

**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENINGKATKAN
KUNJUNGAN WISATA DI DINAS PARIWISATA KEBUDAYAAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA DI KABUPATEN DAIRI PROVINSI
SUMATERA UTARA**

Gracia Frederik Yose Siregar
NPP. 31.0064

Asdaf Kabupaten Dairi, Provinsi Sumatra Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : siregarfrederik@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Drs. Haryanto, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Dairi Regency has many tourist destinations and has the potential to provide regional income and support the welfare of local communities. However, in reality the Dairi Regency area has not been optimized even though there are many tourist destinations that have the potential to be visited by local and foreign tourists. **Purpose:** to determine the performance of civil servants in increasing tourist visits at the Department of Tourism, Culture, Youth and Sports in Dairi Regency, identify obstacles to the performance of civil servants in increasing tourist visits at the Department of Tourism, Culture, Youth and Sports in Dairi Regency and to find efforts that can be made to overcome obstacles the. The theory that the author uses is the opinion of Mangkunegara (2017) that performance consists of quality, quantity, implementation of duties and responsibilities. **Method :** The research method used is descriptive qualitative with an inductive approach, collecting data through interviews, documentation, observation and triangulation according to the problems that occur. **Result:** The performance of civil servants in increasing tourist visits at the Department of Tourism, Culture, Youth and Sports in Dairi Regency is still not optimal. **Conclusion:** The performance of civil servants at the Dairi Regency Tourism, Culture, Youth and Sports Department in increasing tourist visits has not been optimal. Obstacles to the Performance of Civil Servants in Increasing Tourist Visits at the Department of Tourism, Culture, Youth and Sports are as follows; Lack of employee skills, lack of employee innovation & lack of work facilities. efforts that need to be made to overcome obstacles to the performance of Civil Servants; providing training for employees, providing opportunities for employees to attend tourism seminars & adding work facilities

Keywords: Performance, Civil Servants, Improvement, Tourist Visits

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Kabupaten Dairi yang memiliki banyak destinasi tujuan wisata dan berpotensi untuk memberikan pendapatan wilayah dan menunjang kesejahteraan masyarakat lokal. Namun, pada kenyataannya wilayah Kabupaten Dairi ini belum dioptimalisasi meskipun sudah banyak destinasi wisata

yang berpotensi untuk dikunjungi wisatawan lokal dan asing. **Tujuan:** untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kunjungan wisata di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Dairi, mengidentifikasi kendala kinerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kunjungan wisata di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Dairi serta menemukan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut. Teori yang penulis gunakan yakni pendapat dari Mangkunegara (2017) kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. **Metode :** Metode penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. **Hasil/Temuan:** Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisata Di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Dairi masih belum optimal. **Kesimpulan:** Kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi dalam meningkatkan kunjungan wisata belum optimal. Kendala Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisata di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga sebagai berikut ; Kurangnya keahlian yang dimiliki pegawai, kurangnya inovasi pegawai & kurangnya fasilitas kerja. upaya yang perlu dilakukan mengatasi kendala kinerja Pegawai Negeri Sipil ; memberikan pelatihan bagi pegawai, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti seminar kepariwisataan & penambahan fasilitas kerja

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Peningkatan, Kunjungan Wisata

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumatera Utara merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang cukup dikenal dengan banyaknya objek wisata yang tersebar di banyak kota dan kabupaten. Contohnya terealisasikan dalam upaya pembangunan pelabuhan, kuliner, perhotelan, bahkan pelayaran (Sihombing et al., 2017). Bahkan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara juga dirancang untuk dapat merespons isu strategis mengenai jangka pembangunan menengah daerah Provinsi Sumatera Utara yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023. Provinsi Sumatera Utara juga memiliki kabupaten lain yang memiliki potensi. Salah satunya Kabupaten Dairi yang memiliki banyak destinasi tujuan wisata seperti air terjun Lae Pendaroh, Danau Sicike, Taman Wisata Iman, Tao Silalahi dan Pemandian Lau Timah yang berpotensi untuk memberikan pendapatan wilayah dan menunjang kesejahteraan masyarakat lokal (Siregar & Pinem, 2020). Namun, pada kenyataannya wilayah Kabupaten Dairi ini belum dioptimalisasi meskipun sudah banyak destinasi wisata yang berpotensi untuk dikunjungi wisatawan lokal dan asing.

Banyaknya objek wisata yang tersebar di Kabupaten Dairi yang digolongkan ke dalam 2 jenis pariwisata yaitu pariwisata alam dan pariwisata budaya seharusnya dapat dimanfaatkan oleh pemerintah dan masyarakat untuk dapat meningkatkan kunjungan wisatawan ke Kabupaten Dairi dengan mengoptimalkan pengembangan objek wisata dan mengoptimalkan penyediaan fasilitas wisata sehingga menjadi

daya tarik wisatawan untuk berkunjung ke Kabupaten Dairi. Akan tetapi, objek wisata di Kabupaten Dairi juga memiliki hambatan dalam pengembangan wisata, diantaranya adalah kurangnya sumber dana yang diperoleh dari APBD Kabupaten Dairi, minimnya koordinasi dengan SKPD, masih sedikitnya gerakan untuk menggalang kunjungan pariwisata, masyarakat belum menaruh perhatian pada bidang pariwisata, dan masih kurangnya kesadaran atas hubungan dinas dengan masyarakat dalam pengelolaan objek wisata untuk peningkatan kunjungan wisata di Kabupaten Dairi. Optimalisasi pengelolaan sumber daya alam daerah di Kabupaten Dairi juga sudah terencana dalam RPJMD 2020-2024. Hal ini didorong bahwasannya kondisi geografis Dairi memberikan keuntungan dan peluang yang menjadi sumber daya riil menggerakkan perekonomian daerah. Beberapa upaya telah pemerintah setempat juga mengoptimalkan adanya destinasi wisata di Kabupaten Dairi, yakni Taman Wisata Iman dalam kawasan strategis wisata. Taman Wisata Iman ini meliputi daerah Kecamatan Parbuluan, Kecamatan Sitinjo, dan Kecamatan Silahisabungan yang dimana merupakan pendukung dari kawasan Sidikalang. Pembangunan ini memiliki konsep pengembangan Desa Wisata yang melakukan pendekatan sustainable tourism, eco tourism, community-based, culture based, dan good tourism governance.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)

Namun muncul permasalahan terhadap penurunan angka jumlah wisatawan yang ada di kabupaten dairi selama kurang lebih 5 tahun terakhir yang tertuang sebagaimana terdapat tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Wisatawan Di Kabupaten Dairi

No	Tahun	Wisatawan Nusantara (Orang)	Wisatawan Asing (Orang)	Jumlah (Orang)
1	2019	118.294	215	118.509
2	2020	51.527	70	51.597
3	2021	44.530	-	44.530
4	2022	62.170	-	62.170
5	2023	100.878	68	100.946

Sumber : Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi, diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan data yang ada terjadi penurunan kunjungan wisatawan pada tahun 2019-2021. Hal ini dikarenakan mulai diberlakukannya aturan mengenai pembatasan kegiatan pada masa pandemi Covid-19. Pada masa pandemi Covid-19 juga terjadi pembatasan perjalanan dan lockdown yang mengakibatkan berkurangnya mobilitas wisatawan baik wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara. Walaupun pada 3 tahun terakhir yakni pada tahun 2021 sampai 2023 grafiknya naik akan tetapi jumlah wisatawannya belum bisa menandingi pada tahun sebelum adanya covid. Penurunan dan belum pesatnya angka kunjungan wisatawan adalah menjadi permasalahan dalam menilai lebih jauh kinerja pegawai negeri sipil di kabupaten tersebut, terutama dalam hal pengembangan pariwisata. Salah satu

contohnya objek wisata Lae Pandaroh yang belum dioptimalisasi. Daya tarik objek wisata ini dianggap kurang menarik karena keberadaan atraksi wisata yang kurang menarik, fasilitas pelengkap yang kurang menunjang wisatawan. Di samping itu, objek wisata ini juga masih minimnya dengan promosi yang berbasis digital. Dan masih banyak tempat wisata yang nasib nya sama dengan lae pandaroh. Kemudian dari segi eProgram event-event pariwisata dan pengelolaan amenitas pariwisata yang telah diselenggarakan terhadap pegawai negeri sipil setempat juga tidak memberikan signifikansi dalam jumlah wisatawan ke Kabupaten Dairi.

Upaya yang telah dilakukan ini pemerintah setempat, meliputi pelatihan, program, dan sosialisasi juga seharusnya dapat menunjang tercapainya target yang dibuat (Daud et al., 2018) Namun, pada kenyataannya, masih minimnya kunjungan wisata di Kabupaten Dairi menjadi bahasan lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini memiliki ketertarikan sendiri bagi penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan

1.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar dalam pembuatan penelitian ini, tentunya tidak terlepas dari penelitian terdahulu sebagai bahan referensi penulis sebelum melaksanakan penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan bahan dasar dalam penelitian ini. Penelitian milik Hanna Marice Bleskadit et al., (2020) mengenai kinerja ASN dalam pelayanan di Disdukcapil Kota Sorong mendapatkan hasil produktifitas kinerja aparatur sipil negara dalam melakukan pelayanan publik yang dapat ditandai dengan minimnya ketersediaan sarana-prasarana atau alat penunjang dalam melakukan kegiatan pelayanan publik seperti alat printer. Kemudian penelitian milik Desty Pratiwi & Silverius Tey Seran, (2018) yang membahas Strategi Peningkatan Kinerja ASN Melalui sebuah aplikasi di IPDN kampus Kalbar didapatkan hasil Strategi peningkatan kuantitas pekerjaan melalui pelayanan/helpdesk SIKERJA oleh biro kepegawaian bagian pengembangan karier yang dapat diakses secara langsung maupun melalui media sosial. Selanjutnya penelitian milik Kusuma, (2013) yang membahas kinerja PNS di kantor BKD Kabupaten Kutai Timur mendapatkan hasil secara keseluruhan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur belum berjalan dengan maksimal karena berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa BKD Kabupaten Kutai Timur membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan yang bagus, pengalaman serta tingkat disiplin tinggi. Selanjutnya penelitian milik Dartha, (2010) yang meneliti mengenai Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja PNS pada Setda Kota Malang mendapatkan hasil variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel materi diklat merupakan variabel yang paling dominan. Kemudian penelitian milik Glandy et al., (2015) mengenai evaluasi kinerja PNS dalam meningkatkan pelayanan publik di kantor camat Tompaso dengan hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor kecamatan secara keseluruhan sudah berjalan baik namun di beberapa sisi memang masih terdapat kendala yang mempengaruhi kinerja dari PNS. Selanjutnya penelitian dari Aidar et al., (2018) yang meneliti tentang kinerja Pemerintah dalam meningkatkan kualitas

pembangunan pariwisata kota bayuwangi mendapatkan hasil Kinerja pemerintah banyuwangi dalam pembangunan pariwisata di kota banyuwangi digolongkan bagus dan berhasil mempromosikan kota banyuwangi menjadi salah satu kota yang berhasil mengembangkan konsep pariwisata yaitu kegiatan pariwisata yang berwawasan lingkungan dengan mengutamakan aspek konservasi alam, aspek pemberdayaan sosial budaya, dan ekonomi masyarakat lokal serta aspek pembelajaran dan pendidikan. Selanjutnya penelitian milik Rahman Syarif, (2023) yang meneliti mengenai efektifitas kinerja Bappeda dalam penanganan isu strategis di Kabupaten Banggai Laut didapatkan hasil ASN BAPPEDA dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, sudah berjalan dengan efektif jika dilihat dari angka persentase. dimana persentase capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yang menjadi indikator kerja utama (IKU) berada pada angka 82,69 % untuk poin peningkatan kinerja aparatur dari target yang ditetapkan sebesar 77,5-80 % sehingga tercapai dengan angka baik. Selanjutnya penelitian milik Rindah, (2017) dengan hasilnya menunjukkan bahwa kualitas, kuantitas, tepat waktu, efektifitas, mandiri, disiplin, komitmen dan tanggung jawab merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja Dinas Sulawesi Tengah. Selanjutnya penelitian dari Mediza, (2023) yang meneliti mengenai kinerja PNS dalam melaksanakan pelayanan publik di kanrot camat Tuah Madani Pekanbaru mendapatkan hasil website yang kurang baik dan kemampuan aparatur yang terbatas dalam bidang teknologi informasi, kekurangan pegawai dan fasilitas dan sarana dan prasarana yang kurang memadai. Dan yang terakhir penelitian milik Dwi Saputro, (2023) yang mendapatkan hasil Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja sudah dilaksanakan dengan baik oleh Dinas Pendidikan namun masih ada banyak kendala di lapangan yang menghambat proses percepatan sertifikasi guru tersebut seperti banyak guru yang belum memenuhi syarat dalam mendapatkan sertifikasi, adanya kuota sertifikasi, sinyal internet yang masih kurang baik di beberapa daerah dan lainnya.

1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah

Kebaharuan penelitian ini dibuktikan dengan data tahun terakhir 2023 hal ini tentu berbeda dengan penelitian penelitian yang sebelumnya. Adapun data data yang membuktikan penelitian ini baru dilaksanakan yakni dokumentasi, data pegawai dan juga data primer lainnya. Selanjutnya dasar landasan legalistik menggunakan UU ASN No 20 Tahun 2023 sebagai UU Asn yang terbaru. Teori yang penulis gunakan yakni menggunakan teori mangkunegara (2017) dimana berbeda dengan penelitian penelitian yang penulis jadikan referensi sebagai contohnya penelitian milik Dwi Saputro, (2023) yang menggunakan teori kinerja Dwiyanto (2008:50) dengan indikator: 1) Produktivitas; 2) Kualitas Layanan ; 3) Responsivitas ; 4) Responsibilitas dan ; 5) Akuntabilitas.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kunjungan wisata di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara, kendala kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kunjungan wisata

serta upaya yang perlu dilakukan guna mengatasi kendala kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kunjungan wisata di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara

II. METODE

Pendelitan ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangunsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 6 orang. Kemudian diperkuat dengan adanya observasi yang dilakukan selama di lapangan serta dengan dokumentasi melalui dokumentasi kegiatan yang dilakukan dan juga dokumen dokumen yang menjadi penguat pernyataan yang didapat selama melakukan penelitian. Teknik analisis data dilakukan melalui Reduksi Data, Penyajian Data, dan Kesimpulan. Nurdin, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori Kinerja Mangkunegara, (2017) Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, dan tanggung jawab.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari kinerja PNS Di Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara melalui analisis teori Kinerja Mangkunegara (2017) Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, dan tanggung jawab dapat dilihat pada subbab berikut :

3.1 Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisata Di Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara

a. Kualitas Kerja

1. Efektivitas kerja

Tabel 3.1

Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Indikator Efektivitas

No	Pertanyaan pada indikator Efektivitas	Rekapitulasin Jawaban			Jumlah skor	N of item	Jumlah Nilai	Kategori
		TE	KE	E				
1	Pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi Sudah bekerja dengan efektif	1	3	2	13	6	72.2%	Kurang efektif

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 6 responden terdapat 1 orang yang memilih tidak baik, 3 orang memilih kurang baik dan 2 orang memilih baik. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan kinerja pegawai dapat dikategorikan kurang efektif dengan nilai keseluruhan 72.2 %. Kemudian hasil wawancara dan pengamatan ditrmukan kendala seperti, kurangnya disiplin waktu pegawai, kurangnya kompetensi dan keahlian pegawai serta kurangnya inovasi dalam pengembangan wisata pegawai Dinas Pariwisata

Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi.

2. Efisiensi Kerja

Tabel 3.2
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Indikator Efisiensi

No	Pertanyaan pada indikator Efisiensi	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N of item	Jumlah Nilai	Kategori
		TE	KE	E				
1	Pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi sudah bekerja dengan Efisien	1	3	2	13	6	72.2%	Kurang efisien

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 6 responden terdapat 1 orang yang memilih tidak baik, 3 orang memilih kurang baik dan 2 orang memilih baik. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan kinerja pegawai dapat dikategorikan kurang efisien dengan nilai keseluruhan 72.2 %. Kemudian dari hasil wawancara dan observasi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga belum efisien karena penyelesaian tugas yang masih tidak tepat waktu, kurangnya kesadaran pegawai akan tugas dan tanggungjawabnya serta masih kurangnya jurusan pariwisata yang bekerja di dinas tersebut sehingga diperlukan pelatihan kepada pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi.

3. Kinerja Yang Baik

Tabel 3.3
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Indikator Kinerja Yang Baik

No	Pertanyaan pada indikator Kinerja yang baik	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N of item	Jumlah Nilai	Kategori
		KB	B	SB				
1	Pegawai negeri sipil sudah melakukan kinerja yang baik		2	4	16	6	88.8%	Sangat baik

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 6 responden terdapat 2 orang memilih kurang baik dan 4 orang memilih baik. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan kinerja pegawai dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai keseluruhan 88.8%. Dan dari hasil wawancara dan pengamatan kinerja pegawai negeri sipil dapat dikatakan cukup baik karena pegawai melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dan tingkat kepuasan masyarakat yang berada di daerah wisata dan wisatawan yang berkunjung merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

4. Disiplin Waktu

Tabel 3.4
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Indikator Disiplin Waktu

No	Pertanyaan pada indikator Disiplin Waktu	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N of item	Jumlah Nilai	Kategori
		TD	KD	D				
1	Pegawai negeri sipil sudah disiplin dalam waktu	2		4	14	6	77.7%	Kurang disiplin

Sumber : Diolah oleh peneliti,2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 6 responden terdapat 2 orang memilih tidak baik dan 4 orang memilih baik. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan kinerja pegawai dapat dikategorikan kurang disiplin dengan nilai keseluruhan 77.7%. kemudian berdasarkan pengamatan pegawai yang ketika setelah melakukan absensi pergi ke kantin untuk sekedar sarapan hal itu menunjukkan PNS masih kurang disiplin dalam waktu bekerja sehingga diperlukan adanya evaluasi yang secara menyeluruh untuk peningkatan disiplin pegawai negeri sipil.

5. Kerjasama Tim

Tabel 3.5
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Indikator Kerjasama Tim

No	Pertanyaan pada indikator kerjasama tim	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N o fitem	Jumlah Nilai	Kategori
		KB	B	SB				
1	Pegawai negeri sipil berkolaborasi dengan Masyarakat dalam meningkatkan kunjungan wisata di Kabupaten Dairi		1	5	17	6	94.4%	Sangat baik

Sumber : Diolah oleh peneliti,2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 6 responden terdapat 1 orang memilih kurang baik dan 5 orang memilih baik. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan kinerja pegawai dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai keseluruhan 94.4%. Dari hasil wawancara dan pengamatan kerjasama tim di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga berjalan dengan baik hal ini terlihat ketika penulis mengamati secara langsung ketika diadakannya rapat dalam pengadaan suatu event pariwisata.

b. Kuantitas Kerja

1. Pencapaian target kerja

Tabel 3.6
Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Dairi Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya kunjungan wisatawan	Persentase kontribusi pajak dan retribusi sektor pariwisata terhadap PAD	5.04	4.57	90.67
		Persentase peningkatan jumlah kunjungan wisatawan	45.45	29.32	64.51
		Persentase budayabenda dan tak benda yang dilestarikan	100	100	100
		Persentase peningkatan prestasi olahraga	23	25	108.70
		Persentase peningkatan wirausahawan muda	7	6.93	99
2	Meningkatnya akuntabilitas	Predikat SAKIP	B		

Sumber : Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga, 2024

Berdasarkan dari hasil wawancara, dokumentasi dan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pencapaian target kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi sudah berjalan dengan baik.

2. Standar dalam Bekerja

Tabel 3.7
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Standar dalam Bekerja

No	Pertanyaan pada indikator standar dalam bekerja	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N o fitem	Jumlah Nilai	Kategori
		KB	B	SB				
1	Pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi	1	1	4	15	6	83.3%	Sangat baik

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui kinerja pegawai dengan indikator standar dalam bekerja dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai keseluruhan 83.3%. Sedangkan hasil wawancara standar kerja dinas pariwisata kebudayaan pemuda dan olahraga dapat dikatakan baik karena selalu mengupayakan inovasi pembangunan daerah wisata dan memberikan pelayanan yang prima kepada wisatawan dengan menerapkan 3S dalam pelayanannya.

3. Memiliki keterampilan dan kemampuan

Tabel 3.8
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Keterampilan dan Kemampuan

No	Pertanyaan pada indikator keterampilan dan kemampuan	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N o fitem	Jumlah Nilai	Kategori
		TB	CB	B				
1	Pegawai sudah memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai dengan bidangnya guna meningkatkan kunjungan wisata	1	2	3	14	6	77.7%	Cukup Baik

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui kinerja pegawai dengan indikator keterampilan dan kemampuan pegawai dapat dikategorikan cukup baik dengan nilai keseluruhan 77.7%. Sedangkan hasil wawancara didapatkan bahwa keterampilan pegawai di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi masih kurang dan perlu adanya pelatihan khusus tentang pariwisata karena pegawai yang bekerja di dinas ini hanya sedikit yang memiliki latar belakang kepariwisataan.

c. Pelaksanaan Tugas

Berdasarkan teori yang penulis gunakan dalam pengukuran kinerja PNS berdasarkan pelaksanaan tugas terdapat 3 indikator adapun penjelasannya sebagai berikut

1. Kesadaran dalam menjalankan tugas

Tabel 3.9
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Kesadaran dalam Tugas

No	Pertanyaan pada indikator kesadaran dalam tugas	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N o fitem	Jumlah Nilai	Kategori
		TB	CB	B				

1	Pegawai sudah sadar dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai bidang kerjanya	1	2	3	14	6	77.7%	Cukup Baik
---	---	---	---	---	----	---	-------	------------

Sumber : Diolah oleh peneliti,2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan kinerja pegawai dengan indicator kesadaran dalam tugas dapat dikategorikan cukup baik dengan nilai keseluruhan 77.7%. Sedangkan hasil wawancara di atas disimpulkan bahwa kesadaran melaksanakan tugas di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Dairi masih kurang karena pegawai yang bekerja disana harus selalu diawasi dalam menjalankan tugasnya dan harus selalu dipantau karena rendahnya inisiatif pegawai yang bekerja di dinas tersebut

2. Pelaksanaan Tugas Sesuai SOP

Tabel 3.10
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Pelaksanaan Tugas sesuai dengan SOP

No	Pertanyaan pada indikator pelaksanaan tugas sesuai dengan SOP	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N ofitem	Jumlah Nilai	Kategori
		TB	CB	B				
1	Pegawai sudah beranidan tegas untuk mengambil keputusan sesuai dengan SOP	1	3	2	13	6	72.2%	Cukup Baik

Sumber : Diolah oleh peneliti,2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui kinerja pegawai dengan indicator pelaksanaan tugas sesuai dengan SOP dapat dikategorikan cukup baik dengan nilai keseluruhan 72.2%. Sedangkan hasil wawancara dan pengamatan disimpulkan ketepatan pelaksanaan tugas pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi belum terlaksana dengan baik, para pegawai masih belum melaksanakan tugas sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditetapkan.

3. Penguasaan dalam Pekerjaan

Tabel 3. 11
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Penguasaan dalam Pekerjaan

No	Pertanyaan pada indikator penguasaan dalam pekerjaan	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N ofitem	Jumlah Nilai	Kategori
		Jawaban						
		TB	CB	B				
1	Pegawai sudah menguasai bidang kerjanya masing masing sesuai dengan tugas dan fungsinya	2	3	1	11	6	61.1%	Cukup Baik

Sumber : Diolah oleh peneliti,2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui kinerja pegawai dengan indicator penguasaan dalam pekerjaan dapat dikategorikan cukup baik dengan nilai keseluruhan 61.1%. Sedangkan hasil wawancara didapatkan penguasaan dalam pekerjaan pegawai di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi masih belum optimal. Hal ini terlihat dari pegawai

yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugasnya dan juga masih adanya pegawai yang belum mahir untuk menggunakan teknologi.

d. Tanggung Jawab

Berdasarkan teori yang penulis gunakan dalam pengukuran kinerja PNS berdasarkan Tanggung jawab terdapat 2 indikator adapun penjelasannya sebagai berikut

1. Ketepatan Melaksanakan Tugas

Tabel 3.12
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Ketepatan Melaksanakan Tugas

No	Pertanyaan pada indikator ketepatan melaksanakan tugas	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N of item	Jumlah Nilai	Kategori
		TB	B	SB				
1	Pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah tepat dan sesuai dengan prosedur yang ada		3	3	15	6	83.3%	Sangat Baik

Sumber : Diolah oleh peneliti,2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui kinerja pegawai dengan indikator ketepatan dalam melaksanakan tugas dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai keseluruhan 83.3%. Sedangkan hasil wawancara dan pengamatan di lapangan dari penulis, dapat disimpulkan kesadaran dalam melaksanakan tugas pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi dapat dikatakan baik karena pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan bertanggungjawab dan dapat memenuhi capaian target kerja sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Profesional dalam Bekerja

Tabel 3.13
Jawaban Responden Terkait Pertanyaan Profesional dalam Bekerja

No	Pertanyaan pada indikator profesional dalam bekerja	Rekapitulasi Jawaban			Jumlah skor	N of item	Jumlah Nilai	Kategori
		Jawaban						
		TB	CB	B				
1	Pegawai di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Dairi sudah profesional dalam bekerja	2	3	1	11	6	61.1%	Cukup Baik

Sumber : Diolah oleh peneliti,2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui maka dapat disimpulkan kinerja pegawai dengan indikator profesional dalam bekerja dapat dikategorikan cukup baik dengan nilai keseluruhan 61.1%. Sedangkan hasil wawancara dan pengamatan di lapangan dari penulis, dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Dairi belum dapat dikatakan profesional dalam bekerja karena masih memiliki banyak kendala dalam pelaksanaan tugasnya seperti pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya sendiri dan kurangnya pegawai yang memiliki latar belakang kepariwisataan sehingga pegawai kurang inovatif dan kreatif dalam menjalankan tugasnya.

3.2 Kendala Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisata di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Dairi

a. Kurangnya keahlian yang dimiliki pegawai

Faktor yang menghambat Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Olahraga dalam meningkatkan kunjungan wisata di Kabupaten Dairi ialah kurangnya pegawai yang berkualitas dan tidak ahli di bidang pariwisata sehingga belum mampu mengolah pariwisata secara maksimal..

b. Kurangnya Inovasi Pegawai

Berdasarkan pada pengamatan penulis pada saat pelaksanaan magang dan penelitian serta hasil wawancara, analisis dari penulis dapat disimpulkan bahwa faktor yang menghambat Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Olahraga dalam meningkatkan kunjungan wisata di Kabupaten Dairi adalah kurangnya inovasi pegawai sehingga berdampak pada minat wisatawan yang berkunjung ke Kabupaten Dairi..

c. Kurangnya Fasilitas kerja

Berdasarkan pada pengamatan penulis pada saat pelaksanaan magang dan penelitian serta hasil wawancara, analisis dari penulis dapat disimpulkan bahwa faktor yang menghambat Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Olahraga dalam meningkatkan kunjungan wisata di Kabupaten Dairi adalah sarana dan prasarana yang kurang dan tidak memadai

3.3 Upaya Untuk Mengatasi Kendala Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kunjungan wisata di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara.

a. Memberikan Pelatihan Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga untuk mengatasi faktor penghambat kinerja pegawai adalah dengan cara mengikutsertakan pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dengan mengikuti diklat tersebut akan menambah pengetahuan dan keterampilan yang akan membantu untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan optimal.

b. Memberikan Kesempatan Bagi Pegawai Untuk Mengikuti Seminar Kepariwisataaan

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi untuk mengatasi faktor penghambat kinerja pegawai adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti seminar kepariwisataan.

c. Penambahan Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga menjelaskan bahwa untuk mengatasi hambatan yang terjadi saat ini yaitu sarana prasarana penunjang kinerja yang kurang sudah

ditambahkan dalam pengajuan rencana anggaran dan tinggal menunggu realisasinya saja. Adanya penambahan fasilitas kerja untuk pegawai ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai sehingga dalam peningkatan kunjungan wisata dan pengelolaan pariwisata bisa berjalan secara maksimal.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil dari penelitian ini yakni pengukuran kinerja PNS di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi dalam meningkatkan kunjungan wisata menggunakan 4 dimensi menurut Mangkunegara (2017) secara keseluruhan belum optimal. Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab menjadi dimensi yang berbeda dengan penelitian yang dijadikan referensi oleh penulis. Memang ketika dibandingkan hasil temuan utama ini menjadi suatu kebaruan karena sebelumnya tidak ada yang melaksanakan penelitian dengan judul yang sama. Oleh karena itu hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi saran bagi Dinas Pariwisata Kabupaten dairi untuk kedepannya dapat meningkatkan kunjungan wisata.

Sebagai perbandingan penelitian milik (Mediza, 2023) yang meneliti kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik di kantor kecamatan. Kemudian penelitian milik (Dwi Saputro, 2023) meneliti kinerja Aparatur untuk mempercepat sertifikasi guru di kabupaten kota waringin. Kemudian penelitian (Rahman Syarif, 2023) meneliti kinerja ASN untuk menangani isu isu strategis. Dari ketiga penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan terhadap apapun inovasi, program dan tugas suatu opd yang sedang dilakukan bahkan terdapat masalah. Hal ini dikrenakan ASN merupakan roda penggerak segala kegiatan pemerintah ketika program dan tujuan tdiak tercapai maka salah satu tolak ukurnya yang patut disoroti adalah kinerja dari ASN sudah maksimal atau belum.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Temuan hal yang menarik tidak penulis temukan karena penelitian yang menggunakan 4 dimensi menurut mangkunegara (2017) yang penulis kira sesuai dengan keadaan dan permasalahan dialami oleh Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi. Kemduian dari faktor penghambat ataupun kendalanya merupakan kendala yang sama ditemui di daerah lainnya. Dan upaya untuk mengatasinya belum ada suatu troboasan dan inovasi yang dikeluarkan oleh Disparbudpora untuk meningkatkan kinerja dari para PNS

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut : Kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi dalam meningkatkan kunjungan wisata belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang digunakan dalam penelitian yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab pegawai yang dapat dikatakan kurang baik.

Kendala Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisata di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga sebagai berikut; a. Kurangnya

keahlian yang dimiliki pegawai; b. Kurangnya inovasi pegawai; c. Kurangnya fasilitas kerja.

Upaya yang perlu dilakukan mengatasi kendala kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kunjungan wisata di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi sebagai berikut; a. Memberikan pelatihan bagi pegawai; b. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti seminar kepariwisataan; c. Penambahan fasilitas kerja

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Kepada Bapak Drs. Haryanto, M.Si yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini. Bapak, ibu dan seluruh keluarga serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aidar, I., Komang, I., Ferdian, J., & Cahyani, A. P. (2018). *KINERJA PEMERINTAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBANGUNAN PARIWISATA DI KOTA BANYUWANGI* (Vol. 128).
- Dartha, I. K. (2010). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA MALANG*. 6.
- Daud, A., Pati, A., & Pangemanan, S. (2018). *PERANAN DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN MINAHASA UTARA DALAM PENGEMBANGAN POTENSI WISATA*. 1.
- Desty Pratiwi, & Silverius Tey Seran. (2018). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ASN MELALUI APLIKASI PENILAIAN KINERJA APARATUR (SIKERJA) DI IPDN KAMPUS KALIMANTAN BARAT*.
- Dwi Saputro, R. (2023). *KINERJA APARATUR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN DALAM MEMPERCEPAT SERTIFIKASI GURU DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT PROVINSI KALIMANTAN TENGAH*.
- Glandy, J., Johnny, L., Posumah, H., & Ogotan, M. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa. In *JAP NO* (Vol. 31).
- Hanna Marice Bleskadit, Johannis Kaawoan, & Neni Kumayas. (2020). *KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM PELAYANAN PUBLIK DI*

*DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA SORONG
PROVINSI PAPUA BARAT. 1.*

Kusuma, D. M. (2013). *KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR.*

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan.* Remaja Rosdakarya.

Mediza, A. (2023). *KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
MELAKSANAKAN PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR CAMAT TUAH
MADANI KOTA PEKANBARU PROVINSI RIAU.*

Nurdin, I. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial.* IPDN pers.

Rahman Syarif, A. (2023). *EFEKTIVITAS KINERJA ASN BAPPEDA DALAM
PENANGANAN ISU-ISU STRATEGIS PADA PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN BANGGAI LAUT.*

Rindah, D. (2017). *ANALISIS KINERJA APARAT SIPIL NEGARA (ASN) DI.*

Sihombing, R., Diamantina, A., & Soemarmi, A. (2017). *TUGAS DAN
WEWENANG DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA, PEMUDA DAN
OLAHRAGA DALAM UPAYA PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI
DAERAH (PAD) BIDANG PARIWISATA DI KABUPATEN DAIRI,
SUMATERA UTARA.* In *DIPONEGORO LAW JOURNAL* (Vol. 6, Issue 2).

Simangunsong, F. (2017). *Metedologi Penelitian Pemerintahan* (pertama).
alfabeta .

Siregar, S., & Pinem, D. M. (2020). *POTENSI OBJEK WISATA KABUPATEN
DAIRI.*