

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Keberhasilan pelaksanaan pemberdayaan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Sebagaimana hasil analisis regresi dan uji t di atas dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi pemberdayaan secara signifikan adalah:

- a. *Desire*

Adanya pelibatan dan pendelegasian tugas yang tinggi terhadap ASN Olahragawan Berprestasi menunjukkan adanya pemberdayaan SDM yang tinggi pada Instansi Kemenpora. Hasil ini sesuai dengan penelitian GanjiNia, Gilaninia, dan Sharami (2013) bahwa pemberdayaan SDM sangat dipengaruhi oleh besarnya delegasi tugas atasan terhadap pegawainya. Hutomo (2017) juga menekankan bahwa *desire* merupakan faktor yang dapat mendorong pemberdayaan pegawai hingga dihasilkan ASN yang berkualitas.

- b. *Credibility*

Kredibilitas ASN Olahragawan Berprestasi tentu tidak diragukan. Selain memiliki *skill* dan wawasan pada cabang olahraga masing-masing, Olahragawan Berprestasi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan cepat belajar terkait tugas-tugas di lingkungan Kemenpora yang sifatnya administratif. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Hutomo (2017) bahwa kredibilitas merupakan salah satu unsur pemberdayaan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang lebih cepat untuk kesejahteraan masyarakat.

- c. *Communication*

Intensitas dan kelancaran komunikasi menjadi faktor yang sangat mendukung untuk tercapainya pemberdayaan SDM ASN Olahragawan Berprestasi secara optimal. Hasil ini selaras dengan penelitian Negwaya, dkk

(2014) bahwa komunikasi efektif merupakan kunci kesuksesan organisasi untuk memberdayakan anggotanya secara optimal.

Sementara faktor yang kurang berpengaruh pada pelaksanaan pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi di Kemenpora meliputi:

a. *Trust*

Rasa saling percaya antara ASN Olahragawan Berprestasi dengan ASN lain serta pimpinan diindikasikan masih kurang, sehingga kurang memberikan pengaruh positif pada pemberdayaan SDM di lingkungan Kemenpora

b. *Confident*

Organisasi memiliki kepercayaan terhadap ASN Olahragawan Berprestasi dengan mendelegasikan berbagai tugas dan kesempatan untuk bekerja sama dengan pegawai lain maupun *stakeholder* sekaligus memberikan tenggat waktu untuk menyelesaikan setiap tugas yang telah didelegasikan. Adanya tenggat waktu yang diberikan tersebut mengindikasikan kepercayaan organisasi terhadap ASN masih relatif kurang tinggi mengingat ASN Olahragawan Berprestasi, terutama yang masih aktif di lapangan tidak diwajibkan untuk masuk kantor.

c. *Accountability*

Hubungan antara pegawai di lingkungan Kemenpora cenderung harmonis. Pimpinan juga tidak segan mendukung setiap pelaksanaan tugas pegawai, tetapi hal tersebut belum menunjukkan adanya upaya pemberdayaan SDM yang kuat oleh Kemenpora terhadap ASN Olahragawan Berprestasi. Selain itu dapat diindikasikan bahwa ASN Olahragawan Berprestasi di lingkungan Kemenpora belum memiliki kepuasan kerja, sehingga ada yang masih memilih berkiprah di klub yang sifatnya *private*.

2. Sejauh ini model pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi berkaitan erat dengan unsur *desire, credibility dan communication* sebagaimana model pemberdayaan yang dilakukan oleh Khan (1997). Sementara unsur *trust, confident* dan akuntabilitas cenderung kurang optimal dilakukan terhadap ASN Olahragawan Berprestasi. Model pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi

di lingkungan Kemenpora dapat mengadopsi konsep pemberdayaan Khan (1997) terkait faktor *desire*, *credibility* dan *communication*. Ketiga faktor tersebut harus diperkuat karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi di Kemenpora. Walaupun demikian, tetap harus diberlakukan sistem merit dan monitoring bagi ASN Olahragawan Berprestasi khususnya mereka yang masih aktif di lapangan untuk mengukur kinerja sebagai seorang abdi negara. Penerapan merit sistem dan monitoring tersebut harus diperkuat dengan sitem evaluasi kinerja bagi ASN Olahragawan Berprestasi, sehingga dapat diketahui bentuk pembinaan personel yang tepat bagi ASN Olahragawan Berprestasi.

B. SARAN

Dalam rangka pemberdayaan ASN dengan mengimplementasikan model pemberdayaan Khan yang berimbang dan lebih prospektif bagi ASN Olahragawan Berprestasi pada Kemenpora, direkomendasikan agar:

1. Perlunya disusun pelatihan dan pengembangan yang komprehensif dimulai dari pelatihan bagi ASN Olahragawan Berprestasi pada jabatan fungsional hingga adanya pelatihan khusus yang menempatkan ASN Olahragawan Berprestasi pada jabatan struktural Kemenpora.
2. Perlu diberlakukan sistem merit bagi ASN Olahragawan Berprestasi untuk mengukur kinerja mereka sebagai abdi negara dan menyiapkan mereka untuk sewaktu-waktu ditempatkan pada jabatan-jabatan birokrasi sesuai kompetensinya.
3. Perlu diperjelas pemberian *reward and punishment* sebagai ASN, sehingga muncul motivasi untuk perbaikan kinerja.
4. Guna lebih meningkatkan profesionalisme ASN Olahragawan Berprestasi maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap kinerja ASN Olahragawan Berprestasi yang telah memiliki jabatan struktural di Kemenpora.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia., Dita Amanah, Dedy Ansari Harahap. Desain Model Pemberdayaan Dosen Di Kota Medan. *Manajerial*, Vol. 3 No.5 Juni 2018. 167-173
- Aliata, Dr.Victor Lusala dan StellahPuka (Effect of leadership style on the relationship between the employee empowerment and job performance among staff in the County Government of Kakamega, Kenya, *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 25, Issue 5, Series 10. 2020. 31-39
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Bekirogullari, Zafer. (2019). Employees' Empowerment And Engagement In Attaining Personal And Organisational Goals. *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*. 289-306
- Binol, Fratiwi. 2015. *Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bolaang Mongondow*. Politico : Jurnal Ilmu Politik Vol.2 No.6 Tahun 2015
- Blasius, Sudarsono. (2012) *Antologi Kepustakawanan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto
- Bryson, J. (2007). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Creswell, J. W. (2010). Mapping the Developing Landscape of Mixed Methods research. *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*, 45-68
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian kualitatif dan Desain Riset*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Deni, Asep dan Ari Riswanto. (2019). Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Perspektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomak* Vol. V No.2. 36-50
- Eka, Agus dan Tri Hutomo. Pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol.22. No.2. 2017. 89-103
- Elrais, Heppy. (2012) *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fracaro, Kenneth. (2006). *The Real Meaning of Empowerment. Professional Development. Contrach Management*. Tennessee.
- GanjiNia, Hosein., Shahram Gilaninia, dan Reza PoorAli Motlagh Sharami. Overview Empowerment in Organization. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)* Vol. 3, No.2;Sep. 2013. 38-43
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behaviour, 4thEdition*. New Jersey: Pearson Prantice Hall

- Gomez, Faurtino Cardoso. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit Andi
- Heene, A. (2010). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Bandung: Refika Aditama
- Hieu, Vu Minh (Employee Empowerment And Empowering Leadership: A Literature Review. *Technium* Vol. 2, Issue 7. 2020. 20-28
- Ikechukwu, Nwachukwu Precious., Pepple Christiana Ihuoma, Epelle Ezekiel Sopirinye, Kalu, Livinus Achi, and Pepple Margaret Sotonye. Staff Empowerment as a Tool for Increasing Organizational Performance: A Study of Non-Academic Junior Staff in Federal Polytechnic of Oil and Gas Bonny. *International Journal of Engineering and Management Research*. Volume- 9, Issue- 4. 2019. 40-46
- Isa, Moch. 2005. *Pemberdayaan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*. Tesis. Surabaya : Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga
- Jackson, Hellriegel. (2013). *Managing: A Competency-Based Approach*, USA: Thomson
- Kadarsiman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Khan, S, 1997.*The Key to Being a Leader Company: Empowerment, Journal for Quality and Participation*.44-50
- Kreitner, Robbert dan Angelo Kinicki, (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Meyerson, Gaudreau “*Effect of Empowerment on Employees Performance*”, *Advanced Research in Economic and Management Science*. Vol.2. July 2012, p 41
- Moleong, L. J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Negwaya, Edward., Tendai Chazuza, Nyasha Mapira dan Hillary Musemwa (An Investigation of Factors Influencing Levels of Employee Empowerment in a Government Training Institution The Case of Management Training Bureau: Zimbabwe. *International Review of Management and Business Research*. Vol. 3 Issue.1. 2014. 199-2010
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pratiwi, Putri. (2012). “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja*. Vol. 14 No. 1 Maret 2012, p. 43
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor : 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
 _____, Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan.
 _____, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 40 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pelatih Olahraga.

- _____, Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor : 1175 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Kegiatan Jabatan Fungsional Asisten Pelatih Olahraga.
- _____, Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor : 6 Tahun 2018 tentang Persyaratan dan Mekanisme Seleksi dan Pengangkatan Olahragawan Berprestasi Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018.
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor : 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Gramedia
- Sartono, Agus. (2011). *Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFE
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama
- Setioko, Sigit. Pola Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelaksanaan Tugas Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*. Vol. 11. No.1. 2017. 45-49
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tigauw, Graciella L., Salmin Dengo dan Rully Mambo. Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Malayang Kota Manado. *JAP* No. 110 Vol. VII. 2021. 20-26
- Towns, Pierre. (2011). *The Case for a Three Dimensional Employee Empowerment Model*. Scientific Article. Board Member, Vice President and Partner of Onyx Global HR LLC
- Wati, Rahmi. 2017. *Pemberdayaan Pejabat Fungsional Tertentu Studi Kasus Pada Jabatan Peneliti dan Perencana Di BAPPEDA Provinsi Bengkulu*. *Jurnal Civil Service*, 11 No.2, November Tahun 2017 67-80
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

LAMPIRAN

**KUESIONER PENELITIAN MODEL PEMBERDAYAAN ASN
OLAHRAGAWAN BERPRESTASI PADA KEMENTERIAN PEMUDA
DAN OLAHRAGA**

Responden yang terhormat,

Saya adalah Mahasiswa S2 Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur pada Politeknik STIA LAN Jakarta yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Terapan. Saudara/i merupakan responden yang tepat dan terpilih, sehingga saya sangat mengharapkan partisipasi saudara/i dengan mengisi kuesioner penelitian ini serta memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Saya mengharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan karena disini tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban saudara/i akan diperlakukan sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh sebab itu peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas saudara/i. Peneliti ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan dan partisipasi saudara/i dalam penelitian ini.

Peneliti,

Lusia Irmina Gey

Identitas Responden

Nama:

Usia: < 25thn 26-35thn 36-55thn > 55thn

Jenis Kelamin: Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir: SMA D3 S1 S2 S3

Prestasi :

Lama Bekerja: 1 thn Lebih dari 10 tahun
 antara 1-5 thn
 antara 6-10 thn

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan diharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/nilai jawaban adalah sebagai berikut:

Skor/nilai 1 : Sangat Tidak Sesuai (STS)

Skor/nilai 2 : Tidak Sesuai (TS)

Skor/nilai 3 : Sesuai (S)

Skor/nilai 4 : Sangat Sesuai (SS)

Skor/nilai 5 : Sangat Sesuai Sekali

Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
Keinginan (<i>Desire</i>)					
<ul style="list-style-type: none"> a. Organisasi memberikan kesempatan kepada Saya untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan muncul saat melaksanakan tanggung jawab sebagai ASN b. Saya sebagai pegawai diberikan kesempatan untuk terlibat dalam berbagai pekerjaan dalam lingkup yang lebih luas c. Organisasi mendorong Saya untuk berpikir, berinovasi dan memikirkan strategi dalam melakukan pekerjaan d. Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk mampu mengendalikan dan memonitor pekerjaan secara mandiri 					
Kepercayaan (<i>Trust</i>)					
<ul style="list-style-type: none"> a. Saya dapat dengan leluasa ikut membuat kebijakan yang berkaitan dengan organisasi. b. Saya mendapatkan fasilitas memadai dalam mengerjakan segala tanggung jawab sebagai pegawai c. Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan sesuai tugas jabatan saya d. Organisasi menghargai gagasan saya dan menghargai keberhasilan saya 					
Kepercayaan Diri (<i>Confident</i>)					
<ul style="list-style-type: none"> a. Organisasi mendelegasikan tugas penting kepada Saya. b. Organisasi selalu terbuka akan setiap saran dan kritik pegawai. c. Ada kesempatan bagi saya untuk bekerjasama dengan <i>stakeholder</i> lain. d. Organisasi selalu memberikan saya pekerjaan dengan target tertentu. 					
Kredibilitas (<i>Credibility</i>)					
<ul style="list-style-type: none"> a. Saya dianggap sebagai mitra kerja yang strategis b. Ada upaya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh organisasi c. Organisasi selalu menghargai pendapat pegawai d. Organisasi selalu memberikan kesempatan pada pegawai untuk bekerja sesuai kemampuan secara optimal 					

Pertanggungjawaban (<i>Accountability</i>)				
a. Saya mendapatkan pelatihan dan penilaian kinerja dari organisasi secara rutin dan berkala				
b. Ada <i>reward and punishment</i> dalam setiap pelaksanaan tanggung jawab.				
c. Organisasi memberikan bantuan kepada saya dalam menyelesaikan beban kerja				
d. Organisasi memberikan umpan balik terhadap hasil pekerjaan saya.				
<i>Communication</i>				
a. Saya memiliki akses yang mudah untuk berkomunikasi dengan pimpinan unit kerja.				
b. Pimpinan meluangkan waktu untuk saling bertukar informasi dengan saya.				
c. Pimpinan mendiskusikan permasalahan dalam organisasi secara terbuka dengan saya.				
d. Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan meskipun tidak berkaitan secara langsung dengan tugas saya.				

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian : **MODEL PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA
OLAHRAGAWAN BERPRESTASI PADA KEMENTERIAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA**

Nama Peneliti : LUSIA IRMINA GEY
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI
Narasumber* : Pemangku Kebijakan

Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi di Kemenpora sejauh ini?
2. Sejauh mana kebijakan pemberdayaan khusus yang sudah diberikan kepada ASN Olahragawan Berprestasi telah dilakukan oleh Kemenpora? Apakah terdapat masalah? Dan bagaimana startegi pemecahan masalah tersebut? Jika ada, seperti apa pemberdayaan tersebut?
3. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaannya?
4. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk berinovasi dan memonitor pekerjaannya secara mandiri?
5. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk terlibat dalam membuat kebijakan di unit kerjanya. Contohnya seperti apa? Apakah sudah pernah ada upaya?
6. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan dukungan fasilitas (sarana prasarana kerja) yang memadai kepada ASN Olahragawan Berprestasi dalam menunjang pekerjaan mereka?
7. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk mengikuti pelatihan sesuai tugas jabatannya?
8. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk melaksanakan tugas penting?

9. Sejauh mana Bapak/Ibu terbuka kepada ASN Olahragawan Berprestasi dalam memberikan saran dan kritik?
10. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk bekerjasama dengan stakeholder?
11. Sejauh mana Bapak/Ibu mengupayakan peningkatan kinerja ASN Olahragawan Berprestasi? Seperti apa contohnya?
12. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk berpendapat dan menghargai pendapat mereka?
13. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk bekerja sesuai kemampuan secara optimal?
14. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan mendapatkan penilaian kinerja?
15. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan *reward and punishment* kepada ASN Olahragawan Berprestasi dalam setiap pelaksanaan tanggungjawabnya?
16. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan bantuan kepada ASN Olahragawan Berprestasi dalam menyelesaikan beban kerjanya?
17. Sejauh mana Bapak/Ibu memberikan kemudahan kepada ASN Olahragawan Berprestasi untuk berkomunikasi dengan pimpinan secara langsung?
18. Sejauh mana Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan ASN Olahragawan Berprestasi? Apakah berdiskusi secara terbuka tentang permasalahan yang sedang berkembang?

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Penelitian : **MODEL PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA
OLAHRAGAWAN BERPRESTASI PADA KEMENTERIAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA**

Nama Peneliti : LUSIA IRMINA GEY

Program Studi : ILMU ADMINISTRASI

Narasumber* : ASN Olahragawan Berprestasi

Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana pendapat Saudara tentang pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi di Kemenpora sejauh ini?
2. Sejauh mana kebijakan pemberdayaan khusus yang sudah diberikan kepada Saudara selaku ASN Olahragawan Berprestasi? Apakah terdapat masalah? Dan bagaimana startegi pemecahan masalah tersebut? Jika ada, seperti apa pemberdayaan tersebut?
3. Sejauh mana Saudara diberikan kesempatan sebagai ASN Olahragawan Berprestasi untuk mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan?
4. Sejauh mana Saudara diberikan kesempatan sebagai ASN Olahragawan Berprestasi untuk berinovasi dan memonitor pekerjaan secara mandiri?
5. Sejauh mana Saudara diberikan kesempatan sebagai ASN Olahragawan Berprestasi untuk terlibat dalam membuat kebijakan di unit kerja. Contohnya seperti apa? Apakah sudah pernah ada upaya?
6. Sejauh mana Saudara diberikan dukungan fasilitas (sarana prasarana kerja) yang memadai sebagai ASN Olahragawan Berprestasi dalam menunjang pekerjaan?
7. Sejauh mana Saudara diberikan kesempatan sebagai ASN Olahragawan Berprestasi untuk mengikuti pelatihan sesuai tugas jabatannya?
8. Sejauh mana Saudara diberikan kesempatan sebagai ASN Olahragawan Berprestasi untuk melaksanakan tugas penting?
9. Sejauh mana Saudara terbuka dalam memberikan saran dan kritik sebagai ASN Olahragawan Berprestasi?

10. Sejauh mana Saudara diberikan kesempatan sebagai ASN Olahragawan Berprestasi untuk bekerjasama dengan stakeholder?
11. Sejauh mana Saudara mengupayakan peningkatan kinerja sebagai ASN Olahragawan Berprestasi? Seperti apa contohnya?
12. Sejauh mana Saudara diberikan kesempatan sebagai ASN Olahragawan Berprestasi untuk berpendapat dan merasa dihargai dalam berpendapat?
13. Sejauh mana Saudara diberikan kesempatan sebagai ASN Olahragawan Berprestasi untuk bekerja sesuai kemampuan secara optimal?
14. Sejauh mana Saudara diberikan kesempatan sebagai ASN Olahragawan Berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan mendapatkan penilaian kinerja?
15. Sejauh mana Saudara diberikan *reward and punishment* dalam setiap pelaksanaan tanggungjawab?
16. Sejauh mana Saudara dibantu dalam penyelesaian beban kerja?
17. Sejauh mana Saudara diberikan kemudahan dalam berkomunikasi dengan pimpinan secara langsung?
18. Sejauh mana Saudara diberikan waktu untuk berdiskusi dengan Pimpinan? Apakah berdiskusi secara terbuka tentang permasalahan yang sedang berkembang?

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	16,64	2,970	69
Total	14,55	2,789	69
TotalX2	14,13	3,034	69
TotalX3	14,20	2,923	69
TotalX4	14,59	2,866	69
TotalX5	14,19	3,683	69
TotalX6	14,46	2,938	69

Correlations

	Y	Total	TotalX2	TotalX3	TotalX4	TotalX5	TotalX6
Y	1,000	,150	,160	,190	,214	,024	,212
Total	,150	1,000	,798	,684	,764	,723	,682
TotalX2	,160	,798	1,000	,795	,767	,591	,798
TotalX3	,190	,684	,795	1,000	,807	,600	,828
TotalX4	,214	,764	,767	,807	1,000	,740	,775
TotalX5	,024	,723	,591	,600	,740	1,000	,603
TotalX6	,212	,682	,798	,828	,775	,603	1,000
Y		,109	,094	,059	,039	,423	,040
Total	,109		,000	,000	,000	,000	,000
TotalX2	,094	,000		,000	,000	,000	,000
TotalX3	,059	,000	,000		,000	,000	,000
TotalX4	,039	,000	,000	,000		,000	,000

Pearson Correlation

Sig. (1-tailed)

	TotalX5	TotalX6	Y	Total	TotalX2	TotalX3	TotalX4	TotalX5	TotalX6
N	,423	,040	69	69	69	69	69	69	69
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
			69	69	69	69	69	69	69
			69	69	69	69	69	69	69
			69	69	69	69	69	69	69
			69	69	69	69	69	69	69
			69	69	69	69	69	69	69
			69	69	69	69	69	69	69
			69	69	69	69	69	69	69
			69	69	69	69	69	69	69

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df2	
1	,100 ^a	1,150	6	2,155

a. Predictors: (Constant), TotalX6, TotalX5, Total, TotalX3, TotalX4, TotalX2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	12,752	2,067		6,169	,000	8,620	16,884					
Total	,146	,252	,137	,579	,564	-,358	,650	,150	,073	,070	,259	3,866
TotalX2	-,147	,254	-,150	-,579	,565	-,654	,360	,160	-,073	-,070	,216	4,632
TotalX3	-,010	,256	-,009	-,037	,971	-,521	,502	,190	-,005	-,004	,228	4,377
TotalX4	,355	,269	,343	1,322	,191	-,182	,892	,214	,166	,159	,216	4,626
TotalX5	-,282	,158	-,350	-,1790	,078	-,597	,033	,024	-,222	-,216	,380	2,629
TotalX6	,193	,244	,191	,789	,433	-,296	,681	,212	,100	,095	,248	4,026

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model	TotalX6	TotalX5	Total	TotalX3	TotalX4	TotalX2
TotalX6	1,000	-,075	,046	-,402	-,158	-,312
TotalX5	-,075	1,000	-,391	,020	-,374	,167
Total	,046	-,391	1,000	,052	-,174	-,495
TotalX3	-,402	,020	,052	1,000	-,346	-,255
TotalX4	-,158	-,374	-,174	-,346	1,000	-,089
TotalX2	-,312	,167	-,495	-,255	-,089	1,000
TotalX6	,060	-,003	,003	-,025	-,010	-,019
TotalX5	-,003	,025	-,016	,001	-,016	,007

Total	,003	-,016	,064	,003	-,012	-,032
TotalX3	-,025	,001	,003	,066	-,024	-,017
TotalX4	-,010	-,016	-,012	-,024	,072	-,006
TotalX2	-,019	,007	-,032	-,017	-,006	,064

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,55	18,99	16,64	,940	69
Residual	-4,216	5,238	,000	2,818	69
Std. Predicted Value	-2,221	2,504	,000	1,000	69
Std. Residual	-1,429	1,775	,000	,955	69

a. Dependent Variable: Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
9	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
10	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
11	5	100,0%	0	0,0%	5	100,0%
12	16	100,0%	0	0,0%	16	100,0%
13	6	100,0%	0	0,0%	6	100,0%
14	6	100,0%	0	0,0%	6	100,0%
15	6	100,0%	0	0,0%	6	100,0%
16	12	100,0%	0	0,0%	12	100,0%
17	8	100,0%	0	0,0%	8	100,0%
18	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
20	7	100,0%	0	0,0%	7	100,0%
Y						



KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA REPUBLIK INDONESIA

Jalan Gerbang Pemuda No. 3 Senayan, Jakarta Pusat 10270
www.kemempora.go.id | @KEMENPORA RI | f Kemenpora RI
Video Kemenpora | Kemenpora | Helo Kemenpora 1500-928

Nomor : B.KP.05.00/ 6.7.3 /BI.3/VI/2022
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan

7 Juni 2022

Yth.
Wakil Direktur I Bidang Akademik
Politeknik STIA LAN Jakarta
di Jakarta

Dengan hormat disampaikan, menindaklanjuti surat Wakil Direktur I Bidang Akademik Nomor 632/STIA.1.1/PPS.02.3 tanggal 20 Mei 2022 perihal Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan. Diinformasikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Lusia Irmina Gey
NPM : 2044021036
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Model Pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi pada Kementerian Pemuda dan Olahraga

kami izinkan untuk melakukan penelitian dan mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan dalam rangka penulisan Tesis di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi,


Sri Wahyuni, ST., M.Sc.
NIP. 197109071996032001

Tembusan:
Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga.



KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA REPUBLIK INDONESIA

Jalan Gerbang Pemuda No. 3 Senayan, Jakarta Pusat 10270
www.kemempora.go.id | @KEMENPORA RI | f Kemenpora RI
Video Kemenpora | KEMENPORA | Helo Kemenpora 1500-928

SURAT KETERANGAN

Nomor :KP.05.00/ 11.15.1 /S.KET/BI.3/XI/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ririn Sulistyarini, S.Sos
NIP : 197010201994032006
Pangkat/Gol : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Aparatur
Unit kerja : Biro Perencanaan dan Organisasi

Dengan ini menerangkan Pegawai Negeri Sipil yang tersebut di bawah ini :

Nama : Lusia Irimina Gey
NPM : 2044021036
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Model Pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi pada Kementerian Pemuda dan Olahraga

telah selesai melakukan penelitian di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 November 2022

Kepala Bagian SDM Aparatur



Ririn Sulistyarini, S.Sos
NIP. 197010201994032006

Tembusan Yth:
Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi.

Nomor : 632/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan

Jakarta, 20 Mei 2022

Yth. Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga
Jl. Gerbang Pemuda No. 3 Senayan, Jakarta Pusat

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Lusia Irmina Gey
NPM : 2044021036
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Model Pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi pada
Kementerian Pemuda dan Olahraga

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

an. Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik, *NH*

Dr. Mala Sondang Silitonga, MA

Tembusan :

1. Direktur;
2. Deputi Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga;
3. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi
Sekretariat Kementerian Pemuda dan Olahraga;
4. Sekretaris Deputi Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga;
5. Asisten Deputi Peningkatan Tenaga dan Organisasi Keolahragaan;
6. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat
Kementerian Pemuda Dan Olahraga;
7. Kajur Administrasi Publik;
8. Kaprodi Program Magister Terapan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP MAHASISWA

1. Nama (sesuai ijazah) : Lusia Irmina Gey
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Sikka, 13 Maret 1987
3. Nomor Pokok Mahasiswa : 2044021036
4. Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Alamat Rumah : MTH Residence Apartemen, Jl. Otista Raya,
Bidara Cina, Jatinegara, Jakarta Timur
7. Instansi Induk/Departemen : Kementerian Pemuda dan Olahraga
8. Unit Kerja : Asisten Deputi Sentra Pembinaan Olahraga Prestasi
9. Alamat : Jl. Gerbang Pemuda No.3 Senayan Jakarta Pusat
10. Jabatan Sekarang : Ketua Tim Pengembangan Sentra Olahraga Prestasi
Daerah
11. Riwayat Pendidikan : - SDK Ndona 2, Ende
- SLTPK Santa Ursula, Ende
- SMA Negeri 1, Ende
- Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Politeknik STIA LAN Jakarta
12. Kemampuan Bahasa : Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris
13. Judul Tugas Akhir : Model Pemberdayaan ASN Olahragawan Berprestasi
Pada Kementerian Pemuda dan Olahraga
14. Pembimbing Tugas Akhir : - Dr. Mala Sondang Silitonga, MA
- Arifiani Widjayanti, Ph.D

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, Januari 2023

Mahasiswa yang bersangkutan,



Lusia Irmina Gey