

**KINERJA APARATUR DINAS PARIWISATA  
DALAM MENGOPTIMALKAN OBJEK WISATA  
DI KABUPATEN SARMI PROVINSI PAPUA**

Mersi Marlindo Kim

NPP. 30.1492

*Asdaf Kabupaten Sarmi, Provinsi Papua*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: mersikim02@mail.com

Pembimbing Skripsi: Hendayana, S.STP, M.Sos, MH

**ABSTRACT**

**Problems/Background (GAP):** Tourism is one of the potentials of Sarmi Regency because the area has many natural tourist objects, if managed and developed properly. Apparatus with a tourism background is very important to improve tourism governance. **Purpose:** This study aims to determine the performance of the State Civil Apparatus, the factors that hinder the performance of the apparatus and the efforts of the Tourism Office in optimizing Tourism Objects in Sarmi Regency, Papua Province.. **Method:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Results/Findings:** The results of the study state that Tourism Objects in Sarmi Regency still have deficiencies, including supporting facilities and apparatus with expertise in the field of tourism. **Conclusion:** From this study, indicators of quantity, implementation of duties and responsibilities have been good, but quality still encounters obstacles. Efforts that can be made include increasing apparatus facilities and providing training and education to state civil servants.

**Keywords:** performance, apparatus, tourism

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Pariwisata merupakan salah satu potensi yang dimiliki Kabupaten Sarmi karena wilayahnya yang memiliki banyak objek wisata alami, jika dikelola dan dikembangkan dengan baik. Aparatur yang berlatar belakang pariwisata sangat penting untuk meningkatkan tata kelola kepariwisataan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara, faktor yang menjadi penghambat kinerja aparatur dan upaya dari Dinas Pariwisata dalam mengoptimalkan Objek Wisata di Kabupaten Sarmi Provinsi Papua. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Objek Wisata di Kabupaten Sarmi masih memiliki kekurangan antara lain yaitu fasilitas pendukung dan aparatur dengan keahlian di bidang pariwisata. **Kesimpulan:** Dari penelitian ini adalah indikator kuantitas, pelaksanaan tugas dan pertanggung jawaban sudah baik namun kualitas masih

menemui hambatan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain yaitu penambahan fasilitas aparatur dan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada aparatur sipil negara.

**Kata kunci:** kinerja, aparatur, pariwisata

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pemerintah Negara Indonesia memiliki beberapa fungsi dalam menjalankan urusan pemerintahan yang terbagi menjadi 3 yaitu absolut, konkuren dan umum. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang tentang Administrasi Pemerintahan didalamnya berisi tentang fungsi pemerintahan yang meliputi fungsi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan. Untuk mewujudkan salah satu cita-cita bangsa yaitu memajukan kesejahteraan umum yang terdapat dalam alinea ke empat pembukaan UUD 1945, Pemerintah Indonesiapun mengoptimalkan fungsi pembangunan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang inovasi daerah, jaminan Kepala Daerah berinovasi “Pemerintah Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintah oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimasuk dalam UUD 1945”. Dengan urusan pemerintahan konkuren yang dibagi antara Pemerintahan Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota yang menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah. Pembangunan Daerah dipermudah dengan asas otonomi daerah. Urusan pemerintahan konkuren dibagi menjadi urusan wajib dan urusan pilihan. Urusan pilihan meliputi; kelautan dan perikanan, pertanian, kehutanan, energi dan sumber daya mineral, pariwisata, industri, perdagangan dan ketransmigrasian.

Dengan terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2003 Tentang pembentukan Kabupaten Sarmi, dengan telah mempertimbangkan perkembangan kemampuan ekonomi, potensi daerah, kondisi sosial budaya, kondisi sosial politik, jumlah penduduk, luas daerah, dan pertimbangan lainnya sehingga dipandang perlu membentuk Kabupaten baru. Pemerintah Kabupaten Sarmi dalam menjalankan urusan pemerintahan pilihan, salah satu urusan pemerintahan yang berpeluang besar untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah(PAD) adalah pembangunan di sektor pariwisata. Dilihat dari luas wilayah dan letak wilayah Kabupaten ini memiliki potensi yang sangat baik.

Data pengelolaan potensi wisata di atas berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sarmi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Potensi Wisata Bahari, Wisata Alam, Wisata Sejarah dan Budaya Lokal diketahui terdapat 14 (empat belas) kawasan wisata bahari, 5 (lima) kawasan wisata alam, 4 (empat) kawasan wisata sejarah dan 2 (dua) wisata budaya lokal. Seluruh objek wisata ini dikelola oleh pemerintah Dinas Pariwisata.

Berdasarkan pengamatan pengembangan objek wisata di Kabupaten Sarmi diketahui belum optimal karena terdapat beberapa tempat wisata belum dikelola dengan baik dan ada juga yang belum mendapat perawatan dengan baik. Kendala-kendala yang terjadi dikarenakan faktor internal maupun faktor eksternal. Dari dalam Dinas Pariwisata terdapat kendala Kurangnya latar belakang ilmu kepariwisataan dan juga ketrampilan dalam bidang pariwisata ASN, *the right men on the right place* dan keterbatasan sarana prasarana. Sedangkan faktor dari luar karena kurangnya partisipasi masyarakat, belum baiknya promosi, kurang kerja sama dengan investor ataupun kurangnya prioritas pemerintah untuk pembangunan tempat wisata. Maka latar belakang ilmu kepariwisataan

dan juga ketrampilan dalam bidang pariwisata harus dimiliki oleh Aparatur Dinas Pariwisata Kabupaten Sarmi dan juga masyarakat disekitaran lokasi wisata.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Kendala ataupun permasalahan yang ada pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sarmi yaitu Pengembangan objek wisata yang belum optimal, fasilitas kantor untuk menunjang kinerja pegawai, kurangnya partisipasi masyarakat dan kurangnya latar belakang ilmu kepariwisataan dan juga ketrampilan dalam bidang pariwisata.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mengangkat dan menggali informasi lebih dalam tentang kinerja aparatur dinas pariwisata dalam mengoptimalkan objek wisata dengan menggunakan teori Mangkunegara (2017:75) dengan mengambil lokasi penelitian pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sarmi dengan judul penelitian “**Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata dalam Mengoptimalkan Objek Wisata di Kabupaten Sarmi Provinsi Papua**”.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian Penulis menjadikan bahan pembelajaran dalam penulisan skripsi dari beberapa peneliti sebelumnya yang mengangkat topik tentang Kinerja Aparatur dalam mengoptimalkan pengembangan wisata dan menjadikannya sebagai bahan referensi dan juga pembanding dalam melaksanakan penelitian ini. Yang pertama adalah Veni Novita Saputri, beliau mengambil judul penelitian Pengembangan Sumber Daya Aparatur dalam meningkatkan kinerja Aparatur dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Kalimantan Barat dengan metode penelitian kualitatif dengan persamaan dengan skripsi penulis adalah sama-sama menggunakan metodologi kualitatif dan yang membedakan dalam penelitian adalah lokus yang akan diteliti oleh penulis. Berdasarkan penelitian Fajrin Kumiawati, Erwin Resmawan, Irman Surya (2018), mereka mengambil judul Kinerja Aparatur Dinas Pemuda dan Olahraga dan Pariwisata dalam pengelolaan objek wisata Pantai Tanah Kuningan di Kabupaten Bulungan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Persamaan dengan skripsi ini yaitu: sama-sama meneliti tentang kinerja aparatur sedangkan perbedaan penelitian ini dalam pengelolaan wisata sedangkan penulis meneliti tentang cara pengembangan kinerja aparatur. Sedangkan penelitian Mayang Vini Setya, Beliau mengambil judul Strategi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dalam upaya mengembangkan pariwisata Kota Semarang, persamaannya adalah metode penelitian sama yaitu penelitian kualitatif deskriptif, sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini lebih berfokus pada strategi dinas sedangkan didalam penelitian penulis berfokus kepada kinerja aparatur.

## **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penulis mengambil judul penelitian “Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata dalam Mengoptimalkan Dinas Pariwisata di Kabupaten Sarmi Provinsi Papua” dengan metodologi penelitian kualitatif dan teori yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu teori Kinerja Mangkunegara tahun 2017 yang terdiri dari 4 , yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas dan Tanggungjawab.

## **1.5 Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan kinerja apartur, faktor penghambat dan juga upaya dalam mengatasi hambatan yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata

## **II. METODE**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan Kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Kualitatif adalah penulisan yang menekankan pada aspek pemahaman yang mendalam, sedangkan deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa atau kejadian secara objektif. Pendekatan induktif merupakan pendekatan yang berfokus melalui pengamatan, kemudian dari hasil tersebut diambil kesimpulan. Data penelitian diperoleh dengan sumber data penelitian yaitu sumber data primer ( Simangunsong, 2017:230). Instrumen penelitian yaitu peneliti itu sendiri. Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara terhadap 8 orang informan yang terdiri dari kepala dinas, sekretaris dinas, kepala bidang ekonomi kreatif, kepala bidang destinasi wisata, kasubbag umum dan kepegawaian, 1 orang pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sarmi serta seorang warga dan seorang wisatawan di Kabupaten Sarmi Provinsi Papua.

## **PEMBAHASAN**

### **3.1 Kinerja Aparatur Dinas Pariwisata dalam Mengoptimalkan Objek Wisata di Kabupaten Sarmi Provinsi Papua**

#### **A. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan dalam melaksanakan tugas, serta ketrampilan dan kemampuan pegawai. Ketika diperhadapkan pada pilihan kualitas atau kuantitas banyak pemimpin lebih memilih kualitas, sebab percuma memiliki pegawai dengan jumlah besar tetapi minim kualitas. Kualitas kerja juga merupakan mutu seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, kualitas kerja meliputi ketrampilan kerja, kepuasan pelanggan dan inisiatif. Kualitas kerja adalah mutu pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh setiap pegawai Dinas Pariwisata. Wujudnya dapat berbentuk keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dan siap dalam memberikan pelayanan darurat. Dalam hal ini kualitas kerja yang difokuskan adalah kinerja keterampilan dari tiap-tiap seksi di Dinas Pariwisata.

Efisiensi dalam kinerja pegawai dipandang sebagai langkah pemerintah atau pimpinan dalam mempercepat laju pekerjaan dan pelayanan dari para pegawai. Selanjutnya efisiensi ini juga menjamin program atau kegiatan yang dijalankan tepat sasaran sehingga dampak dari kegiatan atau program tersebut saat berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Johanis M. Mansi, S.Sos selaku Kepala Dinas Pariwisata didalam ruangan Kepala Dinas Pariwisata pada hari senin, 29 januari 2023 Beliau mengatakan:

“Sejauh ini saya melihat efisiensi kerja para pegawai dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, menunjukkan bahwa perlu disesuaikan dari segi kualitas dan standarisasi pekerjaan dalam pengembangan pariwisata. Namun juga saya merasakan sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan sektor pariwisata. Peningkatan SDM ini harus terintegrasi dengan capaian kinerja secara kualitas agar dapat menjamin pelaksanaan tupoksi pegawai berjalan dengan baik dan sesuai harapan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Pariwisata dijelaskan bahwa aparatur jenis pariwisata di itu telah melaksanakan prosedur yang ada agar sasaran pengembangan objek wisata di Kabupaten Sarmi mencapai sasaran namun pengembangan sumber daya manusia masih

harus ditingkatkan agar pengembangan pembangunan pariwisata lebih optimal dan kekurangan yang membuat permasalahan yang berdampak terhadap pengembangan objek wisata dapat optimal. Penulis juga melakukan wawancara terhadap masyarakat yaitu Ones Mamwiso agar dapat mengetahui pendapatnya mengenai kualitas kerja. Petikan wawancara dari beberapa informan ialah sebagai berikut:

“Menurut penilaian kami sebagai masyarakat biasa, hanya bisa memahami bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sudah lebih baik, ini saya lihat dengan dikembangkannya fasilitas di Teilaga Ceimara ini sepeerti pembuatan jembatan, pondok-pondok kecil, toilet umum, dan perahu kecil sehingga menambah minat wisatawan untuk berkunjung, hal ini membuat masyarakat yang berjualan di sekitar area teilaga memiliki pendapatan yang lebih baik dari sebelumnya khususnya pada hari-hari libur. Tetapi untuk tempat wisata lain perawatan dan fasilitasnya masih belum maksimal.”

Berdasarkan wawancara bersama masyarakat yang berkunjung di salah satu objek wisata yaitu telaga cemara beliau menyampaikan bahwa menurut masyarakat kinerja pegawai sudah sejalan dengan kinerja yang seharusnya dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Sarmi yaitu pengembangan fasilitas yang sudah lebih maksimal di beberapa tempat wisata salah satunya di telaga cemara yang membuat pengunjung yang datang menjadi lebih nyaman dan lebih meningkatkan pendapatan masyarakat yang tinggal di sekitar tempat objek wisata ini. Tetapi beberapa objek wisata lain belum memiliki fasilitas dan perawatan yang maksimal.

## **B. Kuantitas Kinerja**

Kuantitas kerja menunjuk pada jumlah kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Kualitas pegawai kerap menjadi komponen penilaian utama karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan atau produk yang di hasilkan. Penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Saat ia berhasil melampaui standar yang telah ditentukan, bisa dibilang ia berhasil, jika kuantitas kerja rendah, pimpinan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bernike L. Yarisetouw, SS. selaku Sekretaris Dinas Pariwisata didalam ruangan Dinas Pariwisata pada hari senin, 29 januari 2023 Beliau mengatakan: “Aparatur di sini sudah berusaha semaksimal mungkin agar bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan untuk bisa mencapai keseluruhan sasaran kerja, tetapi masih ada beberapa program kerja yang belum terlaksana pada tahun 2022 dikarenakan adanya permasalahan dari serangan prasarana dengan jalur kinerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya dari kegiatan pariwisata maupun pengembangan kegiatan objektivitas di Kabupaten Sarmi.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pariwisata dijelaskan bahwa aparatur Dinas pariwisata di itu telah melaksanakan prosedur yang ditetapkan semaksimal mungkin agar sasaran pengembangan objek wisata di Kabupaten Sarmi mencapai sasaran sesuai dengan tujuan pengembangan namun masih terdapat permasalahan yang berdampak terhadap pengembangan objek wisata.

Kuantitas kerja merupakan akumulasi pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap pegawai di suatu instansi atau organisasi. Wujud dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari tingkat kinerja pegawai yang ada. Pelaksanaan dari proses wawancara yang telah dilakukan, penulis berhasil mendapatkan informasi yang akan dijadikan data primer dalam menganalisis faktor pendukung

kinerja aparatur dalam meingoptimalkan Objeik Wisata di Kabupatein Sarmi Provinsi Papua seisuai deingan keiteintuan yang teilah diteitapkan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Cudrad R.D Kreeuw, S. Amd. selaku Kepala Bidang Destinasi Dinas Pariwisata didalam Kantor Dinas senin, 20 Februari 2023 Beliau meingatakan:

“Aparatur Dinas Pariwisata Kabupaten Sarmi sudah bekerja deingan baik, tetapi untuk masalah efisiens masih agak kurang efisien. Karena peraturan Dinas Pariwisata masih kurang efektif dan efisien dalam inisiatif dikareinakan faktor inteirnal seperti fasilitas sarana dan prasarana sehingga menghambat kinerja Aparatur Dinas Pariwisata Kabupaten Sarmi dalam melaksanakan tugasnya”.

Berdasarkan wawancara bersama Kabid Destinasi Dinas Pariwisata menjelaskan bahwa aparatur dinas pariwisata telah bekerja deingan baik dalam pelaksanaan pemenuhan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan, namun belum efisien. Hal ini bukan dikarekanan oleh peraturan atau kebijakan yang ditetapkan tetapi dikarenakan faktor dari dalam Dinas Pariwisata sendiri seperti kurangnya fasilitas sarana prasarana sehingga aparatur Dinas Pariwisata dalam pelaksanaan tugasnya menjadi terhambat.

### **C. Tanggung jawab**

Manusia dalam makhluk sosial yang selama hidupnya akan diperhadapkan dengan semua keadaan yang mewajibkan adanya sikap tanggung jawab dalam perannya masing-masing. Tanggungjawab merupakan identitas diri manusia berbudaya. Tanggungjawab akan muncul disaat manusia sudah menyadari perbuatan baik dan perbuatan buruk yang ia lakukan. Oleh karena itu tanggung jawab merupakan sikap yang sangat penting dan wajib dimiliki oleh setiap manusia. Melalui perilaku sikap tanggung jawab, seseorang dapat diharggai oleh orang lain.

Sikap tanggung jawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja institusi. Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditungaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pemimpin dan menghafa kenyamanan kerja serta produktivitas kerja. Tanggung jawab dalag bentuk komutmen individu dalam setiap aktivitasnya.

Pertanggungjawaban atau akuntabilitas merupakan segala aktivitas yang berhubungan dengan pihak yang berkaitan atau berkepentingan yang menjadi stakeholder yang merujuk kepada pertanggungjelasan. Pertanggung jelasan yang dimaksud berupa penyajian laporan yang kongkrit kepaad pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Agus T. Wahyudi, SE. selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Perencanaan Dinas Pariwisata didalam ruangan Sekretariat Dinas Pariwisata pada hari seinin, 17 february 2023 beiliau meingatakan:

“Untuk pertanggungjawaban dari Dinas Pariwisata sendiri kami memiliki laporan kinerja pegawai berupa LAKIP dan juga memiliki rencana strategis untuk pembuatan laporan kinerja pertahunnya.”

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Agus T. Wahyudi, SE. selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Perencanaan Dinas Pariwisata untuk akuntabilitas sendiri dari kinerja aparatur di Dinas Pariwisata Kabupaten Sarmi telah membuat laporan kepada pemerintah dan juga masyarakat yang membaca Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai tersebut.

## **D. Pelaksanaan Tugas**

Fleksibilitas Pelaksana tugas adalah seberapa efektif seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan oleh organisasi. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai terlihat melakukan banyak pekerjaan tetapi tidak tepat sasaran, hal ini tentunya akan mengganggu produktifitas serta progres dari organisasi. Memiliki pegawai yang bekerja secara efektif adalah hal yang sangat berharga dalam sebuah organisasi atau perusahaan oleh karena itu penempatan pegawai yang efektif juga sangat berpengaruh dalam mendukung efektifitas kerja pegawai.

Menurut Maria M. Marau, SP, MM. selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata berdasarkan wawancara pada hari rabu, 14 Feibruari 2023 Beliau meingatakan:

“Aparatur Dinas Pariwisata dalam melaksanakan tugas sesuai dengan rencana kerja sejauh ini sudah sangat baik contohnya deingan dioptimalkannya fasilitas di Telaga Cemara ini seperti pembuatan jembatan, pondok-pondok kecil, toleit umum, dan perahu kecil sehingga menambah minat wisatawan untuk berkunjung, hal ini membuat masyarakat yang berjualan di sekitar area telaga memiliki pendapatan yang lebih baik dari sebelumnya khususnya pada hari-hari libur.”

Berdasarkan hasil wawancara penulis dingan pelaku usaha di sekitaran Objek Wisata Telaga Cemara merasa bahwa dengan adanya tindakan pemerintah untuk mengoptimalkan objek wisata ini berupa jembatan, pondok-pondok kecil, toleit umum, dan perahu kecil meimberikan dampak positif kepada masyarakat di seikitar objek wisata karena pendapatan mereka bisa lebih meningkat karena kunjungan dari wisatawan.

### **3.2 Hambatan Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat yaitu:**

- Berdasarkan data pendidikan akhir pegawai hanya sedikit pegawai dengan latar belakang ilmu kepariwisataan, mempengaruhi kinerja pegawai.
- Dinas Pariwisata Kabupaten Sarmi memiliki fasilitas yang kurang untuk menunjang kinerja pegawai.

### **3.3 Upaya mengatasi hambatan Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat yaitu:**

- Mencermati proses reikrutmein agar peigawai yang direikrut seisuai deingan keibutuhan.
- Dinas Pariwisata merencanakan anggaran Tahun 2023 untuk melengkapi fasilitas yang kurang untuk menunjang kinerja pegawai.

### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Penelitian terkait pengoptimalan pengembangan objek wisata di kabupaten Sarmi Provinsi Papua ini mengamati bagaimana pengoptimalan yang telah diupayakan ini apakah berjalan secara optimal atau tidak berdasarkan teori dari Mangkunegara 2017. Sedangkan penelitian yang dilakukan Veni Novita Saputri dengan metodologi kualitatif. Bersarkan penelitian Fajrin Kumiawati, Erwin Resmawan, Irman Surya (2018) dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan penelitian Mayang Vini Setya dengan metode penelitian kualitatif deskriptif, sedangkan.

### 3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Penulis menemukan faktor penghambat masih terjadi kendala terkait kehadiran pegawai dikarenakan keterbatasan transportasi dari beberapa pegawai.

## III. KESIMPULAN

### 4.1 Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan sudah cukup baik.

Dari 4 dimensi Kinerja aparatur menurut Mangkunegara (2017: 75), yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab terdapat 2 dimensi yang dapat dikatakan sudah cukup baik dan berjalan secara optimal yaitu: Tanggungjawab dan Pelaksanaan Tugas. Dimensi yang masih terdapat permasalahan ada 2, yaitu pada dimensi Kualitas yang masih belum optimal dan dimensi Kuantitas yang juga masih kurang optimal..

### 4.2 Hambatan Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat yaitu:

- Fasilitas yang belum lengkap.
- Latar belakang pendidikan.

### 4.3 Upaya mengatasi hambatan Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat yaitu:

- Melengkapkan fasilitas untuk kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pelayanan.
- Memberikan pelatihan kepariwisataan kepada pegawai.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu dinas saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan teori Mangkunegara.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan perkembangan objek wisata untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## IV. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pimpinan beserta jajarannya dan pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Sarimi yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## V. DAFTAR PUSTAKA

Simangunsong, Feirnandeis. (2017). *Meitodologi Peineilitian Peimeirintahan*. Bandung: Alfabeta  
Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.  
Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang Reipublik Indoneisia Nomor 30 Tahun 2014 teintang teintang administrasi peimeintahan

Peiraturan Peimeirintah Nomor 38 Tahun 2017 teintang inovasi daerah, jaminan keipala daerah beirinovasi

Undang-Undang Reipublik Indoneisia nomor 26 Tahun 2003 Teintang peimbeintukan Kabupatein Sarmi

Peiraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2021 Teintang Peingeilolaan Poteinsi Wisata Bahari, Wisata Alam, Wisata Seijarah dan Budaya Lokal di Kabupatein Sarmi

