

# J A M – E K I S

---

## JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

**Pelindung** : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

**Penanggung Jawab** : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Marini, S.E., M. EK

**Dewan Redaksi** :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,  
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

**Executive Editors** : 1. Dr. Muhammad Kristiawan  
2. Berto Usman, Ph.D

**Dewan Editor** : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M  
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M  
3. Diah Khoiriah, M.Acc  
4. Tezar Arianto, M.M

**Secretariat and Administration** : 1. Ade Tiara, M.M  
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN  
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS

### ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**DAFTAR ISI**

ANALISIS KEDUDUKAN DAN FUNGSI SATUAN KERJA AUDIT INTERNAL DI PT. BRI SYARIAH TBK KANTOR CABANG JAMBI Abdul Ibrahim Lubis	136-141
ANALISIS VARIABEL FDR DAN BOPO DALAM MEMPENGARUHI HARGA SAHAM DI BURSA EFEK INDONESIA (Studi Pada Bank Tabungan dan Pensiunan Negara Syariah (BTPS) Periode 2016-2020) Elsi Fitriani Andang Sunarto Kustin Hartini	142-152
HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA Achmad Syahlani Desy Setyorini <sup>2</sup>	153-162
PENGARUH <i>SERVICE RECOVERY</i> DAN <i>RELATIONSHIP MARKETING</i> TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Pelanggan Enggano Department Store) Sri Ekowati Shella Agustina	163-173
HUBUNGAN ETOS KERJA DAN <i>REWARD</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLEXTECH PACKAGING INDONESIA Mahfudoh Eri Fajar Nur Fadillah Noviyanti Wulandari Sitepu	174-183
PENGARUH ORIENTASI PASAR DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KINERJA BISNIS (Studi Kasus Pada Toko Roti Panggang Banjar di Sawah Lebar Kota Bengkulu) Anggun Tarisa Adi Sismanto	184-190
PENGARUH SOSIAL MEDIA DAN LOKASI USAHA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA (STUDI KASUS UKM BATIK DI KOTA JAMBI) Mardhiyah Dwi Ilhami Taufik Bustami Rama Akbar	191-204
PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI MY TOURS AND TRAVEL Erlin Keniya Ardinaya Didik Subiyanto Epsilandri Septyarini	205-221
PENGARUH <i>SERVANT LEADERSHIP</i> DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SANTIKA BENGKULU Eti Arini Melinda Ramadani	222-233

**JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM**

---

- PENGARUH SERVICE RECOVERY DAN BRAND IMAGE TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK. CABANG TANAH PATAH KOTA BENGKULU 234-243  
Reni Indriani  
Desi Fitria  
Hara Mona Liza
- DETERMINAN MINAT NASABAH TERHADAP PEMBIAYAAN MURABAHAH DI BAITUL QIRADH BAITURRAHMAN BANDA ACEH 244-256  
Annisa Chairina Lasa  
Muhammad Haris Riyaldi  
Teuku Muhammad Syahrizal
- ANALYSIS OF STRESS-TEST YOUR STRATEGY AND AMBIDEXTROUS STRATEGY FOR COUNTIONAL INNOVATION 257-264  
Mimi Kurnia Nengsih  
Meiffa Herfianti
- ANALISIS KEBIJAKAN KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU TERHADAP PRIORITAS JAMA'AH HAJI LANSIA 265-274  
Resti Fitri Pratiwi  
Supardi Mursalim  
Idwal B
- SISTEM PENGELOLAAN KEUANGAN MASJID BERDASARKAN INTERPRETASI STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 35 (Studi pada Masjid Thoriqul Jannah Kota Jambi) 275-184  
Rifki Ikhwan  
Beid Fitrianova Andriani  
Achyat Budianto  
Mohammad Orinaldi
- ANALISIS KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI DIMENSI BUDAYA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI* 285-301  
Kiemas Kurniawan  
Yanto Effendi

**ANALISIS KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI DIMENSI  
BUDAYA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI**

**ORGANIZATIONAL PERFORMANCE ANALYSIS VIEW FROM THE  
DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND  
COMMUNICATION**

**Kiemas Kurniawan<sup>1</sup>, Yanto Effendi<sup>2</sup>**

Universitas Dehasen Bengkulu

[kiemaskurniawan123@gmail.com](mailto:kiemaskurniawan123@gmail.com), [yantoeffendi357@gmail.com](mailto:yantoeffendi357@gmail.com)

Jl. Meranti Raya No. 32 Sawah Lebar Bengkulu

Corresponding email: [kiemaskurniawan123@gmail.com](mailto:kiemaskurniawan123@gmail.com)

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Diterima : 23 Juli 2022

Direvisi : 26 Juli 2022

Disetujui : 28 Juli 2022

**Keywords:**

Organizational Culture,  
Communication, Organizational  
Performance

**Kata kunci:**

Budaya organisasi, kinerja organisasi

---

**ABSTRACT:**

*The organizational culture at the Dinas Pemuda dan Olahraga Province dimensions of innovation and risk taking get an average rating on good criteria. Organizational culture dimensions in good criteria. Organizational culture has a dimension of orientation with a value of Good. The organizational culture has a team orientation dimension of Good. Organizational culture dimensions of aggressiveness with an average value of Good. The organizational culture a dimension of stability with an average value of Good. Communication of employees at the Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Province is already good. The employee's response to communication the dimension of clarity had gone well. Communication the dimension of accuracy has been going well. Communication context dimension has gone well. Communication flow dimension has been going well. The cultural dimension of communication is good Enough. The organizational performance of the Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Province in the dimension of the percentage of youth who participate and play an active role in development Good. The organizational performance dimension of the percentage of gifted sportsmen education is good and the organizational performance dimension of the number of outstanding athletes (national level is good).*

---

**ABSTRAK:**

Budaya organisasi pada dimensi inovasi dan pengambilan risiko Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi mendapatkan nilai rata-rata dengan kriteria baik. Dimensi budaya organisasi dalam kriteria baik. Budaya organisasi memiliki dimensi orientasi dengan nilai Baik. Budaya organisasi memiliki dimensi orientasi tim Baik. Dimensi budaya organisasi agresivitas dengan nilai rata-rata Baik. Budaya organisasi merupakan dimensi stabilitas dengan nilai rata-rata Baik. Komunikasi pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah baik. Respon karyawan terhadap komunikasi dimensi kejelasan sudah berjalan dengan baik. Komunikasi dimensi akurasi sudah berjalan dengan baik. Dimensi konteks komunikasi telah berjalan dengan baik. Dimensi alur komunikasi telah berjalan dengan baik. Dimensi budaya komunikasi cukup baik. Kinerja organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dalam dimensi persentase pemuda yang berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan Baik. Dimensi kinerja organisasi persentase pendidikan olahragawan berbakat baik dan dimensi kinerja organisasi jumlah atlet berprestasi (tingkat nasional baik).

---

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi yaitu pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan dan diterapkan pada pegawai agar mempersepsikan, berpikir, dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut (Gibson et al., 2000) organisasi banyak memiliki berbagai macam jenis budaya yang mereka terapkan dan perbedaan kebiasaan antar organisasi sudah berkembang lebih cepat seiring dengan kemajuan teknologi dunia, namun setiap perbedaan dalam budaya organisasi ataupun kebiasaan yang mereka miliki tentunya tetap memiliki satu kesamaan tujuan yaitu pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang dilakukan manusia merupakan hal yang kompleks, karena manusia menggunakan bahasa dan isyarat dalam menyampaikan maksud dan tujuan yang dimilikinya kepada manusia lain sehingga tanpa komunikasi manusia tidak dapat memahami satu sama lain dan akhirnya manusia gagal mewujudkan harapannya dengan optimal. Komunikasi merupakan cara penyampaian informasi yang dimengerti oleh individu satu dengan individu yang lainnya (McShane & Glinov, 2010).

Kinerja organisasi ialah proses kerja seluruh tenaga kerja. Kinerja seorang karyawan dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya. Pekerjaan-pekerjaan merupakan dimensi tercapainya sebuah harapan. Perwujudan hal tersebut ialah prestasi dari kinerja tertentu (Aminoto, 2009). Seorang pegawai tidak hanya mempunyai kemampuan dan keterampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman,

motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika yang baik (Herman, 2010). Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bengkulu bahwa Dispora Provinsi Bengkulu merupakan organisasi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan Bidang Kepemudaan dan olahraga. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu telah dilaksanakan sesuai rencana, namun demikian masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan kegiatan terkait dengan konsistensi perencanaan dan implementasi program.

### **Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Robbins (2012) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang diyakini oleh para karyawan yang membedakan suatu instansi dengan instansi lainnya. Sistem makna bersama ini, bila dicermati dengan lebih mendalam, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dinilai oleh suatu instansi. Budaya organisasi berhubungan erat dengan cara pegawai mepersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, sehingga mereka menyukai budaya atau tidak. Greenberg & Baron (2003) bahwa budaya organisasi ialah alur kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima seluruh pegawai instansi tersebut. Phegan (2000) budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa dapat melakukan kegiatan yang baik dan apa yang memotivasi sehingga karyawan dapat bekerja bersama dalam harmoni.

### **Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi**

(Robbins, 2012) mengutarakan budaya memiliki peranan dan fungsi dalam suatu organisasi, ialah:

- a. Budaya memiliki nilai dalam menetapkan tapal batas, diartikan bahwa budaya sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainya.
- b. Budaya menciptakan sebuah identitas bagi pegawai di dalam organisasi.
- c. Budaya menciptakan adanya komitmen dalam hal yang lebih luas untuk kepentingan individu.
- d. Budaya menetapkan sistem sosial, yang diartikan sebagai penyatu sosial yang mempersatukan sebuah organisasi dengan menciptakan batasan-batasan terhadap hal-hal yang akan dibicarakan para pegawai.
- e. Budaya ialah sistem pencipta makna dan kendali yang mengarahkan dan pembentukan sikap dan perilaku para pegawai.

### **Aspek-Aspek Budaya Organisasi**

Iskandar (2004) menyatakan setidaknya terdapat sepuluh aspek organisasi dalam membentuk budaya organisasi sebagai berikut:

1. Peraturan dan Kebijakan
2. Tujuan dan Ukuran
3. Kebiasaan dan Norma
4. Pelatihan
5. Perilaku Manajemen
6. Upacara dan Kejadian
7. Penghargaan dan Pengakuan
8. Komunikasi
9. Lingkungan
10. Struktur Organisasi

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat melakukan interaksi secara langsung antar individu yang satu ke individu lainnya. Dengan terwujudnya sebuah komunikasi sehingga suasana kerja dapat berlangsung secara nyaman, pendelegasian tugas juga dapat berlangsung secara baik, hubungan antara individu dapat juga terjalin dengan baik. Komunikasi adalah proses penyampaian dan pemahaman makna (Robbins, 2012). Sedangkan menurut Pace (2010) mengatakan yang dimaksud dengan komunikasi organisasi adalah penampilan dan pengertian informasi pada kelompok-kelompok komunikasi sehingga menjadi badan-badan tertentu pada sebuah organisasi. Winardi (2010) komunikasi merupakan suatu proses interaksi penyampaian dari satu pihak ke pihak lainnya, pandangannya, keinginannya, pendiriannya dengan maksud individu yang dihubungi dapat memahami dan melakukan tindakan-tindakan sesuai dengannya. Selanjutnya Hasibuan (2011) berpendapat bahwa komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar antara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dipahami.

### **Fungsi-Fungsi Komunikasi**

Dalam berkomunikasi terdapat empat hal utama yaitu pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi (Robbins, 2012):

1. Komunikasi sebagai pengendalian atau kontrol terhadap tingkah laku para pegawai dalam sebuah organisasi hal ini memiliki hierarki atau tingkatan yang harus dimengerti, dipahami dan dipatuhi oleh setiap pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang diterapkan dalam mereka bekerja dan beraktivitas untuk mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi.
2. Komunikasi menguatkan motivasi, hal itu terjadi dengan cara memberikan pemahaman kepada para pegawai apa yang harus dilakukan dan tata cara bekerja sesuai standar kinerja sehingga dapat mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan secara spesifik sebagai umpan balik untuk menciptakan kemajuan.
3. Komunikasi sebagai pengungkapan emosi, setiap karyawan dalam bekerja dapat berinteraksi antara pimpinan dan bawahan, antara individu satu dengan individu

lainnya dan berkonsultasi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam bekerja dan beraktifitas sehingga selalu tercipta suasana yang kondusif.

4. Komunikasi sebagai pemberi informasi yang dibutuhkan oleh individu dan organisasi dalam mengambil keputusan dengan cara penyampaian data guna menganalisa dan mengevaluasi alternatif pilihan-pilihan yang ada. Dari ke empat fungsi utama mempunyai peran penting dalam menentukan para pegawai agar berkinerja lebih efektif, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

### **Dimensi Komunikasi**

Setidaknya ada lima aspek yang harus dimengerti untuk membangun komunikasi yang baik (Ludlow, 2010):

1. Kejelasan (*clarity*), tata bahasa yang baik dan kejelasan informasi.
2. Ketepatan (*accuracy*), tata bahasa dan informasi yang diberikan benar-benar akurat.
3. Konteks (*contex*), kebenaran bahasa dan informasi adalah fakta dan disesuaikan dengan lingkungan terjadinya.
4. Alur (*flow*), alur bahasa dan informasi harus berurutan dan beraturan dalam berkomunikasi yang baik.
5. Budaya (*culture*) merupakan suatu kebiasaan dalam penyampaian suatu informasi yang tepat.

### **Kinerja Organisasi**

Menurut Keban (2008) kinerja organisasi ialah sebuah gambaran seberapa jauh organisasi dapat mewujudkan tujuan akhirnya, jadi kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan kepada organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah ditentukan. Chu (2012) mengatakan kinerja organisasi ialah fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi yang searah pada perilaku yang ditentukan oleh peran, seperti tanggung jawab pekerjaan formal. Lebih lanjut kinerja merupakan suatu hasil yang diinginkan individu atau seseorang dan kelompok pada organisasi dengan cara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai pada kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing dan mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi secara legal, tidak melakukan pelanggaran hukum dan berdasarkan pada moral dan etika.

### **Dimensi Kinerja Organisasi**

Sudarmanto & Harbour (2009) menyatakan ada empat dimensi yang menjadi acuan tolak ukur atau indikator dalam menilai kinerja organisasi yaitu: kualitas, kuantitas, menggunakan waktu dalam bekerja dan kerja sama.

- a. Kualitas, adalah tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, adalah banyaknya kegiatan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, adalah menggunakan waktu pada pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
- d. Kerjasama, adalah kerjasama kepada pihak lain dalam bekerja.



### **Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Organisasi**

Tangkilisan (2005) kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor ialah:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang mempunyai keterkaitan pada fungsi dalam mengerjakan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelola berupa visi dan misi pada organisasi.
3. Sumber daya manusia berhubungan dengan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dan berkarya dengan optimal.
4. Sistem informasi manajemen yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki dan berhubungan terhadap penggunaan teknologi pada penyelenggara organisasi disetiap aktivitas organisasi.

### **Penilaian Kinerja Organisasi**

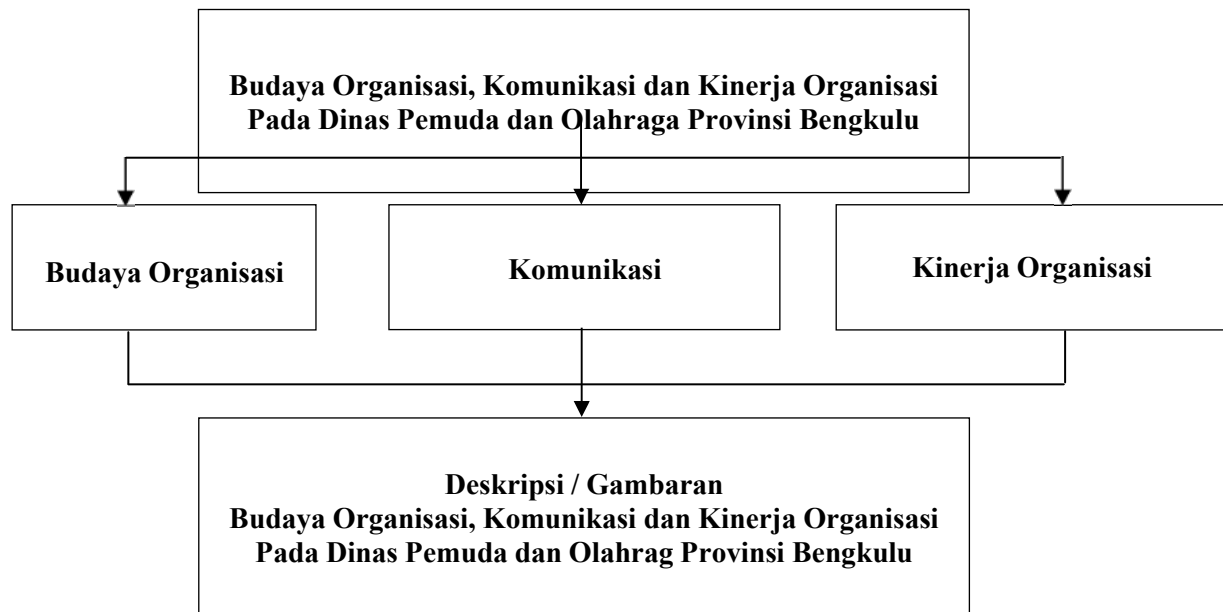
Tomo (1995) mengemukakan beberapa kriteria yang dapat dijadikan pedoman dalam penilaian kinerja organisasi publik, kriteria tersebut antara lain:

1. Efisiensi yang berhubungan kepada pertimbangan untuk keberhasilan dalam menciptakan keuntungan, menggunakan faktor-faktor produksi serta melalui pertimbangan dan berasal dari rasionalitas ekonomi yang tercapai.
2. Efektivitas, apakah tujuan dapat tercapai.
3. Keadilan.
4. Daya tanggap.

### **Indikator Kinerja Utama (IKU)**

Laporan Kinerja (LKJ) pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2017 merupakan pelaksanaan dari Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 mengenai sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi pemerintah. Seluruh aturan yang dilaksanakan selama tahun 2017 merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja Kementerian Pemuda dan Olahraga yang mengacu pada revisi rencana strategis 2016 sampai 2019 dan merupakan penguatan sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU) serta target kinerja dari tahun-tahun sebelumnya. Capaian indikator kinerja utama ialah sinergitas lintas sektor pada kementerian atau lembaga yang lain pada pemerintah daerah dapat dibutuhkan kordinasi pada pelaksanaan dan pengumpulan data. Peraturan Presiden No. 66 Tahun 2017 yang menjelaskan tentang koordinasi strategis lintas sektor penyelenggaraan pelayanan kepemudaan, yang merupakan sebuah upaya perbaikan ditataran perencanaan dapat dilakukan dengan cara revisi renstra Kemenpora yang tertuang dalam Peraturan Kemenpora No. 30 Tahun 2016 tentang Rencana Strategis Kemenpora Tahun 2016 sampai 2019 yang diikuti pada Indikator Kinerja Utama (IKU).

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan pada umumnya penelitian jenis ini berbentuk studi kasus (Bungin, 2009). Penggunaan deskriptif kualitatif didasari oleh keinginan peneliti untuk menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi dilapangan mengenai budaya organisasi, komunikasi dan kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu. Mengenai hal ini Widiarni (2005) telah menjelaskan bahwa metode kualitatif dapat memberikan rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode kuantitatif.

### Metode Penetapan Sampel

Populasi ialah satu wilayah generalisasi dan terdiri dari objek dan subjek sehingga memiliki kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan seorang peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dispora Provinsi Bengkulu yang berjumlah 75 orang pegawai terdiri dari 25 jabatan struktural, 48 staf fungsional umum dan 2 fungsional perencanaan pertama dan kepegawaian. Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini diambil 100 % dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah 75 orang pegawai negeri sipil pada Dispora Provinsi Bengkulu. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan metode sensus yaitu mengambil sampel secara keseluruhan yang berjumlah 100 % (Arikunto, 2010).

## Metode Pengumpulan Data

### Wawancara

Dalam penelitian ini, juga dilakukan wawancara kepada informan untuk mendukung temuan penelitian dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan alat pedoman wawancara. Wawancara menurut (Sugiyono, 2014) merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara dilakukan dalam bentuk bebas (terbuka) dan diperlukan wawancara yang agak terpimpin. Wawancara bebas maksudnya peneliti sebagai pengumpul data/informasi telah mempersiapkan daftar pertanyaan yang telah diajukan pada sumber data/responden, jawabannya diberikan secara bebas. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan informan sebanyak 4 orang yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

### Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2014) merupakan instrumen pengumpulan data, dimana responden mengisi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efisien sehingga peneliti dapat dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan oleh responden. Untuk skala pengukuran penulis membuat pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala Likert dengan 1-5. dan jawaban itu diberi skor seperti berikut:

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Arikunto, 2010)

Dengan demikian kriteria skala penilaian dapat ditentukan sebagai penilaian variabel dan indikator dalam penelitian ini (Husein, 2011) adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,24	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

## Metode Analisis

### Analisis Kualitatif

Analisis data dalam model ini terdiri dari empat komponen yang saling berinteraksi, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Langkah-langkah analisis dan model interaktif ini dapat dijelaskan sebagai

berikut:

1. Pengumpulan data yang diperoleh dilapangan dicatat dalam bentuk deskriptif, yaitu uraian yang diperoleh tanpa adanya komentar peneliti, kemudian dibuat catatan deskripsi dan refleksi, yakni catatan yang berisi komentar, pendapat atau penafsiran peneliti atas fenomena yang ditemui di lapangan.
2. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari dari catatan lapangan. Reduksi data merupakan wujud analisis yang menajamkan, mengklasifikasikan, mengarahkan, membuang data yang tidak berkaitan. Selanjutnya hasil wawancara yang telah dilakukan kepada informan penelitian dibuat ringkasan, penelusuran tema-tema, membuat catatan kecil yang dirasakan penting pada kejadian seketika.
3. Penyajian data pada tahapan ini disajikan data hasil temuan di lapangan dalam bentuk naratif, yaitu uraian verbal tentang topik penelitian. Setelah data terfokus dan dispesifikasikan, penyajian data berupa laporan dibuat.
4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan upaya mencari makna dari komponen-komponen data yang disajikan dengan mencermati pola-pola, keteraturan, penjelasan, konfigurasi dan hubungan sebab akibat. Penelitian kualitatif, penyajian sering dilakukan adalah dalam bentuk teks naratif dan memproses informasi dengan pola-pola yang sederhana

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **1. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko**

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi inovasi dan pengambilan resiko mendapatkan penilaian rata-rata pada kriteria baik dengan nilai 3,69. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu merupakan suatu hal yang erat sekali kaitannya dengan prinsip para pegawai yang ingin bekerja keras dan berani mengambil semua resiko yang ada dalam bekerja. Inovasi dan pengambilan resiko pegawai dalam mengerjakan semua tugas yang diberikan, sehingga semua pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan diselesaikan tepat waktu. Dimensi Inovasi dan Pengambilan resiko pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dapat mengembangkan berbagai inovasi-inovasi produk atau layanan yang disesuaikan oleh kebutuhan dan keberanian Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dalam mengambil suatu keputusan yang beresiko. Proses inovasi, dimulai dari para pegawai diberikan kebebasan dalam mengeluarkan saran atau kritik. Pegawai juga harus berani mengambil keputusan yang beresiko saat melaksanakan pekerjaan. Dimensi inovasi dan pengambilan resiko ini ini mencerminkan tradisi kerja yang harus terus berinovasi, mengembangkan ide-ide baru dalam pola kerjanya, diberikan kebebasan dalam memberikan saran atau kritik dan keberanian dalam pengambilan resiko dalam bekerja. Hal lain juga terlihat dari sikap pegawai yang memiliki orientasi yang tinggi terhadap hasil yang akan dicapai setelah pekerjaan dilakukan, jadi pegawai memiliki

tujuan dalam bekerja bukan hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan saja. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh lebih besar terhadap pegawai dan mendukung standar etis yang tinggi, sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap perilaku pegawai dalam berinovasi dan pengambilan resiko (Wibowo, 2016).

## **2. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Ke Hal yang Rinci**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi ke hal yang rinci sebesar 3,89 dalam kriteria baik. Ini membuktikan bahwa Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu selalu bekerja dengan teliti terhadap hal-hal kecil sekalipun untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dikarena kesalahan sekecil apapun berakibat fatal terhadap hasil kerja, di mana Pegawai akan menganalisis pekerjaannya terlebih dahulu dan mempelajari semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan melalui laporan yang diberikan masing-masing bagian. Selain evaluasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu juga memberikan perhatian dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang bisa digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja. Fasilitas ini berupa tempat parkir, tempat kerja yang nyaman dilengkapi dengan AC atau kipas angin, kamar mandi, kantin, koperasi dan fasilitas lain yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Robbins (2012) mengemukakan bahwa perhatian ke hal yang rinci merupakan sejauh mana organisasi mengharapkan agar karyawan dapat selalu memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian dalam hal-hal rinci, sehingga adanya evaluasi hasil dalam perusahaan sebagai bentuk perhatian dari perusahaan.

## **3. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Orientasi Hasil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi orientasi hasil sebesar 3,84 (Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan pegawai dimensi orientasi hasil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Baik, ini dikarenakan para pegawai berpatokan pada hasil yang harus dicapai dalam bekerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang sempurna. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dengan orientasi pada hasil dengan fokus pada hasil dan dalam memberikan pekerjaan kepada para pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah memperhitungkan, apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang menjadi keahlian dari pegawai tersebut, sehingga pemberian pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Orientasi hasil merupakan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian kepada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tujuan tersebut (Robbins, 2012).

#### **4. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Orientasi Orang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi orientasi orang dengan nilai 3,88 (Baik). Ini membuktikan bahwa pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mampu memperhatikan dan menyadari yang harus dicapai dalam bekerja merupakan tujuan dari organisasi. Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Bengkulu mampu mencapai hasil yang maksimal dalam pembinaan dan pengembangan di dunia olah raga baik tingkat provinsi maupun tingkat nasional. Robbins (2012) mengemukakan bahwa orientasi orang merupakan sejauh mana keputusan manajemen dalam memperhitungkan efek dari hasil-hasil kepada orang-orang dalam organisasi. Perusahaan mampu memperhatikan kenyamanan dalam bekerja, rekreasi dan keperluan pribadi. Adapun bentuk perhatian yang ditunjukkan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu terhadap pegawai seperti adanya waktu istirahat tahunan atau cuti yang diberikan seperti cuti bersalin, ijin tidak masuk kerja dan mengerjakan ibadah. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu juga memberikan pegawai dengan fasilitas, dengan tujuan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

#### **5. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Orientasi Tim**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi orientasi tim sebesar 4,08 (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dalam bekerja akan saling membantu dan bekerjasama dan akan mengikuti arahan dari tim dan pegawai bekerja secara konsisten dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dengan adanya kebersamaan tersebut maka semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan adanya kerjasama yang diarahkan oleh pemimpin tim maka pegawai dapat bekerja dengan baik dan mampu memberikan hasil yang maksimal untuk organisasi. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya kepada individu-individu guna untuk mendukung kerjasama. Adanya toleransi antar anggota organisasi dalam perusahaan (Robbins, 2012). Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sangat mementingkan kerjasama tim, ini dikarenakan hampir semua pekerjaan hanya bisa diselesaikan oleh tim. Kerjasama yang terjadi selalu terjalin dengan baik, dimana kerjasama tim memang sangat diperlukan. Kerjasama tim ini tidak hanya dalam satu departemen atau bagian yang sama saja tetapi antar bagian juga membutuhkan adanya kerjasama tim.

#### **6. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Agresifitas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi agresifitas dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 (Baik). Hasil ini membuktikan bahwa agresifitas pegawai

pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan dengan selalu tepat waktu dan taat dalam menyelesaikan semua pekerjaan. Agresifitas merupakan sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu bersikap agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya (Robbins, 2012). Agresifitas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu merupakan bagaimana pegawai dapat bersikap kompetitif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan mampu memicu pegawai yang ada untuk bisa meningkatkan sikap kompetitif. Sikap agresifitas dan kompetitif kurang terlihat. Karyawan yang ada menganggap bahwa masing-masing karyawan memiliki porsi pekerjaannya masing-masing sehingga tidak timbul suasana kompetisi dalam perusahaan.

## **7. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Stabilitas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi stabilitas dengan nilai rata-sebesar 3,98 (Baik). Ini artinya Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu memiliki kemantapan berfikir dari para pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi dan memiliki pikiran ingin maju dalam pencapaian tujuan organisasi. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mempertahankan stabilitas kerja dengan membuat tata tertib yang harus ditaati oleh seluruh pegawai. Stabilitas merupakan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status *quo* sebagai kontras pertumbuhan serta mempertahankan stabilitas kerja yang dimiliki perusahaan (Robbins, 2012). Stabilitas dalam bekerja ini penting untuk dilakukan karena Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu yang stabil akan menyebabkan pegawai yang bekerja didalamnya juga merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Jadi selain mempertahankan kondisi keuangan yang dimiliki juga mampu membawa ketenangan bagi karyawan. Semakin baik disiplin pegawai, akan berdampak pada kestabilan yang terjadi dalam organisasi (Alodia, 2018).

## **Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu**

### **1. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Kejelasan (*Clarity*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi kejelasan (*Clarity*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Hal ini membuktikan bahwa adanya komunikasi yang jelas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dalam penyampaian informasi yang baik. Dimensi kejelasan (*clarity*) menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana, target grup dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing-masing akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien (Widodo, 2010). Komunikasi yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu terlihat sudah lancar, karena adanya komunikasi yang baik antara

pimpinan dengan bawahan dan antara sesama bawahan. Komunikasi yang terjadi sesuai dengan pekerjaan dan juga diluar pekerjaan namun komunikasi tersebut dapat meningkatkan keakraban dalam bekerja sehingga semua permasalahan yang ada saat bekerja dapat terselesaikan dengan adanya komunikasi yang baik.

## **2. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Ketepatan (*Accuracy*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi ketepatan (*accuracy*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adanya ketepatan dalam berkomunikasi terlihat dari dalam penyampaian informasi selalu disampaikan dengan jelas dan tidak bertele-tele sehingga bisa langsung dicerna dan dimengerti oleh yang menerima. Penyampaian informasi juga sesuai dengan alur yang sudah ada yaitu dari pihak yang lebih tinggi kepada pihak yang lebih rendah. Berkomunikasi dengan pimpinan berbeda dengan cara berkomunikasi dengan sesama bawahan. Hal ini sudah diterapkan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sehingga dalam bekerja terjalin kerjasama yang baik. Komunikasi sangat penting dalam suatu instansi karena dengan adanya komunikasi yang lancar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan semua permasalahan dapat dicarikan penyelesaiannya secara bersama-sama. Komunikasi secara terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal secara efektif (A. Devito, 2010). Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adyanti, 2017) yang menemukan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **3. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Konteks (*Contex*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi konteks (*contex*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah sesuai konteks, ini digambarkan pada saat pegawai berkomunikasi selalu memperhatikan lingkungan dan kondisi pekerjaan. Karena komunikasi yang digunakan sesuai dengan tempat yang semestinya (konteks) agar tidak mengakibatkan kekecauan dan kesalah pahaman bagi pihak yang menerimanya. Kebenaran bahasa dan informasi adalah fakta dan disesuaikan dengan lingkungan terjadinya komunikasi (Ludlow, 2010). Dalam konteks komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu, Kepala Dinas lebih banyak berperan, hal ini dikarenakan salah satu tanggung jawab utama sebagai seorang Kepala Dinas adalah membangun budaya dan sistem komunikasi yang efektif dan terbuka, yang merupakan syarat utama bagi tim untuk dapat bergerak menuju sasaran bersama. Burch dalam Husein Umar (2005) mengatakan bahwa sebuah informasi yang berkualitas sangat ditentukan oleh kecermatan, tepat waktu, dan relevansinya.



#### **4. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Alur (*Flow*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi alur (*Flow*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi alur sudah baik, ini dikarenakan pegawai pada saat berkomunikasi pada saat menyampaikan informasi tanpa mengurangi atau menghalangi pesan yang akan disampaikan. Alur komunikasi ini yang digunakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu bertujuan untuk membina dan memelihara hubungan yang baik, menciptakan opini publik yang menguntungkan dan memelihara dan menjaga citra Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi agar tetap positif. Dimensi alur ini merupakan suatu kebiasaan dalam penyampaian suatu informasi yang tepat (Ludlow, 2010).

#### **5. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Budaya (*Flow*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi budaya adalah sebesar 3,20 (Cukup Baik). Rata-rata penilaian tertinggi terletak pada pernyataan Saya selalu memperhatikan etika dalam menjalin komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,81 (baik) dan rata-rata penilaian terendah terletak pada pernyataan saya saya menggunakan Bahasa daerah untuk berkomunikasi dengan nilai rata-rata 2,85 (Cukup Baik). Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi budaya cukup baik, ini dikarenakan tidak semua pegawai dalam berkomunikasi yang memperdulikan budaya komunikasi yang baik pada saat menyampaikan informasi yang ada. Kondisi seperti ini bisa saja terjadi karena adanya kontak antar budaya terjadi ketika seseorang yang berasal dari satu budaya melakukan kontak dengan anggota budaya lain, dan mereka menyadari perbedaan di antara mereka. Ini membuktikan bahwa dalam setiap proses komunikasi interpersonal selalu ada hambatan-hambatan atau kendala-kendala yang timbul dalam berkomunikasi (Ludlow, 2010).

### **Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu**

#### **1. Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Persentase Pemuda Yang Berpartisipasi Dan Berperan Aktif Dalam Pembangunan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pemuda yang berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan dengan nilai rata-rata 3,93 (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pemuda yang berprestasi dan berperan aktif dalam pembangunan telah melakukan pembinaan terhadap pemuda yang berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan dengan cara mewujudkan pemuda sebagai agen pembangunan dan perubahan yang bertanggung jawab. Kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil atau tujuan, tetapi

juga menekankan dan mendorong pemuda-pemudi untuk ikut berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan., sehingga diperlukan pengembangan kapasitas kepemudaan sebagai agen pembangunan dan perubahan yang bertanggung jawab, berjiwa wirausaha dan mandiri. Hal ini berkaitan dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan akuntabilitas Instansi Pemerintah.

## **2. Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Persentase Pendidikan Olahragawan Berbakat**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pendidikan olahragawan berbakat dengan nilai rata-rata 3,93 (Baik), ini terlihat dari cara Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu melakukan pembinaan kepada para atlet berprestasi agar atlet provinsi Bengkulu mampu berkibar di kancah Nasional. Hal ini juga terlihat dari adanya pemberian pendidikan terhadap olahragawan berbakat. Pemberian pendidikan terhadap para olahrgawan berbakat telah dilakukan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dengan cara pemberian pelatihan terhadap para olahragawan yang selanjutnya akan dijadikan pelatih atau guru bagi bibit-bibit atlet yang baru dipilih. Adanya pemberian pelatihan terhadap olahragawan akan mencerminkan kinerja organisasi yang baik karena untuk membina para atlet baru maka para pelatih juga harus diberi binaan yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Surat Keputusan Kepala Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Bengkulu Tahun 2019, dimana sasarannya adalah persentase pemuda yang berpotensi dikembangkan.

## **3. Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Jumlah atlet Berprestasi (Tingkat Nasional)**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi jumlah atlet berprestasi (tingkat nasional sebesar 4,10 (Baik). Hal ini terlihat dari adanya peningkatan persentase dari atlet yang berprestasi. Pencapaian atlet yang berprestasi ini merupakan tujuan dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu agar para pemuda dan pemudi di Provinsi Bengkulu dapat berkibrah di tingkat Nasional dan memiliki prestasi yang cemerlang. Kinerja organisasi yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mencerminkan suatu kinerja yang sudah patut dicontoh, karena kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu telah dibuktikan dengan adanya peningkatan atlet yang berprestasi dari tahun ke tahun. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian mendali yang meningkat dari 15 mendali meningkat menjadi 17 mendali. Hal ini merupakan suatu pembuktian bahwa organisasi tersebut telah memiliki kinerja yang baik. Bidang peningkatan Prestasi Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu melalui Seksi Pembibitan, Iptek dan Tenaga Keolahragaan mengadakan Diklat Penyusunan Program Latihan bagi pelatih dalam rangka Peningkatan Prestasi Atlet pada tanggal 15 Juli s.d 17 Juli 2019 yang

dilaksanakan di Hotel Ananda, Kota Bengkulu. Pelatihan penyusunan program latihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para Pelatih. Hal ini sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Surat Keputusan Kepala Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Bengkulu Tahun 2019 dengan sasaran meningkatkan prestasi olahraga.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu yang diukur dengan menggunakan dimensi ke hal yang rinci, dimensi orientasi hasil, dimensi orientasi orang, dimensi orientasi tim dimensi agresifitas dan dimensi stabilitas termasuk dalam kategori baik. Komunikasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah baik ntara sesama bawahan dengan menggunakan dimensi ketepatan (*accuracy*), dimensi konteks (*contex*) dimensi alur (*Flow*) artinya Alur komunikasi ini yang digunakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu bertujuan untuk membina dan memelihara hubungan yang baik, menciptakan opini publik yang menguntungkan dan memelihara dan menjaga citra Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi agar tetap positif. Komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi budaya adalah Cukup Baik. Kinerja organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pemuda yang berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan dengan “Baik”, dimensi persentase pendidikan olahragawan berbakat dan dimensi jumlah atlet berprestasi Hal ini terlihat dari adanya peningkatan persentase dari atlet yang berprestasi. Pencapaian atlet yang berprestasi ini merupakan tujuan dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu agar para pemuda dan pemudi di Provinsi Bengkulu dapat berkiprah di tingkat Nasional dan memiliki prestasi yang cemerlang. Kinerja organisasi yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mencerminkan suatu kinerja yang sudah patut dicontoh, karena kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu telah dibuktikan dengan adanya peningkatan atlet yang berprestasi dari tahun ke tahun.

### Saran

1. Sebaiknya Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Bengkulu untuk lebih berani menerima resiko pekerjaan karena untuk pencapaian tujuan organisasi tidak bisa berjalan secara lancar. Hal lain juga harus diperhatikan adalah pemberian target organisasi yang harus disesuaikan dengan kemampuan para pegawainya.
2. Diharapkan kepada para pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Bengkulu untuk memberikan informasi secara jelas agar tidak menimbulkan keraguan bagi yang menerima komunikasi dan komunikasi yang terjadi harus sesuai dengan tema pembicaraan.
3. Diharapkan Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Bengkulu untuk lebih meningkatkan lagi pencapaian prestasi pemuda baik dalam prestasi olahraga maupun dalam pembinaan pemuda untuk pembangunan.
4. Bagi penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang sama diharapkan dapat menggali informasi lebih banyak lagi dari hasil wawancara serta melakukan penelitian pada beberapa dinas.

## DAFTAR RUJUKAN

- A. Devito, J. (2010). *Komunikasi Antarmanusia*. Karisma Publishing Group.
- Adyanti, T. A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Karanganyar Tahun 1999-2014*. Eprints Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alodia, J. (2018). Analisis Penerapan Budaya Kerja Dan Sistem Kompensasi Pada PT. Innan. *AGORA*, 6(1), 1–8.
- Aminoto. (2009). *Membangun Kinerja Staff (Memakai Kinerja Karyawan)*. Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktik*. Universitas Binus.
- Bungin, M. B. (2009). *Penelitian Kualitatif. Cetakan ke 3*. Kencana Prenada Media Group.
- Chu, C. L. (2012). Exploring the Impact of Flow Experience on Job Performance. *The Journal of Global Business Management*, 8(2), 211–217.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & James H. Donnelly, J. (2000). *Organizations*. McGraw-Hill Higher Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations*. Prentice-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herman, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Graha Ilmu.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT Raja Grafindo Persada.
- Iskandar, K. (2004). *Perubahan Budaya dan Pengelolaan Uang Pesangon*. PT. Bikomp.
- Keban, Y. (2008). *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media.
- Ludlow, R. (2010). *Komunikasi Efektif*. ANDI.
- McShane, S. L., & Glinov, M. A. Von. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hil.
- Pace, R. W. (2010). *Komunikasi Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Phegan, B. (2000). *Developing Your Company Culture*. Contex Press. Meridian Group, Inc.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behaviour, A. Simon & Schuster Company*. Englewood Cliffs.
- Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 99–105. [www.jurnal.umb.ac.id](http://www.jurnal.umb.ac.id)
- Sudarmanto, & Harbour, J. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. PT Gramedia.
- Wibowo, A. (2016). *Kajian tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM)*. Universitas Budi Luhur.
- Widodo, T. (2010). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(5), 14–35.