

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, lokasi atau keadaan sebuah instansi merupakan deskripsi umum tentang bagaimana sebuah instansi berada, seperti letak geografis, lingkungan fisik, serta karakteristik sosial dan ekonominya. Informasi tentang keadaan sebuah instansi sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan komitmen seorang pegawai. Hal ini dapat dijadikan sebagai salah satu faktor untuk mengetahui bagaimana para pegawai terhadap pekerjaan dan tugas kedinasan yang dipercayakan instansi yang berkecimpung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

4.1.1 Sejarah Berdirinya Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Nias pada awalnya berada di Jln. Diponegoro No. 268 Gunungsitoli dengan nama Kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kabupaten Nias. Namun pada tanggal 5 September 2014 Kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kabupaten Nias dipindahkan di Wilayah Kecamatan Gido karena telah terbentuknya Kota Gunungsitoli yang berkedudukan di Gunungsitoli, sesuai dengan UUD Nomor 47 tahun 2008. Pemerintah memandang perlu untuk memindahkan Ibu Kota Kabupaten Nias dari wilayah Kota Gunungsitoli. Sehingga atas Pertimbangan ini, pada tanggal 19 Juli 2016 tentang pemindahan Ibu Kota Kabupaten Nias dari Kota Gunungsitoli ke wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias Provinsi Sumatera Utara, pada waktu itu Kantor Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata di pimpin oleh Bapak Atobali Laoli S.Pd.

Pada tanggal 30 Desember 2016 nama Kantor Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Nias di ubah menjadi Dinas Pariwisata Kabupaten Nias dengan Kepala Dinas Bapak Drs. Kharisman Halawa M.Si.

Sampai saat ini, Dinas Pariwisata Kabupaten Nias telah di ubah namanya menjadi Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga Kabupaten Nias berada di Jln. Pancasila No. 27 Hiliweto-Gido, dengan Kepala Dinas Bapak. Fanolo Laoli S. Sos, sampai sekarang.

4.1.2 Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Nias

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias berpedoman pada visi dan misi Pemerintah Kabupaten Nias yang dijadikan sebagai acuan atau pedoman dalam memimpin dan melaksanakan tugas sesuai target, yaitu:

Visi :

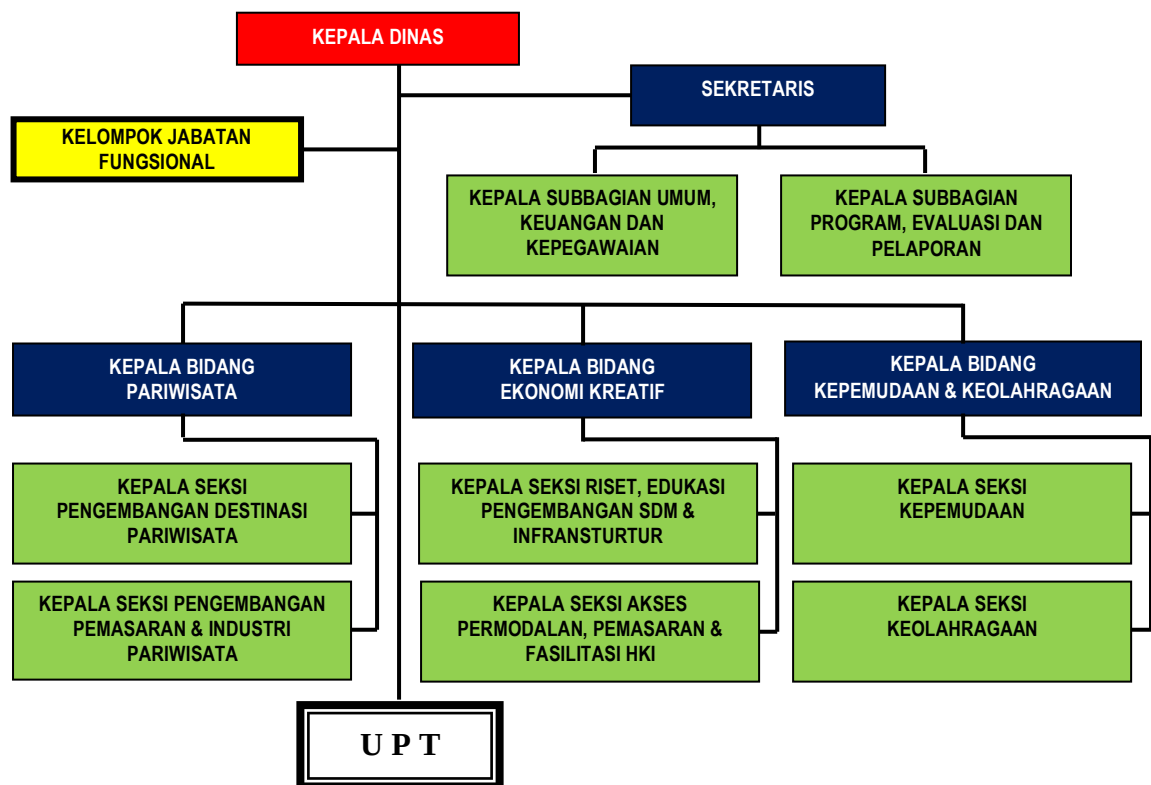
Kabupaten Nias Maju

Misi :

1. Desa terakses, ibukota terurus.
2. Kesehatan, pendidikan dan sumber daya manusia beranjak, dan
3. Petani, peternak dan nelayan produktif

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Berikut Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias:



Sumber Data: Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga Kabupaten Nias

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga
Kabupaten Nias

4.1.4 Data Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias terpilih sesuai SK Bupati Nias oleh masing-masing pegawai dengan kualifikasi yang dimiliki. Kemampuan para pegawai akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja dan komitmen dalam bekerja. Berikut data pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, yaitu:

Tabel 4.1
Daftar Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

No	Nama	Pangkat/Gol. Ruang	Jabatan
1	Fanolo Laoli, S.Sos Nip. 19740120 199803 1 003	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala Dinas
2	Faozanolo Zai, S.Pd Nip. 19670430 198909 1 002	Pembina (IV/a)	Sekretaris
3	Nuzlan Musfi, S.T.,M.T Nip. 19681207 200112 1 001	Pembina Tingkat I (IV/b)	Kepala Bidang Pariwisata
4	Liana Maharani Laoly, S.S.T.P.,M.Si Nip. 19871028 200602 2 001	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Ekonomi Kreatif
5	Bezaro Laoli, S.E Nip. 19821202 200903 1 006	Penata Tingkat. I (III/d)	Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan
6	Arsyam Mendrofa, ST Nip. 19790726 201001 1 010	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata
7	Sadarila Harefa, S.Kom Nip. 19850727 201001 2 058	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian
8	Henry Kristianto Daeli, S.E Nip. 19880814 201101 1 002	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala Seksi Akses Permodalan, Pemasaran dan Fasilitasi HKI
9	Yanuar Harefa, A.Md Nip. 19680120 200212 1 002	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur
10	Felix Realita Notatema Ndraha, S.pd Nip. 19821226 201503 1 001	Penata (III/c)	Kepala Seksi Keolahragaan
11	Hadirat Zendrato, S.E Nip. 19820602 200903 1 003	Penata (III/c)	Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan
12	Devid Kristiawan Zebua, A.Md Nip. 19820802 201101 1 003	Penata (III/c)	Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata
13	Drs. Ingati Hura Nip. 19671011 199402 1 001	Pembina Utama Muda (IV/c)	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
14	Asfihan Caniago, A.Md Nip. 19720525 199503 1 002	Penata Tingkat. I (III/d)	Verifikator Keuangan
15	Dharma Yanti Larosa, S.E Nip. 19750726 199602 2 002	Penata Tingkat I (III/d)	Penata Keuangan
16	Firman Tanjung, S.E Nip. 19780402 199803 1 001	Penata (III/c)	Penyusun Rencana Promosi
17	Antonius Relawan Zebua, A.Md Nip. 19750924 200903 1 003	Penata Muda Tk. I (III/b)	Bendahara
18	Krisnawati Zebua, S.E Nip. 19790216 199903 2 002	Penata (III/c)	Analisis Keolahragaan
19	Viktor Elvianus Hura, S.E Nip. 19830731 200903 1 004	Penata Muda Tk. I (III/b)	Analisis Kepemudaan
20	Martini Harefa, A.Md Nip. 19770329 201001 2 008	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pengelola Promosi dan Informasi Wisata
21	Ridman Berkat Zega Nip. 19760225 200112 1 004	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana
22	Sri Harlanti Harefa, S.E Nip. 19830927 201101 2 001	Penata Muda Tk. I (III/b)	Analisis Pemasaran dan Kerjasama
23	Yohanes Waruwu Nip. 19811205 200701 1 002	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Keuangan
24	Desniar Lase Nip. 19841221 201001 2 034	Pengatur Tk. I (II/d)	Pengadministrasi Perencanaan dan Program

Sumber data: Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

4.2 Hasil Penelitian

Deskripsi penelitian sangat berguna untuk memaparkan semua data dan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Berdasarkan permohonan izin melaksanakan penelitian di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, bahwa penelitian dilaksanakan dari tanggal 24 Oktober 2023. Peneliti telah berupaya dan memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan topik pembahasan pada penelitian ini.

Penelitian ini dapat terlaksana dengan adanya lokasi yang dipilih oleh peneliti beserta orang-orang yang berkecimpung didalamnya. Sebagai informan yang memberikan data dan informasi tentang bagaimana komitmen kerja para pegawai sesuai data yang akurat.

Sesuai dengan metode pengumpulan data yang digunakan, maka peneliti telah mengajukan pertanyaan dalam bentuk wawancara kepada informan sebanyak 8 orang. Pertanyaan yang diajukan kepada seluruh informan terjawab dan diolah peneliti agar dapat menjadi sebuah informasi yang akurat. Dari jawaban seluruh informan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, maka terdapat jawaban yang sama dari informan atas pertanyaan yang sama dan terdapat juga jawaban atau pendapat yang berbeda atas pertanyaan yang diberikan. Dengan demikian, peneliti menganalisa dan mengumpulkan seluruh jawaban yang dijadikan sebagai data yang akan diuraikan pada analisa dan pembahasan dalam bab ini.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti mencoba menanyakan beberapa hal terkait tentang pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai berikut:

4.2.1 Program Pengembangan Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Dari hasil penelitian berdasarkan informasi dari beberapa informan, maka peneliti memperoleh data dan informasi bahwa program pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata,

Pemuda, dan Olahraga untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Program pengembangan pegawai yang pernah dilaksanakan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias berdasarkan hasil dokumentasi pada RENJA organisasi pada tahun 2023 adalah:

1. Pelatihan dan Workshop

- a. Mengadakan pelatihan rutin dalam bidang pariwisata, manajemen acara, dan olahraga.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 5 mengatakan bahwa langkah yang bagus untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam industri dan itu bisa membantu dalam pengembangan karier dan meningkatkan standar industri.

- b. Mengundang narasumber terkemuka untuk menyampaikan pemahaman mendalam tentang tren terbaru dan praktik terbaik

Hal ini didukung hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 1 mengatakan bahwa dengan adanya narasumber maka dapat membawa pengalaman dan wawasan yang berharga kepada peserta pelatihan, dan membantu mereka memahami dinamika industri dan merencanakan strategi yang relevan juga dapat meningkatkan kredibilitas acara pelatihan.

- c. Menyelenggarakan workshop keterampilan interpersonal dan kepemimpinan.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 3 mengatakan bahwa

keterampilan interpersonal dan kepemimpinan merupakan langkah yang positif untuk pengembangan profesional pribadi dan mampu meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi, bekerja dalam tim, memimpin dengan efektif dan mampu mengelola konflik sehingga meningkatnya kesadaran diri dan empati.

2. Pengembangan Keterampilan Teknis

- a. Membuat program sertifikasi untuk pegawai dalam bidang-bidang spesifik yang relevan dengan tugas mereka.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa sertifikasi ini dapat dirancang untuk mencakup pengetahuan, keterampilan pada bidang mereka masing-masing seperti manajemen acara, pariwisata olahraga sehingga dapat membantu memastikan pegawai memiliki kualifikasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka serta memberikan pengakuan atas pencapaian mereka dalam bidang tersebut.

- b. Mendorong partisipasi dalam kursus online dan seminar daring untuk meningkatkan keahlian teknis.

Dalam hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 3 mengatakan kembali bahwa memilih kursus atau seminar yang spesifik juga bisa mempertimbangkan untuk memberikan

insentif atau dukungan tambahan kepada pegawai yang berpartisipasi aktif dalam program-program tersebut.

3. Evaluasi kinerja berkala

- a. Menyelenggarakan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu.

Hal ini didukung dengan inti hasil wawancara oleh Devid Kristiawan Zebua, A.Md. mengatakan bahwa evaluasi kinerja juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan umpan balik tentang lingkungan kerja dan dukungan yang mereka perlukan untuk berhasil seperti pelatihan tambahan, pembinaan atau penugasan proyek yang menantang.

- b. Menyusun rencana pengembangan pribadi untuk setiap pegawai berdasarkan hasil evaluasi.

Dalam hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias mengatakan bahwa rencana pengembangan pribadi harus konkret yang diambil oleh pegawai untuk mencapai tujuan tersebut termasuk pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja tambahan, jadwal dan metric yang jelas juga harus ditetapkan untuk mengukur kemajuan mereka sepanjang waktu.

4. Monitoring dan Evaluasi

- a. Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pengembangan.

Hal ini inti hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga mengatakan bahwa mengidentifikasi dan mengevaluasi karakteristik kepribadian pegawai untuk keperluan pengembangan pegawai dilakukan dengan cara meninjau riwayat karir dan prestasi pegawai

sehingga memberikan gambaran tentang bagaimana karakteristik kepribadian seorang pegawai telah memainkan peran dalam pencapaian tujuan dan tanggung jawab sebelumnya.

- b. Mengumpulkan umpan balik dari pegawai untuk meningkatkan program.

Hal ini yang menjadi inti hasil kepada Yanuar Harefa, A.Md selaku Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias mengatakan bahwa dengan menggabungkan berbagai metode evaluasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan akurat tentang karakteristik kepribadian pegawai untuk meningkatkan program. Setelah identifikasi dilakukan, informasi ini dapat digunakan untuk merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi, mengadakan sesi diskusi kelompok untuk mendapatkan masukan.

Program ini dirancang sebagaimana hasil reduksi wawancara peneliti yang khususnya yang terkait dengan program pengembangan PNS. Hasil Reduksi wawancara membawa hasil kepada peneliti bahwa inti wawancara terkait program pengembangan PNS mayoritas argument informan menyampaikan. untuk mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias.

4.2.2 Hasil Pengembangan Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Hasil dari program pengembangan pegawai yang telah dilaksanakan pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias tergantung pada implementasi dan partisipasi

pegawai. Berikut beberapa potensi hasil yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan hasil dokumentasi pada LKPJ 2023 adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan

- a. Pegawai mengalami peningkatan dalam keterampilan teknis dan pengetahuan mereka di bidang Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias.

Hal ini didukung dengan inti hasil wawancara oleh Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 6 mengemukakan bahwa mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan bagi pegawai pada Dinas pariwisata, pemuda dan olahraga kabupaten nias yaitu menyusun analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan tujuan strategis demi mendukung pencapaian tujuan sesuai dengan perkembangan sektor pariwisata dan olahraga.

- b. Program pelatihan dan workshop berhasil meningkatkan pemahaman mereka tentang praktik terbaru dan tren industri.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 5 mengatakan bahwa yang perlu ditingkatkan pada program pelatihan dan workshop yaitu melakukan analisis mendalam terhadap tugas dan tanggungjawab pegawai dalam setiap unit dan devisi di dalam dinas dan juga melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal seperti atasan langsung, mitra pariwisata, dan komunitas olahraga setempat.

2. Peningkatan Kinerja

- a. Dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan, diharapkan terjadi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka.

Hal ini didukung hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 1 mengatakan bahwa peningkatan keterampilan memberikan dorongan internal kepada pegawai untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan kinerja sehingga pegawai yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan kinerja dan pengetahuan yang dimiliki.

- b. Proyek inovatif dan penugasan rotasi dapat membantu pegawai mengembangkan pandangan yang lebih luas dan meningkatkan kemampuan *problem-solving*.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa kegiatan meningkatkan kinerja berarti peningkatan kompetensi yang didorong oleh motivasi dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai dan mampu mengatasi resistensi terhadap perubahan yaitu dapat membantu mengatasi resistensi terhadap perubahan dan ketika pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk mengembangkan potensi, maka mereka lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi terkait.

3. Peningkatan Kepemimpinan

- a. Program mentoring, *coaching*, dan penugasan dengan tanggung jawab tambahan membantu mengembangkan kemampuan kepemimpinan pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 3 mengatakan bahwa upaya untuk pengembangan pegawai yaitu dengan meningkatkan keterampilan pegawai dalam memimpin kelompok tertentu untuk kemajuan organisasi serta mempersiapkan diri seperti cara berkomunikasi, menanggapi tekanan, berinteraksi dengan tim dan mampu menangani konflik sehingga pada akhirnya memiliki sikap seorang pemimpin yang handal dalam memimpin organisasi.

- b. Pelibatan dalam kegiatan tim dan proyek bersama dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan kolaboratif.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Yanuar Harefa, A.Md selaku Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 4 mengemukakan bahwa pengembangan pegawai dapat dilakukan dengan cara melibatkan mereka dalam kegiatan tertentu yang dapat mengarahkan seorang pegawai dalam mengembangkan keterampilannya dalam memimpin organisasi kearah kesuksesan dan mampu menghadapi tantangan yang ada.

4. Motivasi dan Kepuasan Pegawai

- a. Adanya program pengembangan dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir.

Dalam hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 1 mengatakan bahwa salah satu

faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai yaitu adanya ketersediaan sumber daya seperti anggaran, pelatihan, dan fasilitas penunjang lainnya yang dapat memberikan dukungan penting untuk pengembangan kompetensi pegawai dan juga adanya tingkat kesadaran diri pegawai terhadap kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi sendiri.

- b. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi yang luar biasa dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa factor – factor yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas pariwisata, pemuda dan Olahraga kabupaten nias yaitu adanya kualitas kepemimpinan memiliki dampak besar pada motivasi pegawai dan pemimpin yang mendukung, inspiratif, dan memberikan arah yang jelas dapat meningkatkan semangat pegawai untuk meningkatkan kompetensi.

5. Peningkatan Efisiensi Organisasi

- a. Dengan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang ditingkatkan, diharapkan terjadi peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan proyek.

Dalam hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 3 mengatakan bahwa pengembangan keterampilan memberikan dampak positif efisiensi para pegawai dalam melaksanakan tugas kedinasan dengan cara melatih pegawai dalam komunikasi efektif, manajemen konflik, dan kerja tim sehingga

karakteristik kepribadian untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kekuatan dan preferensi mereka.

- b. Program rotasi dan peningkatan tugas dapat menciptakan pegawai yang lebih fleksibel dan siap menghadapi tantangan baru.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 5 mengatakan bahwa perlu adanya rotasi pegawai dan peningkatan kerja agar setiap pegawai tidak hanya fokus dan memiliki satu keterampilan kerja tetapi dapat memiliki berbagai keterampilan dalam melaksanakan tugas kantor sehingga seorang pegawai mampu bekerja berdasarkan pengalaman kerja yang pernah didapatkan.

6. Peningkatan Citra dan Kualitas Layanan

Pegawai yang berkualitas dan terus berkembang dapat memberikan kontribusi positif terhadap citra organisasi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 6 mengemukakan bahwa dengan mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan bagi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias maka seorang pegawai memiliki kualitas kerja dalam menyusun program strategis Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias serta dapat mengikuti tren dan perkembangan terbaru dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga. Keterampilan yang relevan dapat berubah seiring waktu, dan monitoring terus-menerus dapat membantu dinas untuk tetap relevan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pembahasan Program

Secara umum, program pengembangan pegawai dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan para pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam tugas dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dari hasil penelitian, maka peneliti telah memperoleh informasi bahwa terdapat beberapa program pengembangan yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, antara lain:

1. Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai. Ini mencakup pelatihan dalam bidang-bidang seperti manajemen pariwisata, pemuda, olahraga, atau keterampilan administratif.

2. Pendidikan lanjutan

Mendukung pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan mereka, seperti program sarjana atau pascasarjana terkait dengan bidang pariwisata, pemuda, dan olahraga.

3. Pemberdayaan pegawai

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi dalam proyek-proyek atau program-program yang dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan kolaborasi mereka.

4. Evaluasi kinerja

Menerapkan sistem evaluasi kinerja yang efektif untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.

5. Pengembangan kepemimpinan

Menyediakan program pengembangan kepemimpinan untuk menyiapkan pegawai yang berpotensi untuk peran kepemimpinan di masa depan

6. Promosi jabatan

Kesimpulannya adalah Mendorong mobilitas karir dan memberikan kesempatan promosi bagi pegawai yang telah menunjukkan kinerja unggul dan potensi dan membuat rencana tindaklanjut yang efektif.

Setiap program pengembangan pegawai harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan spesifik dari Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias.

Berdasarkan kesimpulan diatas didukung oleh teori pengembangan pegawai menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

4.3.2 Pembahasan Hasil Pengembangan

Secara umum, hasil pengembangan pegawai yang telah dicapai oleh Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias adalah:

1. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan

Evaluasi apakah pegawai telah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif.

2. Peningkatan Produktivitas

Mengukur apakah program pengembangan telah berdampak positif pada tingkat produktivitas pegawai dan efisiensi operasional dalam kantor.

3. Pengembangan karir

Melihat apakah ada kenaikan dalam mobilitas karir atau promosi bagi pegawai yang telah mengikuti program pengembangan.

4. Partisipasi dan keterlibatan pegawai

Menilai tingkat partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi atau proyek-proyek khusus yang mungkin hasil dari program pengembangan.

5. Pengukuran kinerja

Menggunakan metrik kinerja yang sesuai untuk mengevaluasi pencapaian tujuan individu dan organisasional yang terkait dengan program pengembangan.

Kesimpulannya adalah dalam pengembangan penting untuk merangkum pencapaian program pegawai seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan, kemampuan serta dampaknya terhadap kinerja individu dan keseluruhan organisasi dan menjadi dasar untuk pengambilan keputusan strategis yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia dan memperkuat kapasitas organisasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas didukung oleh teori manajemen sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan organisasi yang memberikan landasan yang kokoh untuk pembahasan selanjutnya dalam mengelola pengembangan pegawai.

4.3.3 Tantangan dan Hambatan Pengembangan PNS

Pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, baik dari segi organisasional maupun individu. Beberapa tantangan umum dalam pengembangan pegawai melibatkan aspek-aspek berikut:

1. Keterbatasan sumber daya

Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias mungkin menghadapi keterbatasan anggaran dan sumber daya untuk menyediakan pelatihan dan program pengembangan yang komprehensif.

2. Perubahan lingkungan kerja

Perubahan cepat dalam lingkungan kantor seperti teknologi, atau kebijakan dapat membuat program pengembangan cepat menjadi usang atau tidak relevan.

3. Kesulitan menilai dampak

Mengukur dampak dan hasil dari program pengembangan menjadi tantangan. Hal ini seringkali sulit untuk mengaitkan peningkatan keterampilan dengan hasil konkret dalam kinerja Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias.

4. Perbedaan kebutuhan individu

Setiap pegawai memiliki kebutuhan dan tingkat keterampilan yang berbeda. Merancang program yang dapat memenuhi kebutuhan beragam ini dapat menjadi tantangan.

5. Kurangnya keterlibatan pegawai

Tidak semua pegawai mungkin terlibat sepenuhnya dalam program pengembangan. Keterlibatan pegawai yang rendah dapat mengurangi efektivitas program.

6. Keterbatasan waktu

Kesimpulannya Pegawai sering kali memiliki beban kerja yang padat, dan menyisihkan waktu untuk pelatihan atau pengembangan dapat menjadi tantangan.

Mengatasi tantangan ini memerlukan pendekatan yang holistik dan adaptif. Organisasi perlu secara terus-menerus mengevaluasi dan menyesuaikan program pengembangan mereka dengan kebutuhan aktual pegawai dan perubahan dalam lingkungan bisnis. Memberikan dukungan dan pengakuan kepada karyawan yang berpartisipasi dalam program pengembangan juga dapat meningkatkan keterlibatan dan efektivitas program.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka didukung dengan teori organisasi public dapat memberikan wawasan tentang bagaimana struktur dan budaya organisasi mempengaruhi kemampuan PNS

untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan dengan mengembangkan strategi yang lebih efektif.

4.3.4 Upaya Pengembangan PNS

Upaya pengembangan Pegawai Negeri Sipil adalah serangkaian tindakan dan program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai di suatu organisasi. Tujuan dari upaya ini adalah untuk memberikan kontribusi positif pada kinerja individu dan organisasional, meningkatkan produktivitas, dan memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berikut adalah beberapa upaya pengembangan PNS yang dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, yaitu:

1. Pelatihan dan workshop

Menyelenggarakan pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan teknis atau manajerial. Workshop untuk membahas topik tertentu yang relevan dengan pekerjaan atau industri pariwisata.

2. Pendidikan lanjutan

Mendukung pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan mereka melalui program sarjana, magister, atau sertifikasi terkait.

3. Mentoring dan pembimbingan

Menyediakan mentor atau pembimbing bagi pegawai yang membutuhkan bimbingan dan dukungan dalam pengembangan karir mereka.

4. Pengembangan kepemimpinan

Program untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat kepemimpinan di antara pegawai. Pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan manajemen dan kepemimpinan.

5. Pengembangan keterampilan

Fokus pada pengembangan keterampilan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, dan kolaborasi.

6. Rotasi pekerjaan

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk rotasi pekerjaan atau naik jabatan guna mendiversifikasi pengalaman mereka.

7. Pemberdayaan pegawai

Mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam proyek-proyek atau memimpin inisiatif tertentu.

8. Penggunaan teknologi untuk pembelajaran

Menyediakan akses ke platform pembelajaran online, kursus daring, atau sumber daya digital untuk meningkatkan pengetahuan teknologi.

Kesimpulannya yaitu Penting untuk merancang upaya pengembangan pegawai dengan memperhitungkan kebutuhan individu, tujuan organisasi, dan perubahan dalam lingkungan kerja. Dukungan penuh dari manajemen, komunikasi yang efektif, dan evaluasi yang terus-menerus dapat membantu memastikan keberhasilan upaya pengembangan pegawai.

Berdasarkan kesimpulan di atas didukung dengan beberapa teori manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik. Misalnya, teori pengembangan karir memberikan landasan untuk memahami pentingnya pembinaan karier dan peluang pengembangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja PNS.

Analisis Pengembangan pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Pengembangan pegawai merupakan strategi yang efektif untuk memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Dalam konteks Dinas Pariwisata, pemuda, dan Olahraga, penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang industri pariwisata, pemuda, dan olahraga, serta mampu mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul. Berikut

adalah beberapa hal yang ditemukan dari hasil penelitian sehingga perlu diperhatikan dalam analisis pengembangan pegawai, adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk menentukan area-area di mana pegawai memerlukan peningkatan keterampilan atau pengetahuan serta mempertimbangkan perkembangan tren dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga yang memerlukan penyesuaian dalam kompetensi pegawai. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan, ketrampilan serta sikap-sikap kerja yang kondusif bagi penampilan kinerja pegawai, diselenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai, dan diklat pegawai ini didasarkan atas analisis kebutuhan yang memadukan kondisi nyata kualitas tertentu selaras dengan program rencana jangka panjang organisasi. Demikian juga Berger (2017) berpendapat bahwa untuk menempatkan orang yang bertalenta, di tempat kerja yang sesuai, waktu yang tepat dan memiliki skill maupun kapabilitas yang memadai untuk menjalankan *program organisasi* maka diperlukan pelatihan yang terlebih dahulu diidentifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai.

2. Pengembangan Keterampilan Khusus

Dalam melaksanakan pelatihan bagi para pegawai, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias fokus pada pengembangan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam penanganan pariwisata, kegiatan pemuda, dan program olahraga serta integrasikan pelatihan dengan penggunaan teknologi terbaru yang relevan dengan sektor tersebut. Pengembangan keterampilan khusus merupakan proses meningkatkan atau mengasah keterampilan tertentu yang secara khusus diperlukan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini melibatkan upaya sengaja untuk mengidentifikasi, melatih, dan memperkuat kemampuan yang bersifat spesifik dan relevan dengan

peran atau pekerjaan yang dijalankan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Pengukuran Dampak

Setelah melakukan evaluasi pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, pimpinan juga melakukan upaya mengukur dampak dari pelatihan terhadap kinerja pegawai dan hasil kerja dinas pariwisata, pemuda, dan olahraga serta meninjau kembali dan perbarui program pelatihan berdasarkan hasil evaluasi dan perkembangan industri. Program pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan. Langkah terakhir dalam mengukur dampak program pelatihan dan pengembangan adalah mengkomunikasikan dan meningkatkannya.

Berdasarkan indikator dari pengembangan pegawai, maka motivasi pegawai meningkat secara signifikan dengan adanya program pengembangan pegawai yang baik. Program pengembangan pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai adalah:

Tabel 4.2
Indikator Pengembangan Pegawai

No	Indikator	Kesimpulan
1	Motivasi	Pertumbuhan Profesional Pegawai cenderung lebih termotivasi ketika mereka memiliki kesempatan untuk pertumbuhan profesional. Program pengembangan memberikan mereka peluang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka, yang dapat merangsang keinginan untuk berkembang dalam karir mereka
		Pemberian Tantangan Penugasan rotasi, peningkatan tugas, dan proyek inovatif memberikan tantangan baru kepada pegawai. Tantangan ini dapat menciptakan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, yang merupakan pendorong motivasi
		Pengakuan dan Penghargaan Program pengembangan seringkali mencakup sistem

		pengakuan dan penghargaan untuk prestasi dan kontribusi yang luar biasa. Pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan pegawai rasa dihargai dan diperhatikan
		Peningkatan Kepemimpinan Program mentoring dan coaching membantu pegawai mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka. Kesempatan untuk memimpin dan berkontribusi pada proyek-proyek penting dapat memberikan motivasi ekstra untuk mencapai posisi kepemimpinan
2	Kepribadian	Peningkatan Keterwakilan Manajemen Waktu Program pengembangan dapat memberikan keterampilan manajemen waktu kepada pegawai. Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, yang pada gilirannya dapat mencerminkan kepribadian yang terorganisir dan tangguh
		Peningkatan Kemandirian Program pengembangan yang mencakup tugas tambahan, proyek inovatif, atau penugasan rotasi dapat membantu pegawai menjadi lebih mandiri. Ini dapat membentuk kepribadian yang lebih percaya diri dan mandiri
		Peningkatan Rasa Tanggungjawab Pegawai yang terlibat dalam program pengembangan mungkin merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan proyek yang diemban. Ini dapat membentuk kepribadian yang lebih bertanggung jawab dan peduli terhadap kesuksesan organisasi
		Peningkatan Sikap Positif Melalui pengembangan diri dan pemberdayaan, pegawai dapat mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Kepribadian yang optimis dan positif dapat memengaruhi budaya kerja secara positif
3	Keterampilan	Peningkatan keterampilan Teknis Program pelatihan dan workshop dapat memberikan pegawai peluang untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka dalam bidang spesifik seperti pariwisata, manajemen acara, atau olahraga
		Peningkatan Keterampilan dan Manajemen Program pengembangan sering melibatkan pelatihan dalam keterampilan manajemen dan kepemimpinan. Pegawai dapat belajar bagaimana mengelola waktu, sumber daya, dan orang dengan lebih efektif
		Peningkatan Keterampilan Komunikasi Pelatihan dalam keterampilan presentasi dapat membantu pegawai menyampaikan ide atau informasi dengan percaya diri dan persuasif, baik di hadapan rekan

		kerja maupun dalam situasi publik
		Peningkatan Keterampilan Digital Program pengembangan dapat mencakup pelatihan dalam keterampilan digital, termasuk penggunaan teknologi terbaru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka

Dengan merancang program pengembangan pegawai yang berfokus pada kebutuhan dan aspirasi individu, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai prestasi tinggi . Program pengembangan pegawai yang dirancang dengan baik dapat membantu membentuk kepribadian pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi .

Program pengembangan yang dirancang dengan baik dapat membantu membangun dan meningkatkan keterampilan pegawai, membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan, dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada tujuan organisasi