengaruh besar dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai, namun tidak tersedianya sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan dinas pariwisata, pemuda dan olahraga ini juga sangat berpengaruh besar”.

### **Apakah Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorong**

Hasil Wawancara Dengan Bpk. Dr. Drs. Yoseph Salosa, M.Si selaku Kepala Dinas (Tanggal 15,01,2017) “Selain penjelasan yang telah di sebutkan diatas peningkatan prestasi kerja pegawai sangat berpengaruh besar dimana semakin meningkatnya etos kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, dan loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam melayani masyarakat dan meningkatkan kinerja dinas diman tempat dia bekerja”.

Hasil Wawancara Dengan Bpk. Agustinus Kambu selaku Kasek. Infrastruktur dan kemitraan olahraga (Tanggal 15,01,2017). “Pengaruh prestasi kerja sangat di butuhkan oleh pegawai di mana dengan demikian pegawai mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik namun di dalam bidang keolah ragaan penekanan penerpaan program selalu saya lakukan kepada pegawai namun tentunya di dukung dengan prestasi kerja yang baik kepada pegawai. sehingga mampu memberikan motivasi dan etos kerja yang tinggi dalam menjalankan program yang telah di tetapkan”.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Kepala Dinas Pariwisata, pemuda dan olahraga selalu mengeluarkan kebijakan yang bertujuan untuk menambah motivasi kerja pegawai sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik namun tentu tidak lepas dari aturan yang sudah di tetapkan dan job atau bagian yang ada di pastikan memedai.

Kekurangan dana atau anggaran dalam melakukan tugas operasional dalam hal ini peningkatan karir pegawai di dinas pariwisata pemuda dan olah raga kabupaten sorong ini masih terhambat namun kepala dinas berharap meskipun terbatasnya anggaran ini tidak menurunkan motivasi kerja pegawainya secara keseluruhan gua untuk mewujudkan visi dan misi dinas pariwisata, pemuda dan olahraga kabupaten sorong.

Peningkatan prestasi kerja pegawai sangat berpengaruh besar dimana semakin meningkatnya etos kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, dan loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam melayani masyarakat dan meningkatkan kinerja dinas diman tempat dia bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Bogdan dan Taylor. 1975. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remadja Karya.

Istianto, Bambang. 2009. Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Moleong, Lexy, 2002, Metode Penelitian Kualitatif. CV. Remaja. Bandung.

PP Kabupaten Sorong No.5 Tahun 2010 Tentang pemanfaatan pariwisata dan kebudayaan dan olahraga.

Peraturan Daerah Kabupaten Sorong Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sorong.

Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2019). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(2), 44-51.

Syama, M., Amiruddin, A., & Purnomo, A. (2019). Faktor Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(2), 12-20.

Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No.2 Vol.13. Hal: 163-170.