

## Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor

Gunawan Adijaya<sup>1</sup>, Hermanu Iriawan<sup>2</sup>, Ayu Kurnia Utami<sup>3</sup>, Djunaedi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (IISIP) Yapis Biak

e-mail: [gunawanhermana3@gmail.com](mailto:gunawanhermana3@gmail.com)<sup>1</sup>, [hermanu.iriawan@gmail.com](mailto:hermanu.iriawan@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[utamiayukurnia@gmail.com](mailto:utamiayukurnia@gmail.com)<sup>3</sup>, [haji.bosdjun.2011@gmail.com](mailto:haji.bosdjun.2011@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan memperoleh informasi tentang: Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh simultan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kerja etika terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan instrumen berupa wawancara. Objek penelitian ini adalah Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor dengan jumlah sampel sebanyak 32 pegawai yang juga menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa :Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap pegawai. kinerja, dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Analisis, Motivasi, Kinerja

### Abstract

This research aims to examine and obtain information about: The influence of employee work motivation on employee performance, the influence of job satisfaction on employee performance, the influence of work ethic on employee performance, the simultaneous influence of work motivation, job satisfaction and work ethic on employee performance. This research uses a survey method with a quantitative approach and an instrument in the form of interviews. The object of this research is the Biak Numfor Regency Youth and Sports Service with a sample size of 32 employees who are also respondents in this research. The results of this study provide evidence that: There is a positive and significant influence of employee work motivation on employee performance, There is a positive and significant influence of job satisfaction on employee performance, There is a positive and significant influence of work ethic on employee performance, and Simultaneously there is a significant influence of work motivation, Job satisfaction and work ethic on employee performance.

**Keywords:** Analysis, Motivation, Performance

### PENDAHULUAN

Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor memiliki tanggung jawab dalam pengadaan sarana dan prasarana olahraga di wilayah tugasnya melalui tugas pokok dan fungsi seksi sarana prasarana dan organisasi keolahragaan. Masalah yang timbul adalah tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara/ASN pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor yang mana dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada instansi pemerintah terkadang target pekerjaan yang di tuju tidak dapat terselesaikan dengan hasil yang maksimal, baik itu pada proses pelaksanaan pekerjaan, pada target yang ingin di capai mau pun berdasarkan pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hakikat tanggung jawab instansi pemerintah adalah menjalankan fungsi pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan pada masyarakat sebagai penerima manfaat. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah harus melaksanakan pelayanan

prima (exellent), dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja secara maksimal.

Mengenai kinerja pegawai terutama setelah berlakunya undang-undang nomor 20 Tahun 2024, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab terpenuhi, tentunya diperlukan standar operasional prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur (SOP) digunakan sebagai acuan, tolak ukur, atau perbandingan antara pelayanan yang diterima atau dirasakan dengan yang diharapkan. Peraturan KemempnanRB Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Pelayanan Publik adalah undang-undang yang mengatur tentang asas-asas pemerintahan yang baik merupakan efektifitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri.

Untuk bisa mewujudkan kinerja yang maksimal, maka semuanya itu harus bermula dari kedisiplinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja asumsinya adalah bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

## METODE

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana menurut Djunaedi, dkk. (2024:24) metode penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran yang akurat, detail, dan sistematis tentang suatu fenomena sosial atau kelompok sosial tertentu, dengan tujuan utama untuk menggambarkan secara menyeluruh karakteristik, perilaku, kecenderungan, dan dinamika yang terjadi dalam konteks yang sedang diteliti, tanpa melakukan interpretasi atau analisis yang mendalam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian dalam bentuk wawancara yang kemudian dilakukan analisis data temuan hasil penelitian, maka akan dilakukan pembahasan sesuai dengan variabel tentang indikator kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Agar lebih terperinci dan terurai, maka dalam pembahasan ini akan disajikan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

### **Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor**

Dari hasil kumpulan wawancara-wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, kini masuk dalam pembahasan untuk menggambarkan keseluruhan keadaan saat ini yaitu tentang kinerja pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor di kaitkan dengan teori Agus Dharma (2015) dan Keith Davis (2016), maka pembahasan instrumen indikator adalah sebagai berikut:

#### **a. Kuantitas**

Hasil wawancara peneliti mendapat tanggapan oleh Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor yang mengatakan bahwa:

*“Kuantitas hasil kerja Pegawai/Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor sudah sangat efektif dan efisien, yang mana setiap pegawai (ASN) diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya” (Arius Mirino, S.Sos.,M.M. Senin, 8 Juli 2024)*

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas pencapaian hasil kerja berdasarkan lamanya waktu bekerja dalam setiap harinya juga mempengaruhi, karena jumlah kehadiran pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor yang masih kurang dalam hal siklus aktifitas mau pun pencapaian hasil kerja masih perlu untuk di tingkatkan lagi. Dengan kata lain sasaran kerja pegawai belum dapat terpenuhi dengan

maksimal dalam hal jumlah kehadiran pegawai dalam bekerja, jumlah banyaknya kegiatan, jumlah beban pekerjaan yang dapat terselesaikan dan lain sebagainya. Jadi variabel kinerja dalam indikator Kuantitas di katakan KURANG.

#### **b. Kualitas**

Berdasarkan hasil wawancara tentang faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, dengan informan Kepala Dinas, beliau mengatakan bahwa:

*“Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor dapat di sebabkan oleh banyak faktor, tetapi secara ringkas dapat di sebutkan antara lain seperti kemampuan dan keahlian, kepribadian mau pun lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan yang ada” (Arius Mirino, S.Sos.,M.M. Senin, 8 Juli 2024)*

Kualitas kerja mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai erat kaitannya dengan kualitas kerja pegawai, disebabkan oleh terus menerus berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan perkembangan zaman, maka suatu organisasi jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. yang dibutuhkan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dari Sumber daya Manusianya, karena latar belakang pendidikan dari Sumber Daya Manusia serta pengalaman kerja saja belum cukup untuk menjadikan Sumber Daya Manusia memiliki kualitas kerja yang mampu bersaing ditengah zaman yang maju seperti sekarang ini. Jika di lihat Keberadaan pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor dari segi kehadiran, kedisiplinan, keahlian/skill, sarana dan prasarana yang merupakan variabel pendukung kinerja apabila di kaitkan dengan indikator Kualitas, maka di kategorikan KURANG.

#### **c. Ketepatan Waktu**

Peneliti mewawancarai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dengan pertanyaan apakah dalam pelaksanaannya apakah pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik? Hasil wawancara sebagai berikut:

*“Dalam pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan, termasuk di lapangan, kendala yang sering dihadapi yaitu kurangnya tenaga yang berpartisipasi karena tidak semua rekan-rekan kerja hadir tepat waktu bahkan ada beberapa dari rekan-rekan kerja yang tidak hadir sama sekali untuk melaksanakan tugas mau pun tanggung jawab mereka yang telah di berikan, sehingga kelancaran pekerjaan atau pun kegiatan bisa sedikit terhambat bahkan dapat mempengaruhi hasil yang ingin di capai berdasarkan ketepatan waktu” (Bastina Mirino, S.IP. Senis, 8 Juli 2024)*

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi. Dari beberapa pekerjaan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor diantaranya tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya, hal ini tentunya di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

- 1) Kurangnya dukungan individu dari sebagian pegawai/ASN dalam hal Kehadiran, kedisiplinan, keahlian dan tanggung-jawab
- 2) Kurangnya dukungan kerja sama tim dalam organisasi
- 3) Masih adanya tumpang-tindih pekerjaan yang bukan pada bidang tugasnya.

Dengan melihat variabel kinerja dalam indikator ketepatan waktu di katakan CUKUP.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

#### **a. Faktor Kemampuan (Ability)**

Kemampuan juga bisa disebut dengan kompetensi. Kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris “competence” yang berarti ability, power, authority, skill, knowledge, dan kecakapan, kemampuan serta wewenang. Jadi kata kompetensi dari kata competent yang berarti memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya, sehingga ia mempunyai kewenangan atau otoritas untuk melakukan sesuatu dalam batas ilmunya tersebut.

1) Kemampuan Potensi/Intelligence Quotient (IQ)

Peneliti melakukan wawancara dengan informan Kepala Dinas dengan menanyakan tentang bagaimanakah dengan kemampuan Intelligence Quotient (IQ) pegawai/ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, demikian hasil wawancara:

*“Kalau kita berbicara mengenai Intelligence Quotient (IQ) khususnya bagi pegawai/ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor sudah terbukti mereka mampu, mampu dalam hal bekerja, berpikir, merencanakan sesuatu ide, mengambil keputusan dan lain sebagainya. hal ini tentunya di tunjang dari pengalaman mau pun tingkatan pendidikan rata-rata pegawai/ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor yang sebagian besarnya adalah sarjana” (Arius Mirino, S.Sos.,M.M. Senin, 8 Juni 2024)*

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir. Mengenai Intelligence Quotient (IQ) khususnya bagi pegawai/ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor sudah terbukti mampu dalam hal bekerja, berpikir, merencanakan sesuatu ide, mengambil keputusan dan lain sebagainya, dengan di tunjang pengalaman mau pun tingkat pendidikan yang baik. Maka dapat di tarik kesimpulan dari variabel kinerja dalam indikator Faktor kemampuan Potensi /Intelligence Quotient (IQ) pegawai/ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor sudah termasuk kategori BAIK.

2) Kemampuan Reality

Pada kesempatan wawancara bersama informan Kepala Dinas peneliti menanyakan hal mengenai bagaimanakah dengan kemampuan reality pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Kemampuan kerja individu pegawai/ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor masih perlu di tingkatkan lagi” (Arius Mirino, S.Sos.,M.M. Senin, 8 Juli 2024)*

Kemampuan reality/kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jika dilihat dari segi kemampuan reality, para pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor secara individu masih banyak yang belum memiliki sertifikasi keahlian dalam bidang kepemudaan mau pun keolahragaan. dan mungkin perlu di tingkatkan lagi dengan mengikut sertakan mereka (para pegawai/ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor) pada program-program peningkatan skill dalam bidang kepemudaan mau pun keolahragaan guna mencapai kinerja yang lebih maksimal. Variabel kinerja ini jika di kaitkan dengan faktor kemampuan reality, maka masih di katatakan KURANG.

**b. Motivasi (Motivation)**

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

1) Faktor Pribadi (Personal Factor)

Sesuatu/aspek yang melekat pada diri seorang individu yang mempengaruhi perilakunya. Pertanyaan tentang bagaimana mengenai faktor individu pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, berdasarkan tingkat keterampilan, kompetensi yang di miliki, motivasi serta komitmen individu, peneliti melakukan wawancara dengan kepala dinas sebagai informan, hasil wawancara yang di peroleh:

*“Pegawai/ASN yang ada pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. secara individu belum berpartisipasi penuh di karenakan tingkat komitmen individu serta rasa tanggung-jawab yang masih kurang” (Arius Mirino, S.Sos.,M.M. Senin, 8 Juli 2024)*

Faktor pribadi/personal adalah sesuatu/aspek yang melekat pada diri seorang individu yang mempengaruhi perilakunya. Faktor pribadi merupakan elemen terpenting di dalam menggerakkan suatu organisasi dan sangat mempengaruhi kinerja yang di capai.

Motivasi pribadi bagi tiap-tiap individu pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor sangat dapat terlihat dari tingkat kehadiran mereka di kantor dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan sehari-hari yang tidak konsisten. Jadi variabel kinerja dalam indikator faktor pribadi di katakan KURANG.

2) Faktor Kepemimpinan (Leadership Factor)

Terkait pertanyaan bagaimanakah dengan faktor kepemimpinan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, peneliti melakukan wawancara dengan informan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Hasil wawancara:

*“Seorang pimpinan dikatakan berhasil ketika dia mampu menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, jadi dari faktor kepemimpinan khususnya pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor sudah termasuk kategori baik” (Bastina Mirino, S.IP. Senin, 8 Juli 2024)*

Faktor kepemimpinan adalah suatu kedudukan yang melakukan interaksi dengan bawahannya dengan cara memerintahkan atau mempengaruhi melalui cara komunikasi yang baik secara terorganisir demi tercapainya sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh pemimpin. Dalam mewujudkan kinerja yang baik, diperlukan juga dukungan serta motivasi yang baik dari pimpinan kepada para bawahannya yang mana khususnya dalam hal ini perlu lebih diperhatikan serta di tingkatkan lagi. Jika simpulkan bahwa variabel kinerja dalam indikator kepemimpinan di katakan dalam kategori CUKUP.

3) Faktor Tim (Team Factor)

Menyangkut pertanyaan bagaimana dengan faktor tim yang ada pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor di dalam mendukung pencapaian kinerja, maka peneliti melakukan wawancara bersama informan, yaitu Kepala Bidang Kepemudaan, hasil wawancara:

*“Saya melihat kekompakan pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor dalam hal kerja sama tim masih perlu di tingkatkan lagi” (Kum Meser S. Rumpaidus, S.IP. Selasa, 9 Juli 2024)*

Pada dasarnya, saat melakukan aktivitas dalam bentuk tim, hal terpenting supaya tujuan aktivitas tersebut dapat segera tercapai adalah adanya kerja sama. Kerja sama menjadi pokok utama dalam proses pelaksanaan kinerja tim. Melalui adanya komunikasi secara baik, anggota dari tim dapat bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Jika kita melihat dari segi kerja sama tim pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor memang sudah dapat di katakan terlihat akan ada tetapi masih nampak adanya sikap saling berharap atau pun lepas tanggung-jawab antar sesama anggota tim yang kadang dapat menciptakan pekerjaan berjalan lebih melambat karena memberatkan beberapa pihak saja yang benar-benar melaksanakan tugas. Dengan melihat penjelasan di atas maka, variabel kinerja dalam indikator faktor tim dapat dikatakan CUKUP.

4) Faktor Sistem (System Factor)

Faktor sistem di tunjukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang di berikan organisasi. Dengan pertanyaan bagaimana mengenai faktor sistem dalam pencapaian kinerja khususnya di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai informan, dengan hasil wawancara:

*“Dalam pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan, terkadang tidak adanya pemilahan antara pegawai/ASN yang benar-benar melaksanakan tugas, dan yang tidak melaksanakan tugas atau pegawai/ASN yang tidak melaksanakan tugas sama sekali, dari sinilah sudah terlihat kurangnya kontrol dan koordinasi yang baik dari atasan kepada para bawahan” (Bastina Mirino, S.IP. Senin, 8 Juli 2024)*

Faktor sistem berkaitan dengan sistem atau metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan. Di dalam pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan, terkadang tidak adanya pemilahan antara pegawai/ASN yang benar-benar melaksanakan tugas, dan yang tidak melaksanakan tugas atau pun pegawai/ASN yang tidak melaksanakan tugas sama sekali. Selanjutnya masih terdapatnya tumpang-tindih pekerjaan di luar bidang tugasnya masing-masing, kemudian masih ada beberapa pegawai/ASN yang cenderung bekerja bukan pada

tupoksinya di karenakan faktor-faktor tertentu serta masih kurangnya sarana mau pun prasarana yang mendukung lancarnya pekerjaan/kegiatan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor. Untuk itu variabel kinerja dalam indikator faktor sistem dikatakan KURANG.

5) Faktor Situasional (Situational Factor)

Contextual/situasional/factors adalah faktor yang di tunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan tentang bagaimana dengan faktor situasional pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, dengan menemui Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian selaku informan, demikian hasil wawancara:

*“Menyangkut faktor situasi internal pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, saya kira suasana kekeluargaan sudah berupaya di terapkan dan untuk mengenai situasi eksternal, saya melihat dari segi keamanan, kenyamanan serta dukungan dari masyarakat sekitar sangatlah baik” (Bastina Mirino, S.IP. Senin, 8 Juli 2024)*

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal. Mengenai situasi internal mau pun eksternal pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor semuanya sudah sangat mendukung serta berjalan dengan baik, dimana suasana kekeluargaan, keamanan serta kenyamanan di lingkungan kerja selalu terjaga. Dari sini sudah dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dalam indikator faktor situasional dapat dikatakan dalam kategori BAIK.

## SIMPULAN

1. Kinerja pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor secara kuantitas belum terjawab atau pun terpenuhi dengan maksimal yang mana di sebabkan oleh tingkat kedisiplinan pegawai/ASN yang masing kurang maksimal dalam bekerja sesuai dengan sasaran kerja Pegawai (SKP) yang telah di tentukan, kurangnya tingkat kehadiran pegawai/ASN, kurangnya jumlah kegiatan yang di kerjakan serta kurangnya jumlah pencapaian target pekerjaan yang terselesaikan dengan baik.
2. Dari sisi Kualitas masih kurangnya tenaga-tenaga terampil bagi pegawai/ASN pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor yang memiliki keahlian/skill dalam bidang kepemudaan mau pun bidang keolahragaan
3. Masih sangat minimnya sarana-sarana pendukung aktifitas pekerjaan seperti: ATK (alat tulis kantor), Komputer, Printer, alat-alat perlengkapan olahraga, alat-alat perlengkapan lapangan dan lain sebagainya.
4. Belum terciptanya sistem kerja yang baik, yang mana masih adanya tumpang-tindih pekerjaan yang tidak sesuai dengan tupoksi pada masing-masing bidang yang mempunyai tugas mau pun wewenang semestinya.
5. Motivasi kepada pegawai/ASN di rasakan masih kurang serta perlu di tingkatkan lagi dari segi prestasi mau pun pencapaian hasil kerja yang telah mereka dapatkan.
6. Kerja sama tim dalam organisasi belum terlihat solid/kompak serta cenderung lebih bersifat individual.
7. Dari segi ketepatan waktu, masih terdapat pekerjaan-pekerjaan yang menumpuk dan tidak terselesaikan tepat pada waktunya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. Manajemen Prestasi Kinerja. Jakarta: Rajawali, 2005.
- Djunaedi. Sudyarti. Zainal Abidin, Ahmad. 2024. Metode Penelitian Sosial, Kota Solok-SumBar, PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Fitch, Lyle C. Luther Gulick. Public Administration Review, 1990, 50.6..
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Penerbit Andi Offset.
- Gulo, Sudirman. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas kepemudaan dan olahraga Kabupaten Nias Barat. 2020.
- Hasibuan, Malayu SP. Manajemen sumber daya manusia. 2008.

- Hutapea, Cherysbyuthin Lestina; Siagian, Saurlin Pandapotan; Pinem, Marina Br. Implementasi Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (Paten) Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Pada Kantor Camat Namo Rambe Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Governance Opinion*, 2024, 9.1: 9-15
- Indrastuti, Sri, et al. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 2016, 27.1: 1-15.
- Lasmiyati, Lasmiyati. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kulonprogo. *Hanata Widya*, 2018, 7.2: 55-68.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. 2009.
- Martalena, Sri. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. 2021. PhD Thesis. Universitas Islam Riau.
- Muazaroh, Siti; I, Subaidi. Kebutuhan Manusia dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah). *Al-Mazaahib: Jurnal Perbandingan Hukum*, 2019, 7.1: 17-33. Pekanbaru: UIR Press.
- Rusyan, Ha Tabrani. Membangun efektivitas kinerja kepala desa. Bumi Aksara, 2022.
- Terry, George R. Prinsip-prinsip manajemen. 2008.