

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1. 4.1.1 Sejarah Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara

Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dibentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Utara di Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 26 November 2008. Sejak awal pembentukannya Dinas Perhubungan dikenal dengan nama Dinas Perhubungan dan Komunikasi Informatika, yang pada akhirnya dipisah menjadi 2 Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Perhubungan terdiri dari Bagian Sekretariat, Bagian Sarana Prasarana, dan yang terakhir Bagian Lalu Lintas dengan masing – masing tugas dan fungsinya.

Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara merupakan dinas yang berkedudukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Nias Utara yang mempunyai tugas membantu Bupati dan Wakil Bupati. Sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ditegaskan Dinas Perhubungan sebagai penyelenggara urusan ketenteraman, ketertiban umum dan pelayanan transportasi, sarana dan prasarana serta penyebaran informasi kepada masyarakat serta penyelenggara penegakkan Perda dan Perkada.

Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara mempedomani Visi yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Nias Utara yaitu **“Terwujudnya Nias Utara Yang Maju, Sejahtera dan Berkeadilan”**. Selanjutnya untuk mewujudkan Visi tersebut maka ditetapkan Misi yang harus dijalankan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang beriman, sehat dan produktif.

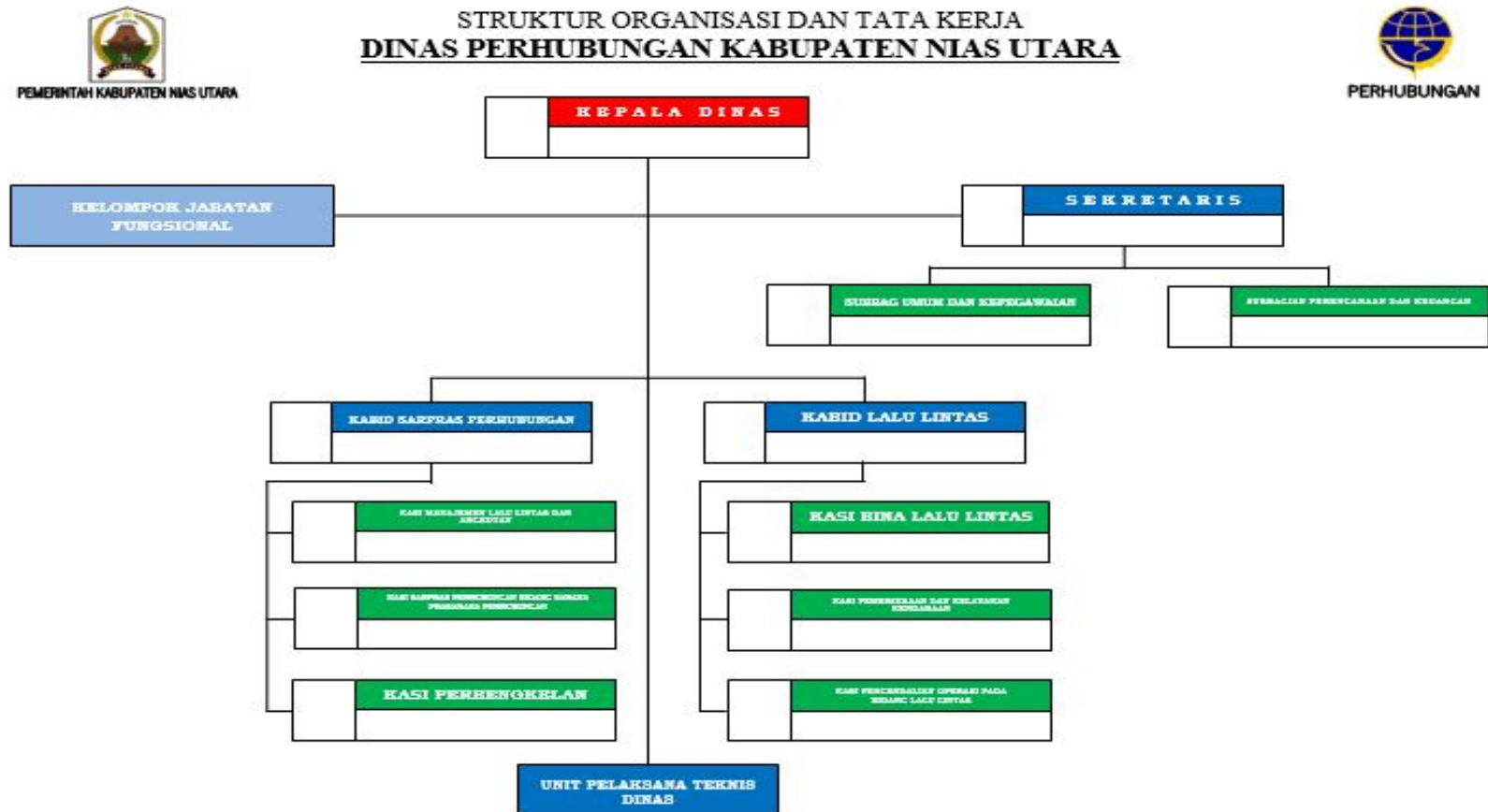
2. Meningkatkan kompetensi dan etos kerja aparatur sipil negara dan aparatur pemerintah desa.
3. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana prioritas yang berkualitas.
4. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berbasis keunggulan sumber daya lokal.
5. Menciptakan kondisi kehidupan sosial masyarakat yang harmoni dan berbudaya

Dinas perhubungan kabupaten Nias Utara terdiri dari beberapa bagian yang terdiri dari:

1. Kepala Dinas Perhubungan : Melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten di Bagian Ketatausahaan, Sarana dan Prasarana Perhubungan Lalu lintas berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan
2. Sekretariat : mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan perencanaan, pengelolaan keuangan serta urusan umum kepegawaian Dinas Perhubungan Nias Utara yang dibantu dengan :
 - a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Kepala Bagian Lalu Lintas : mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis pemeriksaan dan kelayakan kendaraan dibagian lalu lintas, yang dibantu dengan :
 - a. Kepala Seksi Bina Lalu Lintas
 - b. Kepala Pemeriksaan dan Kelayakan Kendaraan di Jalan
 - c. Kepala Seksi Pengendalian Operasi
4. Kepala Bagian Sarana dan Prasarana: mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, penyusunan pedoman dan petunjuk pelaksanaan kegiatan, pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan serta pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibagian sarana dan prasarana p erhubungan. Yang dibantu dengan :
 - a. Kepala Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Angkutan
 - b. Kepala Seksi Sarana dan Prasarana

c. Kepala Seksi Usaha Perbengkelan

4.1.2. 4.1.2 Organisasi dan Tata Kelola (SOTK) Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara



Sumber: Bagan SOTK Dishub Kabupaten Nias Utara, 2024

4.1.3. 4.1.2 Keadaan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara

Pegawai merupakan unsur Sumber Daya Manusia (SDM) yang direkrut dan ditempatkan dalam suatu entitas organisasional, instansi, atau perusahaan dengan tujuan menjalankan fungsi-fungsi tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Varian status pegawai mencakup kategori pekerja penuh waktu, pekerja paruh waktu, atau pekerja kontrak. Pada umumnya, penugasan seorang pegawai bertujuan untuk menyumbangkan keterampilan, pengetahuan, dan dedikasi waktu kerjanya guna mencapai sasaran organisasional tempatnya bekerja. Rentang sektor di mana seorang pegawai dapat beroperasi melibatkan sektor pemerintah, sektor swasta, sektor non-profit, atau sektor lainnya, bergantung pada karakteristik dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Status dan hak-hak seorang pegawai juga dapat diatur oleh hukum dan peraturan yang berlaku di suatu negara atau yurisdiksi. Selain itu, kontrak kerja atau perjanjian kerja juga dapat menjadi dasar yang mengatur hubungan antara pegawai dan pemberi kerja.

SDM yang bekerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara berdasarkan statusnya terbagi dalam tiga macam, yaitu Pegawai Tetap, Pegawai Tidak Tetap dan Staf. Tabel berikut dapat terlihat jumlah dan status jabatannya sebagai berikut:

NO.	NAMA	PANGKAT / GOL. RUANG	JABATAN	LULUSAN TERAKHIR
1	Drs. FOLO'O HULU NIP.19640706 199203 1 002	PEMBINA UTAMA MUDA, IV/c	KEPALA DINAS	FISIP UDA MEDAN (S-1)
2	YASOZISOKHI ZAI, S.Pd., MM NIP.19870507 201101 1 005	PEMBINA IV/a	SEKRETARIS	Pasca Sarjana Univ. HKBP Nommensen (S-2)
3	EFIRWANNIUS ZENDRATO, SE., MM NIP. 19771210 201001 1 020	PENATA TK. I, III/d	KABID SARANA DAN PRASARANA PERHUBUNGAN	Pasca Sarjana Univ. HKBP Nommensen (S-2)
4	MASNI RUKUN HULU, SE NIP.19810623 200801 2 013	PENATA III/c	KABID LALU LINTAS	STIE Pembnas Nias (S-1)
5	MARETI TELAUMBANUA, S.Sos., MM NIP.19730325 199402 1 001	PEMBINA TK.I IV/b	KASI MANAJEMEN LALIN DAN ANGKUTAN BIDANG SARPRAS PADA DINAS PERHUBUNGAN	STIA LAN (S-1)
6	OPERAGUS ZALUKHU, SE., MM NIP.19740811 200112 1 004	PEMBINA IV/a	KASI BINA LALU LINTAS	Univ. HKBP Nommensen (S-2)
7	FANOTONA HAREFA, SE NIP.19730707 199403 1 003	PEMBINA IV/a	KASI USAHA PERBENGKELAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
8	MARNI NAZARA, SKM NIP.19680205 199203 1 005	PENATA TK. I, III/d	KASI PENGENDALIAN OPERASI PADA BIDANG LALU LINTAS	STIKES Nauli Husada Sibolga (S-1)
9	FAOZANOLO ZEGA, SE NIP.19680306 199203 1 005	PENATA TK. I, III/d	KASI PEMERIKSAAN DAN KELAYAKAN KENDARAAN DI JALAN DINAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
10	SOZANOLO GEA NIP.19670814 200003 1 004	PENATA MUDA TK. I III/b	KASI SARANA PRASARANA PERHUBUNGAN BIDANG SARANA PRASARANA PERHUBUNGAN	SPG N. Gunungsitoli (SLTA)
11	NASIR TELAUMBANUA, SH	PENATA TK. I	KASUBBAG UMUM DAN	US-XII Medan (S-1)

	NIP.19791115 201001 1 022	III/d	KEPEGAWAIAN DINAS PERHUBUNGAN	
12	BADOTONAFOSARO HAREFA NIP.196660812 198712 1 001	PENATA III/d	KASUBBAG PERENCANAAN DAN KEUANGAN DINAS PERHUBUNGAN	SPG N. Gunungsitoli (SLTA)
13	AFERIANUS TELAUMBANUA, SS., MM NIP.19730421 200212 1 003	PEMBINA UTAMA MUDA, IV/c	STAF	Pasca Sarjana Univ. HKBP Nommensen (S-2)
14	FERIANUS GEA,SE NIP.19790213 201403 1 001	PENATA MUDA III/a	PENGAWAS DAN PEMBINA ANGKUTAN PADA SEKSI BINA LALU LINTAS BIDANG LALU LINTAS DINAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
15	DAMIANUS DAMAI S. TEL, SE NIP.19860210 201001 1 024	PENATA MUDA III/a	PENGADMINISTRASI SARPRAS PADA SEKSI SARPRA PERHUBUNGAN BIDANG SARPRAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
16	ELWIN GUSMAR LASE, SE NIP.19890921 201403 1 001	PENATA MUDA III/a	ANALISIS PERENCANAAN PADA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
17	POTINUS HULU, SE NIP.19900722 201503 1 001	PENATA MUDA III/a	BENDAHARA PADA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
18	YASTINA ANDRIANI ZILIWU, S.Tr NIP.19930508 202203 2 006	PENATA MUDA III/a	PENGAWAS TRANSPORTASI	STIMART " AMNI " (S-1)
19	PETER HADIRAT Y. WARUWU, S.Tr.Tra NIP.19991111 202302 1 001	PENATA MUDA	PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN	PTDI – STTD (D-4)
20	BUDIMAN ZALUKHU, S.Tr.Tra NIP.20000503 202302 2 001	III/a	PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN	PTDI – STTD (D-4)
21	TASYRIK ZAI	PENATA MUDA	PENGELOLA REKAYASA LALU	SMK Swata BNKP Teluk

	NIP.19900412 201001 1 001	II/c	LINTAS PADA SEKSI PENGENDALIAN OPERASI BIDANG LALU LINTAS DINAS PERHUBUNGAN	Dalam (SMK)
22	NOVAN B. S. ZENDRATO, A.Md.Tra NIP.20001103 202203 1 003	PENATA MUDA II/c	PENGELOLA DATA ANGKUTAN SUNGAI, DANAU DAN PENYEBERANGAN	PTDI – STTD (DII)

Sumber: Data Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, 2024

1.2 Hasil dan Pembahasan

1.2.1 Analisis Peran Motivasi dan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara

Analisis peran motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Motivasi memegang peran sentral dalam merangsang kinerja PNS, karena keterlibatan dan dedikasi yang tinggi dari para pegawai memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan pemerintah dan penyelenggaraan pelayanan publik. Motivasi dan disiplin kerja yang kuat mendorong PNS untuk meraih keunggulan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan inovasi (Pianda, D., 2018).

Dengan memahami kebutuhan individu, pengelola SDM dapat merancang strategi motivasi yang sesuai, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan organisasional. Sistem penghargaan yang transparan dan adil juga dapat menjadi instrumen penting dalam membangun motivasi. Oleh karena itu, analisis yang cermat terhadap faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, pengembangan karir, dan insentif yang sesuai dapat memberikan kontribusi positif dalam memacu kinerja PNS, menjadikannya lebih responsif, inovatif, dan berdaya saing, sejalan dengan tuntutan dinamika tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pelayanan publik.

Dalam konteks manajemen kinerja PNS, pemahaman terhadap teori-teori motivasi, seperti teori hirarki kebutuhan Maslow atau teori motivasi expectancy, dapat menjadi dasar untuk merancang strategi motivasi yang lebih efektif. Dalam hal ini, pengelolaan kinerja tidak hanya berfokus pada pemberian insentif finansial, melainkan juga pada aspek-aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi motivasi individu. Pembinaan komunikasi terbuka dan transparan antara pimpinan dan PNS juga menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung motivasi. Peningkatan kinerja PNS tidak hanya berdampak positif pada pencapaian target organisasional, tetapi juga pada citra pemerintah dan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik yang diberikan. Oleh karena itu, penekanan pada peran motivasi dalam meningkatkan kinerja PNS harus menjadi fokus utama dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Dengan demikian, PNS dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mewujudkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sangat signifikan. Motivasi yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi para pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan maksimal. Misalnya, penerapan strategi motivasi seperti pengakuan atas prestasi dalam peningkatan infrastruktur transportasi atau keberhasilan dalam mengelola lalu lintas dapat memberikan dorongan positif kepada para PNS.

Dalam bidang perhubungan, kebutuhan akan keterampilan teknis dan pengetahuan yang terus berkembang dapat diakomodasi melalui program pengembangan karir dan pelatihan. Motivasi untuk mengikuti program ini dapat meningkatkan kompetensi PNS di Dinas Perhubungan, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam industri perhubungan.

Pengelolaan kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara juga melibatkan sistem penghargaan yang mengakui kontribusi positif terhadap peningkatan infrastruktur transportasi dan keselamatan lalu lintas. Ini tidak hanya akan memotivasi PNS untuk terus berprestasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan meningkatkan profesionalisme.

Selain itu, partisipasi PNS dalam proses pengambilan keputusan di tingkat Dinas dapat menjadi faktor motivasi yang kuat. Rasa memiliki terhadap kebijakan dan tujuan organisasi akan memberikan PNS perasaan

tanggung jawab yang lebih besar, memotivasi mereka untuk bekerja dengan dedikasi dalam mencapai visi dan misi Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. Dengan demikian, melibatkan dan memotivasi PNS secara holistik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan dalam konteks pelayanan publik di bidang perhubungan.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan gambaran positif terhadap dampak motivasi terhadap kinerja pegawai. Terlihat bahwa implementasi program pengembangan karir dan pelatihan yang disediakan oleh Dinas Perhubungan telah memberikan dorongan positif bagi PNS. Pegawai terlihat lebih terampil dalam menangani tugas-tugas teknis di bidang perhubungan dan lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan regulasi.

Dalam penelitian Ruspawan, I. N. (2018) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung menyampaikan penggunaan sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi juga terlihat berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan komitmen pegawai. Pegawai yang mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kontribusi positifnya terlihat lebih berdedikasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memotivasi pegawai untuk terus memberikan kontribusi terbaik.

Selain itu, partisipasi pegawai dalam program pengambilan keputusan organisasional terlihat mendorong rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai terlibat aktif dalam menyusun kebijakan-kebijakan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka di bidang perhubungan. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan dan keterlibatan yang positif di dalam organisasi.

Meskipun demikian, hasil observasi juga mencatat bahwa masih diperlukan upaya lebih lanjut dalam penyesuaian kebijakan dan strategi motivasi. Adanya harapan untuk pembaruan kebijakan yang lebih fleksibel guna mengakomodasi perubahan dinamika organisasi dan kebutuhan individu pegawai. Oleh karena itu, terus menerapkan evaluasi dan perbaikan terhadap program-program motivasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat menjadi langkah yang konstruktif untuk memastikan efektivitasnya dalam jangka panjang.

Selama observasi terkait peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, peneliti menemukan beberapa permasalahan internal yang mempengaruhi lingkungan kerja. Salah satu permasalahan yang mencuat adalah kurangnya komunikasi efektif antara pimpinan dan pegawai. Terlihat bahwa informasi terkait dengan program motivasi dan perkembangan organisasi tidak selalu tersampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai, menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan di kalangan PNS.

Selain itu, peneliti juga mencatat adanya ketidaksetaraan dalam peluang pengembangan karir dan pelatihan. Beberapa pegawai merasa bahwa peluang untuk mengikuti program-program tersebut tidak selalu terbuka secara merata, yang dapat memicu perasaan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi di kalangan sebagian pegawai.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah adanya tingkat stres yang cukup tinggi di beberapa unit kerja. Beberapa PNS mengeluhkan beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu yang ketat, yang dapat mengurangi tingkat motivasi dan kesejahteraan pegawai. Dalam beberapa kasus, terlihat adanya ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan yang dinilai tidak selalu transparan dan adil.

Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan perlunya peningkatan komunikasi internal, kesetaraan peluang pengembangan karir, dan manajemen beban kerja yang lebih efisien sebagai langkah-langkah perbaikan internal. Dengan mengatasi permasalahan ini, diharapkan

motivasi pegawai dapat ditingkatkan, dan lingkungan kerja dapat menjadi lebih produktif dan positif.

Menurut informan penelitian dalam wawancara dengan Bapak Yasozi Sokhi Zai, S.Pd., M.M, selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Sangatlah penting untuk terus mendorong motivasi pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan. Kami percaya bahwa motivasi yang tinggi dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kami. Program pengembangan karir dan pelatihan yang kami sediakan telah terbukti memberikan dorongan positif bagi pegawai, memperkuat kapasitas mereka dalam menghadapi perubahan teknologi dan regulasi di sektor perhubungan."

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mendorong motivasi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dianggap sebagai langkah krusial. Motivasi yang tinggi diharapkan dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Penerapan program pengembangan karir dan pelatihan dinilai efektif dalam memperkuat kapasitas pegawai untuk menghadapi perubahan teknologi dan regulasi di sektor perhubungan. Kesimpulan ini menekankan pentingnya peran motivasi dalam mencapai tujuan peningkatan kinerja dan pelayanan di Dinas Perhubungan.

Sementara itu, hasil wawancara dengan Bapak Nasir Telaumbanua, SH, selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan pandangan yang sejalan dengan pernyataan tersebut, menyampaikan:

"Kami setuju bahwa motivasi dan disiplin kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Perhubungan. Program penghargaan dan pengakuan atas prestasi telah menjadi motivator efektif untuk meningkatkan"

semangat kerja dan komitmen pegawai. Dalam konteks kepegawaian, kami juga melihat perlunya terus melakukan pembaruan kebijakan dan pendekatan yang fleksibel agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai, seiring dengan perkembangan dinamika organisasi dan tuntutan masyarakat."

Secara singkat, berdasarkan hasil wawancara di atas kesimpulan dari pandangan Nasir Telaumbanua, SH, sebagai Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan kesepakatan bahwa motivasi memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan. Penggunaan program penghargaan dan pengakuan atas prestasi diakui sebagai motivator efektif yang meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai. Kesimpulan ini juga menekankan pentingnya pembaruan kebijakan dan pendekatan yang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai, sejalan dengan perkembangan dinamika organisasi dan tuntutan masyarakat.

Dengan demikian, pandangan positif dari kedua informan penelitian dan hasil observasi peneliti di lapangan menegaskan pentingnya peran motivasi dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, sejalan dengan upaya pemberdayaan sumber daya manusia dan peningkatan pelayanan publik di bidang perhubungan.

4.1.3.1. Kerja Keras

Kerja keras merujuk pada dedikasi, upaya maksimal, dan komitmen tinggi yang diberikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ini mencakup ketekunan, kedisiplinan, dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Hubungan antara kerja keras dan kinerja pegawai sangat erat, karena tingkat kerja keras individu memiliki dampak langsung pada hasil yang dihasilkan dalam lingkup pekerjaannya (Nadapdap, K. M., 2017).

Pertama, kerja keras menciptakan produktivitas yang lebih tinggi. Seorang pegawai yang bekerja keras cenderung menghasilkan lebih

banyak pekerjaan dalam periode waktu tertentu, meningkatkan efisiensi dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Dedikasi untuk mencapai hasil yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh prestasi.

Kedua, kerja keras mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab. Pegawai yang bersedia bekerja keras umumnya memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi terhadap tugas-tugasnya. Mereka lebih mungkin memahami pentingnya kontribusi individual mereka terhadap kesuksesan tim dan organisasi secara keseluruhan.

Ketiga, kerja keras dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Dengan adanya dedikasi dan upaya maksimal, seorang pegawai dapat fokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, mendukung pencapaian standar tinggi dan kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan.

Namun, perlu diingat bahwa kerja keras perlu diimbangi dengan manajemen waktu yang efektif dan kebijaksanaan dalam menghadapi tugas. Overwork atau kelelahan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pegawai, sehingga penting untuk menjaga keseimbangan antara dedikasi kerja dan kesejahteraan pribadi. Dengan merangkul kerja keras yang sehat dan cerdas, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kerja keras adalah "Teori Efek Komitmen" yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke, seorang psikolog industri dan organisasional. Teori ini dikenal sebagai "Teori Pengaturan Tujuan" (Goal-Setting Theory). Locke berpendapat bahwa menetapkan tujuan-tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja seseorang dan mendorong kerja keras.

Menurut teori ini, kerja keras muncul sebagai respons terhadap pengaturan tujuan yang dinyatakan secara jelas dan spesifik. Tujuan-tujuan ini harus dapat diukur dan memerlukan usaha yang signifikan untuk dicapai. Locke menekankan bahwa ada hubungan positif antara tingkat

kesulitan tujuan dan tingkat kinerja; semakin sulit tujuan, semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan.

Teori Efek Komitmen menyatakan bahwa ketika seseorang secara sadar menetapkan tujuan-tujuan yang dianggap penting, individu tersebut akan merasa terikat (*committed*) untuk mencapainya. Rasa komitmen ini dapat meningkatkan motivasi dan ketekunan dalam menghadapi tantangan dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu, Locke juga menekankan pentingnya umpan balik (*feedback*) terhadap kemajuan individu dalam mencapai tujuan, sehingga individu dapat mengevaluasi dan menyesuaikan upayanya.

Teori ini banyak diterapkan dalam konteks organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Locke menunjukkan bahwa pengaturan tujuan yang baik dapat menjadi pendorong bagi individu untuk bekerja keras, meningkatkan kinerja, dan mencapai hasil yang optimal.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait kerja keras pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan variasi dalam tingkat dedikasi dan upaya yang diberikan oleh pegawai. Sebagian besar pegawai terlihat berkomitmen untuk bekerja keras, terutama dalam menjalankan tugas-tugas teknis yang berkaitan dengan pengembangan infrastruktur transportasi dan pengaturan lalu lintas. Beberapa pegawai juga terlibat dalam program pengembangan karir dan pelatihan, menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Dalam wawancara dengan Ibu Masni Rukun Hulu, SE selaku Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan, "Sebagai Kepala Bidang, saya melihat bahwa kerja keras pegawai di bidang lalu lintas telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pengaturan dan keselamatan lalu lintas di wilayah kami. Namun, kami menghadapi kendala terkait infrastruktur jalan yang masih perlu diperbaiki, sehingga kami berupaya untuk berkolaborasi dengan pihak terkait guna mengatasi permasalahan ini."

Namun, peneliti juga mengidentifikasi beberapa kendala dan permasalahan terkait. Salah satu kendala yang mencuat adalah adanya perbedaan dalam peluang pengembangan karir dan pelatihan. Beberapa pegawai mengungkapkan ketidakpuasan terkait kurangnya kesetaraan dalam kesempatan tersebut, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan pegawai.

Selain itu, beberapa pegawai melaporkan tingkat stres yang tinggi karena beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu yang ketat. Hal ini dapat menghambat upaya kerja keras, karena pegawai mungkin mengalami kelelahan dan penurunan produktivitas. Pemahaman yang kurang jelas tentang pengakuan atas prestasi dan kurangnya umpan balik yang teratur juga menjadi permasalahan, mengurangi motivasi pegawai untuk terus memberikan kontribusi terbaik.

Kesimpulannya, sementara sebagian besar pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan kerja keras, masih ada tantangan yang perlu diatasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih merata dan memberikan dukungan optimal bagi dedikasi dan upaya pegawai. Perlu adanya upaya manajemen yang lebih baik dalam mengatasi ketidaksetaraan peluang pengembangan karir, mengelola beban kerja, dan meningkatkan sistem pengakuan serta umpan balik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yasozisokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Saya sepakat bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Perhubungan menunjukkan kerja keras dalam menjalankan tugas mereka. Namun, perlu ditekankan bahwa terdapat berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan. Kami juga berusaha memitigasi beban kerja yang tinggi, namun tetap menghadapi tantangan terkait ketidakpastian terkait

proyek-proyek infrastruktur yang dapat memengaruhi tingkat stres pegawai."

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan perspektif yang sejalan dengan hasil observasi:

"Saya setuju bahwa ada ketidaksetaraan dalam peluang pengembangan karir. Namun, kami terus berupaya untuk meningkatkan transparansi dalam penentuan kebijakan terkait pelatihan dan peluang karir. Pengembangan sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama, meskipun dalam kondisi sumber daya yang terbatas."

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Faozanolo Zega, SE selaku Kasi Pemeriksaan dan Kelayakan Kendaraan di jalan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan pandangan yang berbeda dengan menyatakan:

"Saya merasa bahwa upaya keras kami di bidang pemeriksaan kendaraan dan keamanan jalan sudah memberikan hasil yang signifikan. Namun, perlu diperhatikan bahwa keterbatasan sumber daya dan teknologi menjadi hambatan dalam melakukan pemeriksaan yang lebih canggih untuk keamanan jalan yang lebih optimal."

Kesimpulan dari para informan di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan adanya kesadaran terhadap kerja keras pegawai, namun juga menggarisbawahi sejumlah kendala yang dihadapi. Terdapat pemahaman bersama terkait keterbatasan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan, upaya mitigasi beban kerja, serta tantangan terkait ketidakpastian proyek infrastruktur yang memengaruhi tingkat stres pegawai. Sementara terkait ketidaksetaraan dalam peluang pengembangan karir, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan transparansi dan memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia. Pandangan

yang berbeda juga muncul terkait infrastruktur jalan yang perlu diperbaiki, dan perluasan pemeriksaan kendaraan dengan menghadapi keterbatasan sumber daya dan teknologi. Dalam keseluruhan, kesimpulan menunjukkan kesadaran terhadap tantangan dan komitmen untuk terus melakukan perbaikan demi peningkatan kinerja dan pelayanan di Dinas Perhubungan.

4.1.3.2. Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan merujuk pada sikap atau fokus yang difokuskan pada tujuan jangka panjang dan perencanaan untuk mencapai prestasi yang berkelanjutan. Dalam konteks kinerja pegawai, orientasi masa depan menjadi kunci penting untuk merencanakan, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pegawai dengan orientasi masa depan yang kuat memiliki kemampuan untuk melihat lebih jauh ke depan, mengidentifikasi tujuan karir atau tugas yang ingin dicapai, dan merancang strategi untuk mencapainya (Iswahyudi, M. S., Dkk, 2023).

Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian Tampubolon, H. (2016) yang dimana penelitiannya menyampaikan orientasi masa depan berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena menciptakan kerangka waktu yang lebih jauh memberikan pegawai pandangan yang lebih holistik terhadap tujuan organisasi dan tugas-tugas spesifik yang harus mereka lakukan. Dengan menetapkan tujuan-tujuan yang terkait dengan visi jangka panjang, pegawai cenderung lebih terlibat, berdedikasi, dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui orientasi masa depan dengan menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program pelatihan dan pengembangan yang terfokus pada pembangunan masa depan pegawai dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, orientasi masa depan juga menciptakan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas, karena pegawai menyadari bahwa pencapaian

tujuan mereka memiliki dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan mengembangkan orientasi masa depan di kalangan pegawai, organisasi dapat mencapai peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Pergeseran fokus dari pencapaian tujuan jangka pendek ke visi jangka panjang memotivasi pegawai untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Salah satu teori yang relevan dengan orientasi masa depan adalah "Teori Pengaturan Tujuan" (*Goal-Setting Theory*) yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham pada tahun 1968. Teori ini menyatakan bahwa menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi individu. Locke dan Latham menekankan bahwa tujuan yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang optimal.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, penerapan Teori Pengaturan Tujuan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai/ASN. Misalnya, dengan menetapkan tujuan yang terkait dengan peningkatan infrastruktur transportasi, keselamatan lalu lintas, atau efisiensi layanan, pegawai dapat memiliki orientasi masa depan yang jelas terkait pencapaian tujuan jangka panjang. Program pelatihan dan pengembangan juga dapat diarahkan untuk membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan guna mencapai tujuan tersebut.

Selain itu, Teori Pengaturan Tujuan menekankan pentingnya umpan balik (*feedback*) terkait pencapaian tujuan. Dalam hal ini, Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat menerapkan sistem evaluasi kinerja yang memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu pegawai mengukur kemajuan mereka terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip dari Teori Pengaturan Tujuan, Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk memiliki orientasi masa depan yang jelas, meningkatkan kinerja mereka, dan mencapai tujuan organisasional secara efektif.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait orientasi masa depan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan variasi dalam tingkat kesadaran dan penerapan orientasi masa depan di antara pegawai. Sebagian besar pegawai menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan jangka panjang terkait dengan peningkatan infrastruktur transportasi, keselamatan lalu lintas, dan efisiensi layanan perhubungan. Terlihat juga upaya untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sejalan dengan prinsip-prinsip Teori Pengaturan Tujuan.

Namun, observasi juga mengidentifikasi beberapa kendala dan permasalahan terkait orientasi masa depan pegawai. Salah satu kendala yang mencuat adalah keterbatasan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan. Beberapa pegawai menyatakan bahwa terbatasnya sumber daya ini membatasi akses mereka untuk mengikuti pelatihan yang dapat mendukung orientasi masa depan dan pencapaian tujuan jangka panjang.

Selain itu, terdapat permasalahan terkait umpan balik dan evaluasi kinerja. Pegawai merasa bahwa sistem evaluasi kinerja belum optimal dalam memberikan umpan balik yang memadai terkait pencapaian tujuan mereka. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk mempertahankan orientasi masa depan yang tinggi.

Kesimpulannya, sementara orientasi masa depan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara telah menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan jangka panjang, kendala terkait keterbatasan anggaran dan sistem evaluasi kinerja perlu diperhatikan. Peningkatan aksesibilitas pelatihan dan perbaikan sistem evaluasi kinerja dapat menjadi langkah-langkah perbaikan yang mendukung orientasi masa depan pegawai secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yasozi Sokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Saya sejauh ini mengamati bahwa orientasi masa depan pegawai telah menjadi fokus penting. Meskipun terdapat kendala anggaran, kami terus berupaya untuk menyusun program pelatihan yang efektif dan meningkatkan aksesibilitasnya. Peningkatan orientasi masa depan memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai."

Dalam wawancara dengan Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan perspektif yang sejalan dengan hasil observasi:

"Saya setuju bahwa kendala anggaran mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan. Meskipun demikian, kami berkomitmen untuk memastikan bahwa pegawai memiliki akses yang cukup terhadap pelatihan yang relevan dengan orientasi masa depan mereka. Keterbatasan anggaran menjadi tantangan yang membutuhkan solusi kreatif."

Ibu Masni Rukun Hulu, SE selaku Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, dalam wawancaranya menyampaikan:

"Sebagai Kepala Bidang, saya melihat orientasi masa depan di bidang lalu lintas telah meningkatkan keselamatan dan pengaturan lalu lintas. Kendala terkait infrastruktur menjadi tantangan, namun kami aktif berkolaborasi untuk mengatasi permasalahan ini demi mencapai tujuan jangka panjang."

Wawancara dengan Bapak Budiman Zalukhu, S.Tr. Tra selaku Penelaah Teknis, memberikan pandangan yang berbeda dengan menyatakan:

"Menurut pandangan saya, kendala teknis dalam penilaian dan pemeriksaan terkait transportasi merupakan aspek"

yang memerlukan perhatian lebih. Dalam merencanakan orientasi masa depan, perlu diperhatikan peningkatan infrastruktur dan teknologi guna mendukung pemeriksaan yang lebih efisien."

Kesimpulan dari hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan menunjukkan kesadaran terhadap kendala anggaran yang mempengaruhi program pelatihan. Meskipun demikian, komitmen untuk meningkatkan orientasi masa depan pegawai tetap tinggi. Kolaborasi dalam mengatasi kendala teknis dan infrastruktur juga menjadi bagian dari upaya mencapai tujuan jangka panjang di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

Upaya peningkatan orientasi pegawai terhadap masa depan dapat dilakukan melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Dukungan manajemen dalam menyusun rencana karir yang jelas, menyediakan aksesibilitas terhadap pelatihan yang relevan, serta memotivasi pegawai dengan sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi dapat membangun orientasi masa depan yang kuat. Selain itu, pendekatan partisipatif dalam perencanaan strategis organisasi dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa kepemilikan terhadap visi masa depan, meningkatkan motivasi, dan mengurangi resistensi terhadap perubahan.

4.1.3.3. Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi

Tingkat cita-cita yang tinggi merujuk pada sejauh mana seseorang memiliki aspirasi, tujuan, dan ambisi yang tinggi dalam mencapai prestasi tertinggi dalam kehidupan pribadi dan profesional. Hubungan antara tingkat cita-cita yang tinggi dan kinerja pegawai sangat erat, karena tingkat cita-cita yang tinggi cenderung mendorong individu untuk bekerja keras, mengatasi tantangan, dan mencapai hasil optimal (Mustafid, H., 2017).

Individu dengan tingkat cita-cita yang tinggi cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan, mengejar peluang-peluang pembelajaran, dan bekerja keras dalam mencapai tujuan mereka. Sebagai hasilnya, tingkat kinerja individu tersebut cenderung meningkat karena adanya dorongan internal yang kuat untuk sukses.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pembangunan budaya organisasi yang mendukung dan memotivasi tingkat cita-cita yang tinggi. Manajemen yang memahami dan mendorong ambisi pegawai, memberikan peluang untuk pengembangan karir, dan menawarkan pengakuan atas prestasi dapat menciptakan lingkungan di mana individu merasa didukung untuk meraih cita-cita mereka. Program pelatihan dan pengembangan yang relevan juga dapat memperkuat hubungan antara tingkat cita-cita yang tinggi dan peningkatan kinerja, memungkinkan pegawai untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020)..

Salah satu teori yang dapat dihubungkan dengan tingkat cita-cita yang tinggi dan kinerja pegawai/ASN adalah "Teori Pengaturan Tujuan" (Goal-Setting Theory) yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham pada tahun 1968. Teori ini menyoroti pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat diukur untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, implementasi Teori Pengaturan Tujuan dapat memberikan kerangka kerja yang efektif untuk meningkatkan tingkat cita-cita pegawai/ASN. Dengan menetapkan tujuan yang jelas terkait dengan peningkatan infrastruktur transportasi, keselamatan lalu lintas, atau efisiensi layanan perhubungan, pegawai dapat merumuskan tujuan pribadi mereka yang sejalan dengan tujuan organisasi. Tujuan-tujuan ini dapat menciptakan dorongan internal untuk meraih prestasi tertinggi.

Langkah-langkah praktis yang dapat diambil sesuai dengan Teori Pengaturan Tujuan mencakup pengembangan program pelatihan yang

sesuai dengan tujuan jangka panjang organisasi, memberikan umpan balik terkait pencapaian tujuan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung orientasi masa depan dan cita-cita yang tinggi. Keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi dapat membawa dampak positif pada motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait "Tingkat Cita-cita yang Tinggi" pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat cita-cita yang tinggi terkait dengan peningkatan infrastruktur transportasi, keselamatan lalu lintas, dan pelayanan perhubungan. Pegawai secara umum memiliki motivasi internal yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Program pelatihan dan pengembangan juga diikuti dengan antusiasme, menunjukkan dorongan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

Namun, terdapat beberapa kendala dan permasalahan yang ditemukan selama observasi. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan. Beberapa pegawai mengungkapkan keinginan untuk mengikuti pelatihan yang lebih spesifik dan mendalam, tetapi kendala anggaran menjadi hambatan. Hal ini dapat menghambat perkembangan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat cita-cita yang tinggi.

Selain itu, observasi juga mengidentifikasi kurangnya umpan balik yang sistematis terkait pencapaian tujuan pegawai. Sistem evaluasi kinerja yang belum optimal dapat menyulitkan pegawai dalam mengukur kemajuan mereka dan dapat mempengaruhi tingkat motivasi.

Rekomendasi upaya untuk menangani masalah ini adalah dengan meningkatkan alokasi anggaran untuk program pelatihan yang lebih canggih dan spesifik. Selain itu, perlu ditingkatkan pula sistem evaluasi kinerja yang memberikan umpan balik yang lebih terstruktur dan berkesinambungan. Pendekatan ini diharapkan dapat mendukung tingkat cita-cita yang tinggi pegawai, memotivasi mereka untuk terus

berkembang, dan mencapai tujuan jangka panjang Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara secara optimal.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Yasozi Sokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan;

"Saya setuju bahwa tingkat cita-cita yang tinggi penting untuk mendorong pegawai mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Kendala anggaran menjadi tantangan yang kami akui, namun kami berusaha mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk memberikan pelatihan yang relevan. Tingkat cita-cita yang tinggi perlu didukung dengan pembangunan sumber daya manusia yang berkesinambungan."

Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan perspektif yang sejalan dengan hasil observasi:

"Keterbatasan anggaran memang menjadi kenyataan, tetapi kami terus berupaya memprioritaskan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Perbaikan dalam sistem evaluasi kinerja juga telah masuk dalam agenda kami untuk memberikan umpan balik yang lebih memadai."

Sedangkan menurut Ibu Masni Rukun Hulu, SE selaku Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Tingkat cita-cita yang tinggi di bidang lalu lintas telah memberikan kontribusi positif. Meskipun kami menghadapi keterbatasan infrastruktur, kolaborasi dan inovasi menjadi kunci untuk mengatasi permasalahan ini demi pencapaian tujuan jangka panjang."

Bapak Budiman Zalukhu, S.Tr. Tra selaku Penelaah Teknis, dalam wawancaranya memberikan pandangan yang berbeda dengan menyatakan:

"Saya merasa bahwa tingkat cita-cita yang tinggi perlu didukung oleh peningkatan fokus pada aspek teknis dan teknologi dalam pemeriksaan transportasi. Keterbatasan sumber daya dan teknologi menjadi kendala, dan perlu dilakukan investasi lebih lanjut di bidang ini untuk mendukung tingkat cita-cita yang tinggi."

Upaya untuk meningkatkan cita-cita yang tinggi guna memberikan kinerja yang baik dalam pelayanan publik melibatkan beberapa langkah strategis. Pertama, perlu disusun rencana karir yang jelas dan memberikan aksesibilitas terhadap peluang pengembangan karir. Dengan merancang jalur karir yang transparan, pegawai akan lebih termotivasi untuk merumuskan tujuan jangka panjang mereka yang sejalan dengan visi organisasi. Kedua, program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan berkesinambungan dapat diimplementasikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik. Selanjutnya, perlu dibangun budaya organisasi yang mendukung dan memotivasi, di mana penghargaan dan pengakuan diberikan atas prestasi yang luar biasa. Langkah-langkah ini akan menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didorong untuk meraih cita-cita tinggi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan.

4.1.3.4. Ketekunan

Ketekunan, dalam konteks kinerja pegawai, merujuk pada sifat atau kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan gigih dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Individu yang memiliki tingkat ketekunan yang tinggi cenderung memiliki kedisiplinan dan daya tahan terhadap tantangan. Hubungan antara ketekunan dan kinerja pegawai sangat signifikan, karena ketekunan dapat memengaruhi produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kesuksesan dalam mencapai tujuan.

Pertama, ketekunan berkontribusi pada produktivitas. Pegawai yang tekun memiliki kemampuan untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka, mengatasi gangguan, dan bekerja dengan konsistensi. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas harian, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.

Kedua, ketekunan memainkan peran penting dalam mencapai kualitas pekerjaan yang tinggi. Pegawai yang tekun cenderung lebih teliti, sabar, dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan mereka. Mereka lebih mungkin melakukan perencanaan yang matang, menghindari kesalahan, dan memberikan hasil pekerjaan yang memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan.

Ketiga, ketekunan berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatasi hambatan dan tantangan. Pegawai yang tekun tidak mudah menyerah di hadapan kesulitan. Mereka bersikap gigih dan memandang tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar. Kemampuan ini krusial dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja.

Ketekunan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan pencapaian akademis dan kinerja di berbagai bidang. Adanya hubungan positif antara ketekunan dan prestasi dapat memberikan dasar untuk melihat potensi aplikasi konsep ini dalam konteks kinerja pegawai.

Peningkatan ketekunan pegawai dapat dicapai melalui berbagai upaya, seperti pengembangan keterampilan manajemen waktu, pembangunan keterampilan pribadi, dan pemberian dukungan dan pengakuan atas usaha yang gigih. Manajemen yang mendukung, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja yang memberikan tantangan dan penghargaan juga dapat merangsang peningkatan ketekunan. Dengan demikian, ketekunan tidak hanya menjadi sifat pribadi yang penting, tetapi juga dapat dikelola dan ditingkatkan untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih baik.

Salah satu teori yang relevan dengan konsep ketekunan adalah "Teori Ketekunan" (The Theory of Grit) yang dikemukakan oleh Angela Duckworth pada tahun 2007. Teori ini menyoroti pentingnya ketekunan sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan jangka panjang. Duckworth mendefinisikan grit sebagai kombinasi antara hasrat panjang (passion for long-term goals) dan ketekunan (perseverance) dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, penerapan Teori Ketekunan dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memotivasi dan mempengaruhi pegawai/ASN dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai yang memiliki hasrat panjang terhadap visi dan tujuan organisasi, serta ketekunan untuk mengatasi hambatan-hambatan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Keterkaitan dengan teori ini dapat ditemukan dalam upaya pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara untuk mencapai tujuan jangka panjang terkait pengembangan infrastruktur transportasi dan pelayanan perhubungan. Hasrat panjang untuk meningkatkan kondisi transportasi dan keselamatan lalu lintas, didukung oleh ketekunan dalam menghadapi kendala anggaran, perubahan regulasi, atau permasalahan teknis, dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Dinas Perhubungan dapat menerapkan prinsip-prinsip Teori Ketekunan dengan memberikan dukungan kepada pegawai dalam pengembangan visi pribadi dan profesional mereka. Program pelatihan dan pengembangan, serta sistem penghargaan yang memperkuat ketekunan dan hasrat panjang, dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait ketekunan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan variasi dalam tingkat ketekunan di antara pegawai. Sebagian besar pegawai menunjukkan sikap dan tindakan yang mencerminkan ketekunan dalam

menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka terlihat bekerja keras, gigih, dan memiliki semangat untuk mengatasi berbagai hambatan yang muncul.

Namun, observasi juga mengidentifikasi beberapa kendala dan permasalahan terkait ketekunan pegawai. Salah satu kendala utama adalah adanya keterbatasan sumber daya, terutama terkait dengan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan pegawai. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi akses pegawai terhadap peluang pengembangan yang dapat meningkatkan ketekunan dan keterampilan mereka.

Selain itu, terdapat permasalahan terkait dengan motivasi intrinsik pegawai. Beberapa pegawai mungkin mengalami kelelahan atau kejenuhan akibat beban kerja yang tinggi, dan hal ini dapat berdampak negatif pada tingkat ketekunan mereka. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan atau kurangnya dukungan dari manajemen juga dapat memengaruhi semangat dan ketekunan pegawai.

Pentingnya dukungan dari pihak manajemen dan kebijakan yang mendukung ketekunan perlu menjadi perhatian. Upaya untuk meningkatkan ketersediaan pelatihan, memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai dapat membantu mengatasi beberapa kendala dan permasalahan yang teridentifikasi.

Sebagai hasilnya, walaupun pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan ketekunan yang kuat, perlu adanya perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat ketekunan mereka, terutama terkait dengan dukungan manajemen dan ketersediaan sumber daya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yasozisokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Saya melihat bahwa ketekunan pegawai kami sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun kendala anggaran kadang-kadang membatasi peluang pengembangan, kami telah menerapkan program pelatihan

yang lebih efisien. Dalam upaya meningkatkan ketekunan, perlu perhatian lebih pada pemberdayaan pegawai melalui pengakuan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan terkait tujuan organisasi di Dishub kita ini."

Menurut Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan perspektif yang sejalan dengan hasil observasi:

"Saya setuju bahwa keterbatasan sumber daya menjadi kendala, namun kami telah menerapkan kebijakan rotasi tugas untuk mengatasi kejenuhan. Perlu pula mempertimbangkan pengembangan program kesejahteraan pegawai untuk menjaga dan meningkatkan ketekunan mereka."

Hal ini juga dikuatkan dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Masni Rukun Hulu, SE selaku Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Ketekunan di bidang lalu lintas sangat penting. Kami telah mencatat hasil positif, namun menghadapi kendala terkait kurangnya sarana dan prasarana. Rekomendasi saya adalah peningkatan investasi dalam infrastruktur jalan dan transportasi untuk mendukung ketekunan pegawai di lapangan."

Dalam wawancara dengan Bapak Budiman Zalukhu, S.Tr. Tra selaku Penelaah Teknis, menyatakan:

"Ketekunan teknis penting dalam pekerjaan saya. Saya sepakat bahwa perlu pembaruan dalam sumber daya dan teknologi untuk meningkatkan ketekunan dalam pemeriksaan dan evaluasi. Rekomendasi saya adalah peningkatan investasi dalam alat dan teknologi yang mendukung pekerjaan teknis."

Menurut Bapak Faozanolo Zega, SE selaku Kasi Pemeriksaan dan Kelayakan Kendaraan di jalan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Saya merasa bahwa ketekunan dalam pemeriksaan kendaraan memberikan hasil yang positif. Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, perlu pembaruan dalam metode pemeriksaan dan teknologi. Rekomendasi saya adalah pengembangan sistem pemeriksaan yang lebih efisien."

Dalam kesimpulannya hasil wawancara dengan informan menunjukkan kesadaran atas kendala-kendala yang dihadapi dan hasil observasi peneliti, terutama terkait keterbatasan anggaran dan sumber daya. Rekomendasi umum melibatkan peningkatan investasi, pembaharuan kebijakan, dan pemberdayaan pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan ketekunan. Dalam keseluruhan, perlu adanya sinergi antara manajemen sumber daya, pengakuan terhadap upaya pegawai, dan investasi dalam infrastruktur dan teknologi.

Untuk meningkatkan ketekunan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dan secara langsung meningkatkan kinerja serta citra organisasi, beberapa upaya dapat diimplementasikan. Pertama, perlu ditingkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan manajerial pegawai. Hal ini akan memperkuat ketekunan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari dan meningkatkan kualitas layanan. Selain itu, manajemen dapat mengintensifkan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi pegawai yang gigih dan tekun, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Dukungan dari manajemen juga perlu diberikan dalam bentuk fasilitas dan sumber daya yang memadai guna mengatasi kendala infrastruktur.

Selanjutnya, penerapan kebijakan rotasi tugas dapat membantu menghindari kejenuhan dan membangkitkan semangat baru dalam menjalankan tanggung jawab. Terakhir, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis dan memberikan mereka tanggung jawab

lebih dapat membentuk rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi, meningkatkan motivasi intrinsik, dan pada gilirannya, meningkatkan ketekunan dan kinerja secara keseluruhan. Dengan langkah-langkah ini, Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat mencapai citra yang baik dan kinerja yang optimal dalam memberikan layanan perhubungan kepada masyarakat.

4.1.3.5. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu merujuk pada kemampuan individu atau organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan atau tugas yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup perencanaan yang baik, prioritas, dan penggunaan waktu sesuai dengan skala prioritas. Pemanfaatan waktu yang baik dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, mengurangi tekanan, dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

Dalam konteks pribadi, pemanfaatan waktu melibatkan kemampuan untuk mengatur jadwal, menetapkan tujuan harian, mingguan, atau bulanan, serta menghindari kegiatan yang tidak produktif. Sementara itu, dalam konteks organisasi, pemanfaatan waktu mencakup perencanaan proyek yang baik, pengaturan pertemuan yang efisien, dan pengelolaan sumber daya waktu secara optimal.

Strategi pemanfaatan waktu yang efektif termasuk pemantauan aktivitas sehari-hari, penggunaan alat bantu manajemen waktu, seperti kalender atau aplikasi penjadwalan, dan kebiasaan menetapkan prioritas untuk tugas-tugas yang paling penting. Pentingnya pemanfaatan waktu juga terkait dengan peningkatan kualitas hidup, manajemen stres, dan pencapaian tujuan secara lebih konsisten. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pemanfaatan waktu, baik individu maupun organisasi dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi, meningkatkan produktivitas, dan meraih kesuksesan dengan lebih efektif.

Pemanfaatan waktu oleh pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan potensi peningkatannya. Kemampuan pegawai dalam mengelola waktu dengan baik memungkinkan mereka untuk fokus pada

tugas-tugas yang krusial, meningkatkan efisiensi, dan mencapai target kerja. Dengan perencanaan waktu yang baik, pegawai dapat menghindari penundaan, mengatasi tekanan *deadline*, dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Penerapan strategi pemanfaatan waktu yang efektif juga dapat meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan merangsang motivasi individu untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih konsisten. Selain itu, pemahaman yang baik terhadap waktu juga memungkinkan pegawai untuk merespon perubahan dengan lebih cepat dan lebih terorganisir. Dengan demikian, hubungan antara pemanfaatan waktu yang baik dan kinerja pegawai adalah saling mendukung, di mana penerapan strategi manajemen waktu yang efisien dapat menjadi kunci dalam mencapai peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Perhubungan dan potensi peningkatannya. Pertama, kemampuan pegawai untuk merencanakan dan mengatur waktu dengan baik memungkinkan mereka fokus pada tugas-tugas yang krusial, seperti pengembangan infrastruktur transportasi dan pengaturan lalu lintas. Dengan adanya perencanaan yang matang, pegawai dapat mengoptimalkan waktu kerja mereka untuk mencapai target dan tujuan kerja. Selanjutnya, pemanfaatan waktu yang baik juga mempengaruhi produktivitas, karena tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu. Hal ini memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena tugas-tugas yang dijalankan sesuai jadwal dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terorganisir. Terakhir, pemanfaatan waktu yang efektif dapat membantu pegawai menghindari stres yang disebabkan oleh tekanan waktu dan *deadline* yang ketat, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik. Dengan demikian, melalui pemanfaatan waktu yang optimal, kinerja pegawai Dinas Perhubungan dapat ditingkatkan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu teori yang dapat dikaitkan dengan pemanfaatan waktu yang tepat dan kinerja pegawai adalah "Teori Manajemen Waktu" yang dikembangkan oleh Stephen R. Covey. Covey terkenal karena konsepnya yang dijelaskan dalam bukunya yang berjudul "The 7 Habits of Highly Effective People," yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1989. Dalam teorinya, Covey menekankan pentingnya manajemen waktu yang proaktif dan terfokus pada tujuan.

Teori ini dapat dihubungkan dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dengan mengajarkan prinsip-prinsip manajemen waktu yang efektif. Covey menyoroti kebutuhan untuk memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya, menetapkan tujuan jangka panjang, dan menghindari tugas-tugas yang tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks Dinas Perhubungan, penerapan prinsip-prinsip ini dapat membantu pegawai mengelola tugas-tugas terkait pengembangan infrastruktur transportasi dan pengaturan lalu lintas dengan lebih efisien.

Selain itu, teori ini juga menekankan pentingnya perencanaan waktu yang matang dan fokus pada tugas-tugas yang memiliki dampak strategis terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan memahami prinsip-prinsip manajemen waktu ini, pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka, memprioritaskan tugas-tugas yang krusial, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir.

Dengan menerapkan Teori Manajemen Waktu Covey, Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan kepada pegawai untuk meningkatkan pemanfaatan waktu yang tepat, mengoptimalkan produktivitas, dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja pegawai/ASN.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait pemanfaatan waktu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan adanya variasi dalam praktik manajemen waktu di antara pegawai. Sebagian pegawai terlihat efektif dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, dengan mengutamakan tugas yang memiliki dampak

signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, terdapat juga kelompok pegawai yang mengalami tantangan dalam manajemen waktu, terlihat dari penundaan tugas-tugas dan kurangnya fokus pada tugas-tugas yang prioritas.

Kendala yang ditemui terkait dengan pemanfaatan waktu melibatkan beberapa faktor. Salah satunya adalah keterbatasan sumber daya, khususnya dalam hal tenaga manusia. Beberapa pegawai menghadapi kesulitan dalam mengatasi beban kerja yang tinggi karena keterbatasan personel dan kurangnya pelatihan manajemen waktu. Selain itu, kebijakan dan prosedur internal yang kurang jelas juga menjadi hambatan, menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam menetapkan prioritas dan mengalokasikan waktu dengan efisien.

Dalam beberapa kasus, ketidakpastian terkait proyek-proyek infrastruktur dan ketidaktepatan waktu dalam pengambilan keputusan organisasi juga turut berkontribusi pada kesulitan pegawai dalam manajemen waktu. Peningkatan koordinasi internal, pelatihan manajemen waktu, dan perbaikan kebijakan internal dapat diidentifikasi sebagai solusi potensial untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan selama observasi terkait masalah waktu di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

Hal dikuatkan dengan hasil wawancara dengan Bapak Yasozisokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan

"Observasi terkait pemanfaatan waktu menunjukkan kompleksitas dalam manajemen tugas-tugas harian. Kami menyadari bahwa keterbatasan sumber daya menjadi kendala utama, terutama dalam hal anggaran dan personel. Kami mengusulkan perluasan program pelatihan manajemen waktu bagi pegawai dan mempertimbangkan alokasi sumber daya yang lebih efisien untuk mendukung pemanfaatan waktu yang optimal."

Begitu juga halnya dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas

Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan pandangan yang sejalan dengan hasil observasi:

"Kendala manajemen waktu menjadi perhatian kami. Kami mendukung ide pelatihan manajemen waktu dan berupaya meningkatkan transparansi dalam penugasan tugas. Pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan peningkatan komunikasi internal akan menjadi fokus kami dalam mengatasi permasalahan ini."

Sehingga pada kesimpulannya untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat mengimplementasikan sejumlah upaya dalam manajemen waktu yang efektif dan efisien. Pertama, pengembangan keterampilan manajemen waktu melalui pelatihan dan workshop dapat menjadi langkah kunci. Dengan memahami prinsip-prinsip perencanaan, prioritas, dan pengorganisasian waktu, pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan fokus pada tugas-tugas yang strategis. Selanjutnya, penggunaan alat bantu manajemen waktu, seperti aplikasi penjadwalan dan reminder, dapat membantu dalam mengingatkan tenggat waktu dan menjaga ketertiban jadwal.

Pentingnya komunikasi internal yang efektif juga harus ditekankan, termasuk penggunaan pertemuan yang efisien dan klarifikasi tugas-tugas yang diberikan. Penerapan praktik kerja fleksibel dan pembagian tugas berdasarkan keahlian masing-masing pegawai juga dapat mendukung pemanfaatan waktu yang lebih optimal. Dengan demikian, melalui upaya ini, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat meningkatkan efisiensi, meningkatkan kinerja, dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

1.2.2 Strategi Peningkatan Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara Nias

Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), terdapat beberapa strategi kunci yang dapat diterapkan, terutama terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Pertama, diperlukan identifikasi dan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan motivasi individu masing-masing PNS. Hal ini memungkinkan pengelola untuk merancang insentif atau program motivasi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Selanjutnya, pengembangan program pelatihan dan pengembangan menjadi langkah krusial, yang mencakup aspek pelatihan keterampilan, pengembangan karier, dan kepemimpinan. Program ini bertujuan memberikan dorongan dan arah yang jelas bagi PNS dalam mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, dalam meningkatkan disiplin kerja, penegakan peraturan dan kebijakan menjadi aspek penting. Penerapan aturan yang jelas untuk mengarahkan perilaku PNS dan memastikan kepatuhan terhadap norma-norma organisasi menjadi dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur. Pendekatan pembinaan dan pengembangan juga perlu ditekankan, di mana fokusnya bukan hanya pada hukuman, melainkan pada upaya membimbing PNS untuk memahami dan mematuhi aturan dengan lebih baik.

Pengukuran kinerja yang transparan dan adil, dengan menilai pencapaian tujuan dan kontribusi positif terhadap tugas-tugas tertentu, akan memotivasi PNS untuk bekerja lebih keras guna mencapai hasil yang diinginkan. Memberikan pengakuan yang sesuai, seperti penghargaan, promosi, atau insentif kepada PNS yang menunjukkan kinerja unggul, juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan di mana PNS merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan menggabungkan strategi ini, diharapkan dapat terjadi peningkatan

signifikan dalam motivasi dan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan mengoptimalkan kinerja keseluruhan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, perlu diidentifikasi dan diatasi beberapa kendala yang terkait dengan kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita, ketekunan, dan pemanfaatan waktu. Berikut ini adalah tiga langkah atau strategi yang dapat diambil:

1. Pembentukan Program Pengembangan Karier dan Orientasi Masa Depan:

Untuk mengatasi kendala orientasi masa depan dan tingkat cita-cita yang tinggi, Dinas Perhubungan dapat merancang program pengembangan karier yang jelas. Program ini dapat mencakup pelatihan, kursus, atau workshop yang mendukung pengembangan keterampilan teknis dan kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di bidang perhubungan. Selain itu, pendekatan pembinaan karier yang memfasilitasi perencanaan karier jangka panjang untuk setiap PNS dapat membantu mereka memiliki pandangan yang lebih jelas terhadap masa depan mereka di organisasi.

2. Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Prestasi:

Untuk meningkatkan motivasi dan ketekunan, diperlukan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Pimpinan Dinas Perhubungan dapat memperkenalkan sistem yang mengukur prestasi berdasarkan pencapaian tujuan dan kontribusi nyata terhadap tugas-tugas terkait perhubungan. Pemberian penghargaan, insentif, atau promosi dapat diintegrasikan ke dalam sistem ini sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja yang luar biasa. Hal ini dapat menjadi dorongan tambahan bagi PNS untuk bekerja lebih keras dan lebih tekun.

3. Pelatihan Manajemen Waktu dan Pemanfaatan Teknologi:

Untuk mengatasi masalah ketekunan dan pemanfaatan waktu, Dinas Perhubungan dapat menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu yang mencakup strategi perencanaan, prioritas, dan pengelolaan

proyek. Selain itu, implementasi teknologi informasi yang tepat, seperti penggunaan perangkat lunak manajemen tugas atau aplikasi produktivitas, dapat membantu PNS dalam mengoptimalkan waktu kerja mereka. Sistem ini dapat membantu mempercepat proses pekerjaan, mengurangi risiko kelebihan beban kerja, dan meningkatkan efisiensi keseluruhan.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, meningkatkan disiplin, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja keseluruhan dari para Pegawai Negeri Sipil di bidang perhubungan.