

"ANALISIS KOMITMEN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS"

by Waruwu Arianto

Submission date: 09-Nov-2023 02:31AM (UTC-0500)

Submission ID: 2222617471

File name: Skripsi_Arianto_Waruwu_9_Nov_23_010116.docx (198K)

Word count: 16517

Character count: 114547

**ANALISIS KOMITMEN KERJA ¹⁹ PEGAWAI PADA DINAS
PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



Oleh:

ARIANTO WARUWU
NIM. 2319052

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

ABSTRAK

Waruwu, Arianto. Analisis Analisis Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias. Skripsi. Pembimbing (1) Cardinal P. Mendrofa, S.Sos, MM.

6
Dalam upaya meningkatkan komitmen kerja pegawai negeri sipil maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dan pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam mewujudkan komitmen organisasi maka diperlukan suatu karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki hubungan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen dan sistem kerja kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan deskriptif naratif. Informan yang menjadi kunci dalam penelitian ini adalah keterwakilan dari pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias sebanyak 5 orang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen kerja pegawai mencakup beberapa faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan manajemen dan sistem kerja yang diterapkan dengan kepemimpinan yang efektif, pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir, keseimbangan dalam bekerja, komunikasi yang efektif serta partisipasi dan keterlibatan para pegawai.

Kata kunci: Analisis, komitmen, kerja, pegawai.

ABSTRACT

Waruwu, Arianto. *Analysis of Employee Work Commitment Analysis at the Nias Regency Tourism, Youth and Sports Office*. Thesis. Supervisor (1) Cardinal P. Mendrofa, S, Sos, MM.

In an effort to increase the work commitment of civil servants, employees are needed whose duties work effectively and efficiently. This aims to save time and carry out their duties and improve work discipline for an employee, especially regarding the way employees carry out their work so that the results achieved will be in accordance with the work carried out. In realizing organizational commitment, a characteristic of the employee's relationship with the organization is needed and has a relationship to the decision to continue membership in the organization. Commitment contains belief, binding, which will generate energy to do the best. Organizational culture is one of the factors that can influence employee work commitment in carrying out their duties. The aim of this research is to find out the commitment and work system of employees at the Nias Regency Tourism, Youth and Sports Office. This research uses a qualitative method with descriptive narrative. The key informants in this research were representatives from the Nias Regency Tourism, Youth and Sports Department, 5 people. The research results explain that employee work commitment includes several internal factors such as motivation, job satisfaction, and loyalty to the organization, as well as external factors such as the work environment and management support and work systems implemented with effective leadership, recognition and rewards, career development, balance in work, effective communication and employee participation and involvement.

Key words: Analysis, commitment, work, employees.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan atas segala berkat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan rancangan penelitian ini yang berjudul “**Analisis Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias**”.

Dalam penyusunan rancangan penelitian ini, peneliti benar-benar membutuhkan ketelitian penulisan sehingga sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Selain itu, peneliti juga mengalami kendala khususnya dalam mendapatkan buku-buku referensi untuk mendukung topik dan dengan pertolongan Tuhan dan juga bantuan dari beberapa pihak, peneliti akhirnya dapat memperoleh referensi tersebut.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si., selaku Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E.,M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Bapak Cardinal P. Mendrofa, S.Sos, MM., sebagai Dosen Pembimbing yang telah membimbing dalam penyusunan penelitian ini sehingga menjadi semakin sempurna.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen dan civitas Akademika Universitas Nias yang telah membekali ilmu dan membimbing peneliti selama perkuliahan.
6. Bapak Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias beserta seluruh staf pegawai yang telah menerima dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Keluarga tercinta yang telah bersusah payah memberi dukungan doa, moril, maupun materil yang sangat dibutuhkan peneliti dalam menyusun penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan rancangan penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan baik dari segi bahasa dan juga cara penulisan. Untuk itu saran kritik yang sifatnya membangun akan sangat berharga kepada peneliti.

Demikian disampaikan dan diucapkan terima kasih.

Gunungsitoli, November 2023
Peneliti,

ARIANTO WARUWU
NIM. 2319052

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	5
1.3 Rumusan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.5.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Budaya Organisasi.....	8
2.2 Konsep Komitmen Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Komitmen Kerja.....	13
2.2.3 Tipe Komitmen Kerja.....	15
2.2.4 Upaya Meningkatkan Komitmen Kerja.....	17
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	18
2.2.6 Indikator Komitmen Kerja.....	20
2.3 Peneliti Terdahulu.....	20
2.4 Kerangka Pemikiran.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	25
3.1.1 Pendekatan.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Variabel Penelitian.....	26
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	26
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	26
3.3.2 Jadwal Penelitian.....	26
3.4 Sumber Data.....	27
3.4.1 Data Primer.....	27
3.4.2 Data Sekunder.....	27

3.5	Instrumen Penelitian.....	28
3.6	Sampel Informan (<i>Key Information</i>).....	29
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.8	Teknik Analisa Data.....	30
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	33
4.1.1	Sejarah Berdirinya Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	33
4.1.2	Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Nias.....	34
4.1.3	Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	34
4.1.4	Uraian Tugas Pokok Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	35
4.1.5	Data Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	50
4.1.6	Data Informan.....	51
4.1.7	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	52
4.2	Pembahasan.....	69
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1	Kesimpulan.....	73
5.2	Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	35

¹⁵
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya aparatur sangat diperlukan karena kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan nasional itu hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang terencana, terarah, realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Dalam upaya meningkatkan komitmen kerja pegawai negeri sipil maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dan pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

¹⁷ Organisasi merupakan sebuah wadah di mana terdapat beberapa individu yang saling bekerjasama dan berinteraksi untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai jika memiliki sumber daya manusia yang memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

¹⁷ Dalam mewujudkan komitmen organisasi maka diperlukan suatu karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki hubungan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Budaya organisasi merupakan salah

satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang pegawai yang terikat oleh tindakannya sehingga bisa memunculkan keyakinan yang dapat menunjang aktivitas dan partisipasinya. Jadi sebuah organisasi harus mempunyai cara bagaimana agar pegawai dalam organisasi tersebut memiliki komitmen kerja yang baik dan memuaskannya dalam organisasi, sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan baik.

Memiliki komitmen yang kuat tanpa adanya paksaan akan menjadikan pegawai lebih berharga bagi kemajuan organisasi dibandingkan dengan pegawai yang sudah lama menjabat namun sangat merasa terpaksa. Mereka cenderung tidak membantu organisasi dan bahkan terkadang menjadi beban bagi organisasi. Untuk itu, penting untuk lebih fokus pada peningkatan keterlibatan karyawan dalam bekerja untuk memenuhi standar organisasi.

Setiap pegawai harus memahami budaya organisasi agar dapat memahami persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, kemudian mempengaruhi perilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Pegawai yang memiliki komitmen akan bekerja dengan penuh dedikasi karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal penting yang harus dicapai dalam organisasi adalah hasil dan target waktu yang telah ditentukan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusia, oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Ada banyak faktor dan faktor penentu untuk meningkatkan efisiensi bisnis. Salah satu faktor penentu yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan bisnis adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama karena kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya.

Organisasi Untuk mencapai ² tujuan, perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam membangun dan mengembangkan strategi organisasi. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam jumlah atau jumlah yang kompeten dan sesuai, sangat penting dalam setiap organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi, sengaja disosialisasikan serta dapat diterapkan pada perilaku dan sikap masing-masing pegawai dalam kehidupan berorganisasi. Budaya organisasi menjadi sebuah sistem yang menyeluruh dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen seorang pegawai terhadap organisasi sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Ketika pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi dimana bekerja maka akan muncul komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga. Pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, diduga adanya beberapa

fenomena masalah yang menyebabkan menurunnya komitmen pegawai, yaitu antara lain: (1) Munculnya ketidakstabilan organisasi, dimana jika keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota sangat bergantung pada stabilitas organisasi, pegawai dapat merasa terganggu jika terjadi perubahan signifikan dalam organisasi, seperti restrukturisasi atau perubahan manajemen. Jika stabilitas ini terganggu, komitmen kerja pegawai bisa melemah (2) munculnya kualitas kinerja yang menurun, dimana meskipun upaya keras penting, terlalu berusaha keras tanpa memperhatikan keseimbangan dan kualitas dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja. Kelelahan dan stres dapat mengganggu kemampuan pegawai untuk berpikir jernih dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. (3) Komunikasi yang tidak efektif, jika organisasi tidak berhasil mengkomunikasikan nilai-nilai mereka dengan jelas kepada pegawai, maka terjadi ketidakpahaman atau interpretasi yang salah. Ini mengakibatkan pegawai tidak sepenuhnya memahami nilai-nilai yang diharapkan dan mengurangi komitmen mereka. (4) kurangnya rasa memiliki, bahwa pegawai merasa tujuan organisasi hanya ditetapkan oleh pihak atas dan tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, para pegawai merasa kurang memiliki dan kurang terlibat secara emosional dalam pencapaian tujuan tersebut.

Tabel 1.1
Data Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

No	Komitmen Kerja Pegawai	Keadaan
1	Dukungan untuk kompensasi	sedang
2	Kedisiplinan	sedang
3	Semangat kerja	baik
4	Pemberian wewenang kepada bawahan	kurang
5	Kerjasama tim	baik

Sumber: Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias 2023

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa persentase uraian komitmen kerja para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias rata-rata 50 %, sehingga hal tersebut menjadi kendala dan hambatan dalam mensukseskan penyelesaian kerja dan tanggungjawab, sehingga hal ini yang

mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di lokasi untuk mengetahui data dan informasi serta solusi yang dapat diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui komitmen kerja pegawai, dengan mengangkat judul penelitian **“Analisis Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias”**.

1.2 Fokus Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti.

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan, dalam penelitian ini hanya akan membahas tentang Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

1.3 Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak menyimpang dari persoalan yang terjadi.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
2. Bagaimana Sistem Kerja Dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana komitmen kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui bagaimana sistem kerja dalam meningkatkan komitmen pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengembangan teori ekonomi terkait tentang komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Temuan penelitian dapat memberikan wawasan baru tentang langkah-langkah untuk menumbuhkan komitmen kerja pegawai di tempat pekerjaan sehingga memberikan dampak yang lebih baik di lokasi penelitian.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang perbandingan antara kondisi objektif di lapangan dan teori-teori yang telah dipelajari sehingga adanya pemahaman mengenai kesenjangan antara teori dan terapan yang sesungguhnya secara praktis.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai penambah referensi atas hasil-hasil penelitian, terutama mahasiswa.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai peramalan penjualan guna meningkatkan manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih jauh khususnya seputar tentang komitmen kerja pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 ⁵ Budaya Organisasi

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata latin *colere*, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata *culture* kadang juga diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia (Kusdi, 2019: 12).

Budaya adalah keseluruhan kehidupan manusia yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia.

Budaya adalah gabungan kompleks menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat (Cica Nayati, 2019: 87).

¹⁴ Menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya (Wibowo, 2019: 15).

Dari beberapa definisi di atas mengenai budaya, peneliti menyimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang ada dalam masyarakat yang menjadi sistem nilai yang dianut bersama, menjadi kebiasaan dan menjadi identitas bagi masyarakat tersebut. Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa

dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota.

Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk pemikiran yang efisien, sistematis, positif dan terkordinasi (Sutarto, 2018: 22)

Organisasi adalah perbuatan atau proses penghimpunan atau mengatur kelompok yang sedang berhubungan dari instansi menjadi suatu keseluruhan yang bekerja. Dari beberapa pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan satu orang atau lebih yang diatur dengan baik yang saling berinteraksi dan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi sengaja didirikan untuk jangka waktu tertentu dan terkordinasi dengan baik pola kerja yang terstruktur dengan tujuan bersama. Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sondang P. Siagian (2019: 127). Budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2 Konsep Komitmen Kerja

2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Konsep komitmen organisasi, juga dikenal sebagai keterlibatan kerja, telah mendapat perhatian dari para manajer dan pemangku kepentingan organisasi, yang berkembang dari penelitian awal tentang loyalitas karyawan yang diharapkan dari setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan dan dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerjanya.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen kerja adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2018).

Menurut Fred Luthans (2017: 249), Komitmen organisasi ini merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu. Keinginan untuk mencapai keahlian tingkat tinggi atas nama organisasi. Keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Luthans dalam bukunya yang lain mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinannya terhadap organisasi, keberhasilannya, dan pembangunan berkelanjutan.

Menurut Armstrong dan Baron (2016), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Armstrong dan Baron juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”.

Menurut Robbins & Coulter (2018: 77), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu, melihat tujuan organisasi, dan menginginkan keanggotaan yang berkelanjutan dalam organisasi. Jika keterikatan kerja merupakan identifikasi terhadap pekerjaan karyawan, maka komitmen organisasi merupakan identifikasi terhadap organisasi yang mempekerjakan karyawan tersebut.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai komitmen kerja dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen kerja adalah rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, baik pada aspek nilai-nilai perusahaan, lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi. Penjabaran Robbin dan Judge hampir sejalan dengan yang dikemukakan oleh Baron, yaitu keterikatan individu dengan organisasi dalam hal pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, sedangkan pada pendapat yang dipaparkan Mowdays lebih menekankan pada keterlibatan individu dengan suatu organisasi.

Komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Komitmen pada umumnya lebih kuat antara karyawan lama, mereka sudah mengalami sukses pribadi di dalam organisasi, dan mereka yang aktif di dalam suatu kelompok (W. John Newstrom and Keith Davis, 2016: 211).

Selanjutnya menurut Robert Kreitner and Angelo Kinicki (2017: 203), Komitmen organisasi ini mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan merasa terhubung dengan tujuannya. Dengan kata lain, merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi, keberhasilannya, dan perkembangan organisasi yang berkelanjutan. Dengan menggunakan definisi ini, komitmen organisasi sering diukur dengan menggunakan kuesioner komitmen organisasi.

Menurut Fred Luthans (2017: 237), bahwa komitmen organisasi ditentukan sebagai fungsi dari variabel individu (usia, posisi dalam organisasi, dan disposisi seperti pengaruh positif atau negatif, atau distribusi kendali), pengendalian internal atau eksternal) dan organisasi (desain kerja, nilai-nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan pemasok). Termasuk faktor non-organisasi. Sama seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan bergabung dengan suatu organisasi, hal ini akan mempengaruhi komitmen selanjutnya. Karena lingkungan baru di mana banyak organisasi gagal menunjukkan keterlibatan dengan karyawannya, penelitian terbaru menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan memediasi antara persepsi dan praktik kebijakan, komitmen perusahaan dan organisasi. Misalnya, meskipun karyawan mendapat dukungan dari atasannya, mereka juga perlu berkomitmen dalam karirnya, seperti di bidang teknik dan pemasaran, agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan sudut pandang di atas, dapat diketahui bahwa keterikatan kerja atau komitmen organisasi diartikan sebagai tingkat loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan. Dengan demikian, komitmen organisasi menggambarkan hubungan antara individu dan organisasi. Apabila seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka ia akan mempunyai kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2.2.2 Faktor-Faktor Komitmen Kerja

Keterikatan karyawan dengan organisasi merupakan upaya karyawan untuk ikut serta dalam perusahaan. Keterlibatan karyawan ditentukan oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal karyawan.

Menurut David (dalam Sopiah, 2018: 163), menegaskan bahwa komitmen pegawai dalam bekerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Faktor pribadi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, seperti ruang lingkup pekerjaan, tantangan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktural, seperti ukuran organisasi, bentuknya, keberadaan serikat pekerja, dan tingkat kendali yang dimiliki organisasi terhadap karyawannya.
4. Pengalaman Kerja, Pengalaman pegawai berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Karyawan baru dan karyawan lama memiliki tingkat keterlibatan yang berbeda.

Menurut pendapat Situm (dalam Sopiah, 2018: 164), menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu budaya terbuka, kepuasan kerja, peluang pengembangan pribadi, fokus organisasi, dan imbalan kerja yang selaras dengan permintaan.

Menurut Steers dan Porter (2017: 136), berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi, yaitu:

1. Faktor pribadi, meliputi ekspektasi pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pemilihan pekerjaan dan karakteristik pribadi. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal karyawan.
2. Faktor organisasi, meliputi pengalaman kerja awal, ruang lingkup pekerjaan, pengawasan, dan konsistensi tujuan organisasi. Semua faktor ini akan menciptakan atau menimbulkan tanggung jawab.
3. Faktor non organisasi, meliputi tersedianya alternatif pekerjaan, faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika dia ada di sana dan lebih baik, tentu saja staf akan meninggalkannya.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak timbul begitu saja, namun melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan juga dibentuk oleh sejumlah faktor. Steers dan Porter membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen menjadi empat kategori yaitu: Pertama: Karakteristik personal, mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif terhadap komitmen perusahaan. Karyawan yang lebih lama bekerja menunjukkan komitmen yang tinggi. Kedua: Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan dan keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, peluang interaksi, dan aspek pekerjaan. Ketiga: Karakteristik struktural, termasuk derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi pengendalian di perusahaan. Keempat: Pengalaman kerja dianggap sebagai pendorong sosialisasi yang penting bagi karyawan karena berkorelasi positif dengan komitmen organisasi.

2.2.3 Tipe Komitmen Kerja

Menurut Schermerhorn et. al, (2017: 72), mengemukakan bahwa “terdapat dua dimensi utama komitmen organisasi, yaitu *Rational Commitment* dan *Emotional Commitment*. *Rational Commitment* mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan finansial, pengembangan, dan profesional individu. Sedangkan *Emotional*

Commitment mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain”. Dikatakan bahwa kenyataan menunjukkan *Emmotional Commitment* yang kuat pada organisasi didasarkan pada nilai-nilai dan kepentingan orang lain dan memberikan pengaruh positif 4 kali lipat terhadap kinerja daripada *Rational Commitment*, yang didasarkan pada bayaran dan kepentingan sendiri.

Sama halnya dengan Wibowo (2019: 189), juga menyebutkan adanya tiga macam tipe komitmen, yaitu:

Affective Commitment, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi, *Continuance Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya, *Normative Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Menurut Allen dan Mayer (2019: 122), mengatakan bahwa komitmen kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Yang tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat karyawan itu berada, sehingga karyawan akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan nilai keuntungan yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila karyawan merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya. Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan karyawan yang memerlukan (*need*) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan.

- 16 3. Komitmen normatif (*normative commitment*) Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain. Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain.

Sedangkan Dahesihsari, (2016: 114), menawarkan berbagai definisi 6 komitmen yang mencerminkan tiga hal umum, yaitu orientasi emosional terhadap organisasi (komitmen afektif), pertimbangan biaya meninggalkan organisasi (komitmen berkelanjutan), dan etika tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi (komitmen normatif).

Tergantung pada pendapatan di atas, setiap komponen mencerminkan 3 hubungan anggota dengan organisasi; Hubungan ini berbeda. Komitmen mengacu pada keterikatan seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja, namun keterikatan ini muncul karena berbagai sebab. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja pada organisasi karena keinginannya, karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan 2 terus bekerja pada organisasi karena kebutuhannya, dan karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan terus bekerja untuk organisasi. organisasi karena mereka membutuhkannya, dan pekerja dengan komitmen

berkelanjutan yang kuat akan terus bekerja untuk organisasi karena mereka merasa harus melakukannya. Oleh karena itu, ketiga komponen komitmen organisasi mencerminkan keadaan psikologis berbeda yang berkembang sebagai akibat dari pengalaman berbeda dan akan menimbulkan perilaku berbeda, termasuk konsekuensi berbeda terhadap perilaku tersebut di tempat kerja.

2.2.4 Upaya Meningkatkan Komitmen Kerja

Setiap perusahaan pastinya ingin mempunyai karyawan yang berdedikasi dan berbakti pada perusahaannya. Harapan tersebut beralasan karena akan memberikan pengaruh yang besar terhadap aspek lain dalam bekerja di perusahaan jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, seperti menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan dan semangat bekerja pada perusahaan. Seperti diketahui, komitmen terhadap perusahaan dikaitkan dengan tingkat kemauan berbagi dan pengorbanan bagi perusahaan.

Dampaknya adalah karyawan perusahaan yang paling terlibat adalah mereka yang melakukan upaya paling sukarela demi pertumbuhan perusahaan. Karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmennya terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan akan mempunyai peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pertumbuhan perusahaan.

Adanya komitmen organisasi terhadap perusahaan menjadikan pegawai merasakan tanggung jawab yang besar dengan bersedia memberikan yang terbaik sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki yang kuat ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghindari perilaku yang tidak efektif. Sementara itu, bagi individu atau karyawan, komitmen organisasi terhadap perusahaan juga memberikan dampak positif bagi individu, yaitu berupa imbalan atau kepuasan.

Komitmen organisasi terhadap perusahaan nampaknya penting baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, terutama dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Fred Luthans (2017: 125), Adapun upaya yang dapat dilakukan dimana telah memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yaitu:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stress dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan dengan melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama bekerja, memajukan dan memberdayakan karyawan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Wibowo (2019: 433), bahwa Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja sebagai berikut: *Justice and support* (keadilan dan dukungan), *Shared values* (nilai bersama), *Trust* (kepercayaan), *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional), *Employee involvement* (pelibatan pekerja).

Menurut Steers (dalam Sopiha, 2018: 156), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Kesetiaan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Dalam pandangan Lestari, (2016: 65), menyebutkan komitmen terhadap perusahaan dipengaruhi oleh dua hal yaitu personal *predisposition* dan *corporate intervention*. Personal *predisposition* mengandung pengertian kemampuan perusahaan menyeleksi orang-orang yang lebih mempunyai komitmen, sementara *corporate intervention* mengandung arti sejauh mana perusahaan mampu melakukan sesuatu yang membuat karyawan memiliki komitmen.

Sedangkan Menurut Alwi (2017: 94), komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang komprehensif, rasa kebersamaan dan keakraban, visi dan misi organisasi, nilai sebagai dasar perekrutan.

Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan. Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik peran, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

2.2.6 Indikator Komitmen Kerja

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday et.al (2017: 236), sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota .
Karyawan yang berkomitmen tinggi mempunyai sedikit alasan untuk meninggalkan organisasi dan ingin bergabung dengan organisasi pilihan lamanya.
2. Kesiediaan untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja
Hal ini ditunjukkan melalui kesiediaan untuk bekerja melebihi ekspektasi agar organisasi dapat berkembang. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi peduli terhadap nasib organisasi.
3. Penerimaan nilai-nilai organisasi
Penerimaan nilai-nilai organisasi yang dinilai ada dalam perusahaan dapat diterima dan akan dihormati oleh pegawai. Pegawai dituntut untuk memegang teguh nilai-nilai yang ada dalam organisasi secara konsisten dan bertahan lama.
4. Penerimaan tujuan organisasi
Penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan tersebut menjadi dasar komitmen organisasi. Berpartisipasilah sesuai dengan peran dan tanggung jawab posisi tersebut. Seseorang yang memiliki keterikatan yang tinggi akan terikat pada organisasi, berpartisipasi secara serius dalam pekerjaan sumber daya manusia, dan memiliki loyalitas serta perasaan positif terhadap organisasi.

Selain itu, keterlibatan karyawan juga berkaitan dengan hasil lain yang diinginkan seperti persepsi, iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan suportif serta menjadi anggota tim yang baik dan suka menolong.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan alat dan upaya peneliti untuk mendapatkan bahan perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru. Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memilih beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Metode	Hasil/Kesimpulan
1	Rafitrin Jaya Saputra (2018)	Komitmen Kerja Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat	Paradigma dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan yang tepat terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa dan menampilkan data dalam bentuk angka. Penelitian ini menggunakan survey, yaitu digunakan dengan tujuan mengeksplorasi, menguraikan, dan menjelaskan fenomena tertentu.	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terhadap dimensi normatif yang berjumlah orang memiliki rata-rata skor tertinggi sebesar , disusul oleh dimensi kontinuitas dan dimensi situasional. Hasil lainnya menunjukkan bahwa pegawai perempuan mempunyai komitmen afektif yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, sedangkan laki-laki mempunyai komitmen normatif yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Jika dilihat dari status perkawinan, terlihat bahwa pegawai yang sudah menikah cenderung mempunyai dimensi normatif yang tinggi, sedangkan pegawai yang belum menikah mempunyai dimensi emosional yang tinggi.
2	Rikki Finandoyo (2021)	Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Instrumen penelitian menggunakan angket penelitian dengan Skala Likert dan untuk alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang pada aspek tanggung jawab Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari kantor tanggung jawab adalah 3,98 dan berada pada kategori baik. Sehingga pegawai perlu mempertahankan komitmennya dan terus melakukan peningkatan agar mencapai

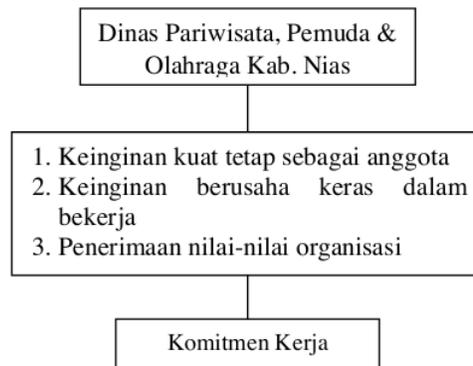
			<p>¹² (TP). Untuk analisis data menggunakan rumus rata-rata (Mean).</p>	<p>¹² hasil yang sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat dilihat skor tertinggi yaitu 4,27 pada aspek kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas. Ini disebabkan karena pegawai melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan jujur, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan melaksanakannya dengan seluruh kemampuannya, sehingga tanggung jawab pegawai terhadap kantor menjadi meningkat dan baik. Sedangkan rata-rata terendah dari indikator tanggung jawab adalah 3,81 pada sub indikator melaksanakan kewajiban berada pada kategori baik. Yang berarti bahwa pelaksanaan kewajiban pada pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.</p>
3	Agung Rizky (2020)	<p>¹¹ Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarmasin</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari</p>	<p>Hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan menunjukkan kesimpulan sebagai berikut :</p> <p>1. Komitmen kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi target capaian kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin kecil untuk mempengaruhi</p>

			<p>11</p> <p>Penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubunganyang terjadi, bukan mengenai ada-tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika</p>	<p>11</p> <p>kinerja yang berarti bahwa perusahaan kurang untuk menimbulkan komitmen kerja pada pegawai sehingga berpengaruh pada menurunnya kinerja.</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti setiap kenaikan kepuasan kerja mempengaruhi hasil kerja. Hal ini memberikan arti bahwa setiap adanya peningkatan hasil kerja merupakan suatu sinyal yang positif bagi perusahaan, Kepuasan kerja yang positif juga memberikan arti bahwa pemimpin perusahaan telah mampu mengelola perusahaan dengan baik.</p> <p>3. Komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi tingkat komitmen dan kepuasan kerja suatu pegawai maka nilai kinerja tersebut juga akan meningkat. Maka dari itu perusahaan.</p>
--	--	--	---	---

Sumber: Diolah peneliti 2023

2.4 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Kerangka berpikir

Berdasarkan gambar kerangka berpikir di atas, maka dapat diketahui bahwa setiap organisasi manapun membutuhkan pegawainya untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan kerja, tujuannya adalah agar target dari pekerjaan yang diharapkan organisasi dapat tercapai. Komitmen kerja dapat tercipta apabila didukung oleh beberapa faktor pendukung antara lain adanya keinginan pegawai yang kuat sebagai anggota dalam organisasi, adanya keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya penerimaan nilai-nilai organisasi dan adanya penerimaan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dapat tercapai apabila disertai dengan faktor pendukung yang harus diterapkan dalam menjalankan organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Tujuan penelitian deskriptif suatu data penelitian untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, aktivitas sosial, sikap dan manusia. Ragam peristiwa, pemikiran dan persepsi orang atau kelompok. Menurut Sugiyono (2018: 213), “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna”.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplanasi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah.

Riset berdasarkan jenis data menurut Suliyanto (2016: 34), dibagi menjadi:

1. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
2. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Riset gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Dari pendapat di atas, peneliti menetapkan jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dimana metode ini lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari

fenomena tersebut dan sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat atau sering juga dikatakan berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Suryabrata (2015: 25), bahwa istilah Variabel dapat diartikan bermacam-macam. Dalam penelitian ini variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti". Maka penelitian ini hanya terdiri dari 1 (satu) variabel, yaitu komitmen kerja.

Untuk mengukur variabel komitmen kerja terdiri dari 4 (empat) indikator, yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja
3. Penerimaan nilai-nilai organisasi
4. Penerimaan tujuan organisasi

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias yang beralamat di Jalan Pancasila No. 27 Hiliweto Gido, Kabupaten Nias.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, perlu membuat acuan atau pedoman serta tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan sehingga penelitian dapat terlaksana sesuai alurnya. Maka peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

Kegiatan	JADWAL																										
	April 2023			Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				Sept 2023							
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■	■																				
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing								■	■	■	■	■	■	■	■												
Pengajuan Proposal															■	■											
Persiapan Seminar															■	■											
Seminar Penelitian																			■	■							
Persiapan Penelitian																							■	■			
Pengumpulan Data																							■	■	■	■	
Penulisan Naskah Skripsi																							■	■	■	■	
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing																							■	■	■	■	
Penyempurnaan Naskah																							■	■	■	■	
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																							■	■	■	■	
Ujian Skripsi																							■	■	■	■	

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018: 456), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018: 456), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai komitmen kerja pegawai.

3.5 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sehingga dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Untuk memperoleh hasil yang akurat, maka peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai.

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai. Oleh karena itu, kondisi informan pun harus jelas sesuai dengan kebutuhan data agar dapat diakui kebenaran datanya.

Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia (seperti; angket, pedoman wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci.

Menurut Sugiyono (2018: 102), bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data dilapangan. Sebelum menyusun instrument penelitian, penting untuk diketahui pula bentuk-bentuk instrumen yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Bentuk Instrumen Tes.
2. Bentuk Instrumen *Interview*.
3. Bentuk Instrumen Observasi.
4. Bentuk Instrumen Dokumentasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti menggunakan instrument penelitian dengan berpedoman pada jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan bentuk instrument *interview* dan *observasi*.

3.6 Sampel Informan (*Key Information*)

Menurut Moleong dan Andrianto, pengertian informan penelitian dapat dilihat pada halaman berikut: “Informan adalah orang yang dapat memberikan informasi atau informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dapat berperan sebagai informan selama penelitian berlangsung. proses penelitian. (Ardianto 2016: 61-62)

Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sebagaimana dijelaskan oleh Sugianto dalam bukunya Pengertian Penelitian Kualitatif, secara spesifik: Purposive sampling adalah suatu teknik Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya siapa yang dianggap. paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dialah pemimpin yang membantu peneliti mengeksplorasi subjeknya?Objek/situasi sosial dipelajari dengan lebih mudah. Maka yang menjadi kunci informasi dalam penelitian ini adalah keterwakilan dari pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias sebanyak 5 orang.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian, keberadaan data-data dan informasi memiliki nilai yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan dari penelitian yang sedang dilaksanakan. Oleh karena hal tersebut, maka pengumpulan data-data yang dilakukan menggunakan pendekatan-pendekatan atau cara tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan oleh prosedur penelitian yang berlaku. Maka yang perlu dilaksanakan untuk mengawali pengumpulan data adalah:

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, secara langsung dari responden dengan cara:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

8
b. Wawancara (*Interview*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden atau kepada pihak/sumber-sumber data yang dianggap perlu.

c. Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dan informasi melalui foto atau dokumentasi sebagai bukti di lapangan.

2. Data Sekunder, dengan memperoleh data dari berbagai literatur atau buku-buku yang berhubungan dengan masalah pokok dalam penelitian.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti sangat membutuhkan data dan informasi yang akurat untuk menjawab fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Data primer yang bersumber dari lokasi penelitian merupakan data dan informasi utama untuk memberikan jawaban terhadap tujuan dari pelaksanaan penelitian ini.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini ada 4 tahap, yaitu:

1. Pengumpulan Data

Langkah pertama dalam proses analisis data adalah pengumpulan data. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi yang dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua aspek yaitu, deskripsi dan refleksi.

Catatan deskripsi merupakan data alami yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai. Sedangkan catatan refleksi merupakan catatan yang membuat kesan, komentar, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai.

Catatan lapangan dari observasi dibuat selengkap mungkin oleh peneliti. Penelitian ini, catatan lapangan dibuat penjelasan mengenai jumlah pegawai dan pelayanan yang dilaksanakan setiap harinya.

2. Reduksi Data

Setelah pengumpulan data, langkah kedua proses analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data. Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat. Menggolongkan kedalam pola-pola dengan membuat transkrip penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus. Membuang bagian yang tidak diperlukan atau tidak relevan dengan penelitian sehingga pada akhirnya diperoleh data yang terkait dengan manajemen operasional.

3. Penyajian Data

Setelah proses reduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang telah tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan apa yang telah diteliti sehingga diperoleh kemudahan dalam menafsirkan data.

4. Penarikan Kesimpulan

Setelah proses penyajian data, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat. Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan lapangan yang sudah ada, tujuannya adalah agar diperoleh pemahaman yang lebih tepat, selain cara itu bisa juga dengan mendiskusikannya.

Proses menyimpulkan merupakan proses yang membutuhkan pertimbangan yang matang, peneliti harus lebih teliti dan berhati-hati dalam mengambil kesimpulan. Mencari dan menemukan data-data yang diperoleh dari lapangan yang berada disekitarnya akan menguatkan kesimpulan yang akan diambil. Hal itu dilakukan agar data yang didapat

dan penafsiran terhadap data tersebut memiliki validitas sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang kokoh.

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 :

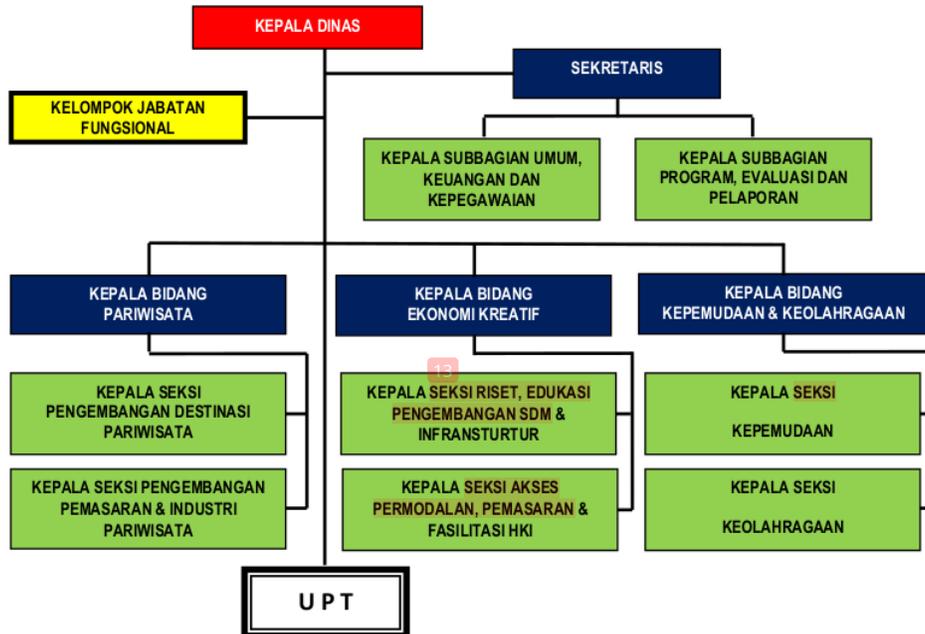
KABUPATEN NIAS MAJU

Misi :

1. DESA TERAKSES, IBUKOTA TERURUS
2. KESEHATANN, PENDIDIKAN DAN SUMBER DAYA MANUSIABERANJAK, 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 Uraian Tugas Pokok Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

1. Kepala Dinas

Tugas pokok:

Melaksanakan urusan pemerintahan bidang pariwisata dan Ekonomi kreatif serta kepemudaan dan keolahragaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Nias.

2. Sekretaris

Rincian Tugas dan Fungsi:

- a. Menyelenggarakan penyusunan perencanaan program kerja, urusan umum, pengelolaan keuangan serta urusan kepegawaian;
- b. Mengoordinasikan pengelolaan administrasi umum, pengelolaan keuangan serta kepegawaian dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Menyelenggarakan perencanaan kebutuhan internal dan kebutuhan administratif dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Mengoordinasikan perencanaan, pengelolaan dan pengurusan pertanggung jawaban keuangan dan administrasi kepegawaian dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Mengoordinasikan penyelenggaraan seluruh kegiatan protokoler dan hubungan masyarakat yang berhubungan dengan tugas-tugas dinas;
- f. Melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan penyiapan administrasi kedinasan yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip, dokumentasi, inventaris dan barang milik daerah pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga;
- g. Menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja;
- h. Mengoordinir, menganalisa dan memberikan solusi atas permasalahan atau kendala yang timbul dalam penyelenggaraan tugas-tugas administrasi perkantoran, keuangan, umum dan kepegawaian;
- i. Mengoordinasikan penyiapan bahan penyusunan ⁹ rencana strategis, rencana kerja, laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah, laporan keterangan pertanggung jawaban, Laporan

Keuangan Pemerintah Daerah dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

- j. Mengoordinasikan bahan kerjasama, publikasi, dan hubungan masyarakat di bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif serta Kepemudaan dan Keolahragaan.
- k. Melaksanakan evaluasi, pengawasan dan pelaporan kinerja, atas pelaksanaan Program, kegiatan dan anggaran kepada Kepala Dinas;
- l. Mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional;
- m. Mengoordinasikan pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab dinas;
- n. Mengoordinasikan penyelenggaraan pengumuman retribusi daerah yang mejadi kewenangan dinas;
- o. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serata menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- p. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait bidang tugasnya;
- q. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atas terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Kepala Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian

Rincian Tugas:

- a. Menyusun rencana kerja sub bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian;
- b. Melaksanakan pengolaan administrasi umum yang meliuti pengolaan naska, pengagendaan, pendistribusian, serta penataan kearsipan surat menyurat;
- c. Melaksanakan pengolaan urusan kepegawaian yang meliputi penyiapan bahan dan penyusunan rencana mutasi, penerapan disiplin, cuti, pengembangan sumberdaya manusia, kesejahteraan, dan pensiunan pegawai;

- d. Melaksanakan pengolaan Urusan Badan Milik Daerah;
- e. Melaksanakan pengolaan urusan keuangan yang meliputi perbendaharaan, verifikasi, pembukuan dan pengajian;
- f. Menghimpun bahan dan menyusun Laporan Keuangan;
- g. Melakukan pemeliharaan arsip dan perpustakaan kantor;
- h. Melaksanakan urusan rumahtangga serta memelihara kebersihan, keamanan dan ketertiban kantor;
- i. Melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor serta aset lainnya;
- j. Melaksanakan urusan keprotokolan, penyiapan rapat-rapat dan pendokumentasian kegiatan dinas;
- k. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional;
- l. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- m. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait bidang tugasnya;
- n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan

Rincian tugas :

- 1. Menyusun rencana kerja sub bagian program, evaluasi dan pelaporan;
- 2. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran;
- 3. Melaksanakan evaluasi, pengawasan dan pelaporan kinerja, program, kegiatan dan anggaran;
- 4. Menghimpun dan menyusun bahan rencana strategis, rencana kerja, laporan penyelenggaraan pemerintah daerah, laporan keterangan pertanggung jawaban, dan laporan kinerja instansi pemerintah;

5. Menyusun bahan kerja sama, komplikasi, dan hubungan masyarakat dibidang pariwisata;
6. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
7. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait bidang tugasnya;
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

5. Kepala Bidang Pariwisata

Fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis terkait perumusan, penetapan, dan melaksanakan kebijakan teknis pengembangan destinasi wisata pemasaran, promosi, analisis data, industri Pariwisata, dibidang Pariwisata ;
- b. Pelaksanaan pemantauan dan pengembangan destinasi wisata, pemasaran, promosi, analisis data, industri pariwisata;
- c. Perumusan norma, standar operasional prosedur, dan kriteria di bidang pariwisata sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Pengelolaan data dan informasi di bidang pariwisata;
- e. Pelaksanaan penyusunan rencana penataan dan pengembangan destinasi wisata, pemasaran, promosi, analisis Data, industri pariwisata, di bidang Pariwisata;
- f. Pelaksanaan kajian dan pengembangan Destinasi Wisata, pemasaran promosi, Analisis Data, Industri Pariwisata, di bidang Pariwisata;
- g. Pelaksanaan koordinasi, kerjasama dan sinergis antar instansi/lembaga dalam pelaksanaan kegiatan penataan dan Mengembangkan Destinasi Wisata, pemasaran, promosi, Analisis Data, Industri Pariwisata, Dibidang Pariwisata;

- h. Penyelenggaraan event dan agenda kepariwisataan;
- i. Penyelenggaraan pembinaan, pengembangan, peningkatan kompetensi dan kapasitas SDM dan kelembagaan kepariwisataan;
- j. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan tugas bidang pengembangan destinasi wisata, pemasaran, promosi, Analisa Data, industri Pariwisata, di bidang pariwisata;
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Rincian tugas:

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan Destinasi Wisata, pemasaran, promosi, Analisis Data, Industri Pariwisata, di bidang pariwisata;
- b. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program kerja bidang pengembangan Destinasi Wisata, pemasaran, promosi, Analisis Data, Industri, Pariwisata, di bidang Pariwisata;
- c. Mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan pengembangan Destinasi Data, industri pariwisata, di bidang pariwisata;
- d. Melaksanakan kajian, analisa, riset dan penelitian terkait pengembangan Destinasi Wisata, pemasaran, promosi, Analisis Data, Industri pariwisata, di bidang pariwisata.
- e. Menyelenggarakan layanan data dan informasi, konsultasi serta penyeluruhan layanan kepariwisataan kepada masyarakat, pelaku usaha industri pariwisata dan pemangku kepentingan lainnya;
- f. Menyelenggarakan pembinaan desa Wisata, kolompok sadar Wisata;
- g. Menyelenggarakan event dan agenda Kepariwisataan;

- h. Mengoordinasikan pengelolaan, pemanfaatan, dan pengembangan destinasi wisata memfasilitasi penerapan sapa pesona;
- i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional;
- j. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui sasaran kerja pegawai (SKP);
- k. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas;
- l. Menyampaikan saran, pendapat, telaahan dan pertimbangan kepada atasan terkait bidang tugasnya;
- m. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya;

6. Kepala Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata

Rincian tugas:

- a. Merencanakan dan fungsi pelaksanaan tugas seksi pengembangan destinasi pariwisata;
- b. Menyusun dan mempersiapkan perumusan kebijakan fasilitasi di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan destinasi pariwisata;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga profesi pengembangan destinasi pariwisata;
- e. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitraan di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- f. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- g. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengembangan destinasi pariwisata;

- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui sasaran kerja pegawai (SKP);
- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

7. Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata

Tugas pokok:

Mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan pemasaran dan industri pariwisata;

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas seksi pengembangan dan pemasaran dan industri pariwisata;
- b. Merencanakan dan menyusun perumusan kebijakan fasilitasi dibidang pengembangan pemasaran dan industri pariwisata;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan destinasi pariwisata;
- d. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitraan di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- e. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang pengembangan destinasi pariwisata;
- f. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pemberdayaan olahraga dan dibidang pengembangan dan pemasaran dari industri Pariwisata;
- g. Merencanakan dan menyusun kebijakan infranstruktur dan kemitraan di bidang Pengembangan Pemasaran dan industri Pariwisata;

- h. Melaksanakan pemantauan analisi, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan pemasaran dan industri Pariwisata;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

8. Kepala Bidang Ekonomi Kreatif

Tugas pokok :

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan riset, edukasi, pengembangan sumberdaya manusia, infranstruktur, aksespermodalan, pemasaran dan fasilitasi hak atas kekayaan intelektual di bidang ekonomi kreatif;
- b. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program kerja bidang riset, edukasi, pengembang sumberdaya manusia, infrastruktur, akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak atas kekayaan intelektual di bidang ekonomi kreatif;
- c. Mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan pengembangan Destinasi, Pemasaran, Promosi, Riset, dan Analisis data, Industri Pariwiata, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur, Akses permodalan, fasilitasi HKI dan Hubungan Antara Lembaga di bidang Pariwisata dan Ekonemi Kreatif;
- d. Melaksanakan kajian, analisa, riset, dan penelitian terkait Destinasi, pemasaran, promosi, Riset dan Analisis Data, Industri Pariwisata, pengembangan Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur, Akses Permodalan, fasilitasi HKI dan Hubungan Antara Lembaga di bidang Pariwisata dan EkonemiKreatif;

- e. Menyelenggarakan layanan data dan informasi, konsultasi serta penyuluhan layanan kepariwisataan kepada masyarakat, pelaku usaha industri pariwisata dan pemangku kepentingan lainnya;
 - f. Menyelenggarakan pembinaan desa Wisata, kolompok dasar wisata dan pelaku Ekonomi Kreatif;
 - g. Menyelenggarakan event dan agenda kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif;
 - h. Mengoordinasikan pengelolaan, pemanfaatan, dan pengembangan destinasi Wisata serta memfasilitasi penerapan Sapta Pesona;
 - i. Melaksanakan monitoring, Evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan kegiatan pengembangan Destinasi, Pemasaran, Promosi, Riset dan Analisis Data, Industri Pariwisata, pengembangan Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur, Akses permodalan, Fasilitasi HKI dan Hubungan Antara Lembaga di bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
 - j. Mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi kegiatan jabatan fungsional;
 - k. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
 - l. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas;
 - m. Menyampaikan saran, pendapat, telaahan dan pertimbangan kepada atasan terkait bidang tugasnya;
 - n. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya;
- 9. Kepala Seksi Riset, Edukasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Infranstruktur**
- Rincian Tugas:

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas dan seksi riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- b. Menyusun dan mempersiapkan perumusan kebijakan fasilitasi di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan Lembaga profesi riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- e. Merencanakan dan menyusun kebijakan Infrastruktur dan kemitraan di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- f. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur ;
- g. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang riset, edukasi, sumber daya manusia dan infrastruktur;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

10. Kepala Seksi Akses Permodalan, Pemasaran dan Fasilitasi Hak Kekayaan Intelektual

Rincian tugas:

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas seksi akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- b. Merencanakan dan menyusun perumusan kebijakan fasilitasi di bidang pemberdayaan olahraga dan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi kekayaan intelektual;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga profesi akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- e. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, kriteria di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- f. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitraan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- g. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitraan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- h. Melaksanakan pemantauan, analisi, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan, kebijakan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui sasaran kerja pegawai (SKP);
- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;

11. Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan

Rincian dan tugas:

- a. Melaksanakan perumusan program dan kegiatan di bidang kepemudaan dan keolahragaan;
- b. Melaksanakan kerumusan kebijakan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur kemitraan olahraga;
- c. Menyusun rencana kegiatan olahraga prestasi, olahraga rekreasi, dan olahraga pendidikan;
- d. Melaksanakan fasilitasi pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengkaderan, festival, lomba serta kompetisi olahraga;
- e. Menyusun norma, standar operasional prosedur dan kriteria di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur dan kemitraan pemuda serta pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- f. Melaksanakan pendidikan dan pembinaan serta olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- g. Mengoordinasikan dan mensinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur dan kemitraan dan pemuda serta pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur dan kemitraan pemuda serta pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- i. Mengevaluasi dan memverifikasi pelaporan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur dan

- kemitraan pemuda serta pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- j. Melaksanakan kerja sama dengan instansi atau lembaga lainnya untuk pengembangan dan pemajuan kepemudaan dan keolahragaan;
 - k. Mengoordinasikan pelaksanaan dan evaluasi kegiatan jabatan fungsional;
 - l. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala dinas melalui sekretaris Dinas;
 - m. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta nilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
 - n. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
 - o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

12. Kepala Seksi Kepemudaan

Rincian tugas:

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas seksi pemerdayaan dan pengembangan pemuda;
- b. Menyusun dan mempersiapkan perumusan kebijakan fasilitasi di bidang pemerdayaan dan pengembangan pemuda;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemerdayaan dan pengembangan pemuda;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga profesi kepemudaan ;
- e. Merencanakan dan menyusun kebijakan infranstruktur dan kemitraan di bidang ke pemudaan;
- f. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriterial di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda;
- g. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan superfisi di bidang pemerdayaan dan pengembangan pemuda;

- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

13. Kepala Seksi Keolahragaan

Rincian tugas:

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas seksi keolahragaan;
- b. Merencanakan dan menyusun perumusan kebijakan fasilitas bidang kebudayaan olahraga dan dibidang peningkatan prestasi olahraga;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang kebudayaan olahraga dan di bidang peningkatan prestasi olahraga;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga profesi keolahragaan;
- e. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang kebudayaan olahraga dan dibidang peningkatan prestasi olahraga;
- f. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi dibidang kebudayaan olahraga dan dibidang peningkatan olahraga;
- g. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitranan di bidang olahraga;
- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dibidang kebudayaan, olahraga dan dibidang peningkatan prestasi olahraga;

- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya

4.1.5 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

4.1.6 Data Informan

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, informan adalah individu atau kelompok yang memberikan informasi atau data yang relevan terkait dengan topik penelitian. Informan adalah sumber utama informasi yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Informan pada penelitian ini terdiri dari keterwakilan dari pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, yaitu sebagai berikut:

13 Tabel 4.2
Data Informan Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Nias

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd	Lk	Kasi Keolahragaan
2	Devid Kristiawan Zebua, A.Md	Lk	Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata
3	Viktor Elvianus Hura, S.E	Lk	Analisis Kepemudaan
4	Krisnawati Zebua, S.E	Pr	Analisis Keolahragaan
5	Dharma Yanti Larosa, S.E	Pr	Penata Keuangan

Sumber Data : Diolah oleh peneliti 2023

4.1.7 Hasil Penelitian dan Pembahasan

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 04 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 di dalamnya. 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 5 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 komitmen kerja pegawai sesuai draft wawancara yang sudah tersedia, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen para pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd sebagai Kepala Seksi Keolahragaan, pada hari Kamis tanggal 5 Oktober 2023, pukul 09.00 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, ditemukan bahwa komitmen para pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor seperti budaya organisasi, motivasi pribadi, dan kebijakan manajemen. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala Seksi Keolahragaan, informan 1 menyatakan bahwa:

“Komitmen pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan di tingkat manajerial. Pemimpin yang adil, transparan, dan mampu memberikan visi yang menginspirasi dapat mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan tanggungjawab dalam mengelola administrasi, sehingga pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki komitmen dalam bekerja karena pemimpinnya mengayomi.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa komitmen para pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor seperti budaya organisasi, motivasi pribadi, dan kebijakan manajemen.

10
 Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Kamis tanggal 5 Oktober 2023, pukul 09.30 WIB, peneliti bertanya langsung kepada Bapak Devid Kristiawan Zebua, A.Md sebagai Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata, informan 2 menyatakan bahwa:

“Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki komitmen karena diberi kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan sehingga termotivasi untuk bekerja. Adanya peluang tersebut memberikan peningkatan kompetensi dan pegawai cenderung lebih berkomitmen”

10
 begitu juga informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Kamis tanggal 5 Oktober 2023, pukul 10.00 WIB, peneliti bertanya langsung kepada Bapak Viktor Elvianus Hura, S.E sebagai Analisis Kepemudaan, informan 3 menyatakan bahwa:

“Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki lingkungan kerja, budaya kerja, dan suasana kerja dapat mempengaruhi komitmen pegawai. Lingkungan yang mendukung, kolaboratif, dan memungkinkan pertumbuhan dan perkembangan pribadi sehingga mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen.”

1
 Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa komitmen para pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor seperti budaya organisasi, motivasi pribadi, dan kebijakan manajemen.

2. Apakah ada keinginan yang kuat bagi para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias untuk terus bertahan bekerja?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd sebagai Kepala Seksi Keolahragaan, pada hari Kamis tanggal 5 Oktober 2023, pukul 09.10 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, ditemukan bahwa keinginan para pegawai untuk terus

bertahan bekerja di suatu perusahaan bervariasi berdasarkan berbagai faktor. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala Seksi Keolahragaan, informan 1 menyatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa tingkat kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi keinginan pegawai untuk bertahan. Faktor lingkungan kerja yang aman dan kondisi kerja yang baik ini yang membuat para pegawai cenderung untuk tetap bekerja pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa keinginan para pegawai untuk terus bertahan bekerja di suatu perusahaan bervariasi berdasarkan berbagai faktor. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama, pada hari Kamis tanggal 5 Oktober 2023, pukul 09.40 WIB peneliti bertanya langsung kepada Bapak Devid Kristiawan Zebua, A.Md sebagai Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri, informan 2 menyatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa Para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias termotivasi untuk bertahan karena adanya peluang karir yang jelas dapat memotivasi mereka untuk tetap berkontribusi.”

Begitu juga informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Kamis tanggal 5 Oktober 2023, pukul 10.10 WIB, peneliti bertanya langsung kepada Bapak Viktor Elvianus Hura, S.E sebagai Analisis Kepemudaan, informan 3 menyatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa faktor kepemimpinan yang efektif dan berkomunikasi dengan baik sangat memotivasi pegawai untuk bertahan untuk bekerja di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa keinginan para pegawai untuk terus bertahan bekerja di suatu perusahaan bervariasi berdasarkan berbagai faktor.

3. Apa yang membuat para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki komitmen kuat tetap bekerja?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd sebagai Kepala Seksi Keolahraagaan, pada hari Kamis tanggal 5 Oktober 2023, pukul 10.20 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias ditemukan bahwa komitmen pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias semakin kuat karena visi misi dan kepemimpinan yang memberikan dukungan moril kepada pegawai. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala Seksi Keolahraagaan, informan 1 menyatakan bahwa:

“Pegawai yang memahami dengan jelas misi dan visi dari organisasinya cenderung memiliki komitmen yang kuat. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif pada masyarakat dan tujuan organisasi.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa komitmen pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias semakin kuat karena visi misi dan kepemimpinan yang memberikan dukungan moril kepada pegawai. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Kamis tanggal 5 Oktober 2023, pukul 09.50 WIB, peneliti bertanya langsung kepada Devid Kristiawan Zebua, A.Md sebagai Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri, informan 2 menyatakan bahwa:

“adanya hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja sehingga pegawai termotivasi untuk tetap bekerja. Dukungan sosial dan pengakuan atas kerja keras mereka dapat meningkatkan komitmen.”

Begitu juga informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Kamis tanggal 5 Oktober 2023, pukul 10.20 WIB, peneliti bertanya langsung kepada Bapak Viktor Elvianus

Hura, S.E sebagai Analisis Kepemudaan, informan 3 menyatakan bahwa:

“Adanya beberapa pegawai yang memiliki minat pribadi yang kuat dalam bidang pariwisata, pemuda, dan olahraga. Ketertarikan ini menjadi faktor penting dalam mempertahankan komitmen mereka.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa komitmen pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias semakin kuat karena visi misi dan kepemimpinan yang memberikan dukungan moril kepada pegawai.

4. Apakah para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki keinginan untuk terus dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd sebagai Kepala Seksi Keolahragaan pada hari Jumat tanggal 6 Oktober 2023, pukul 09.00 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keinginan untuk terus bekerja dengan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam hal ini, peneliti bertanya Kepala Seksi Keolahragaan, informan 1 menyatakan bahwa:

“Ada beberapa pegawai yang memiliki keinginan yang kuat untuk terus melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai bidang kerja yang dipercayakan serta bertanggungjawab”.

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keinginan untuk terus bekerja dengan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Jumat tanggal 6 Oktober 2023, pukul 09.30

WIB, peneliti bertanya langsung Ibu Krisnawati Zebua, S.E sebagai Analisis Keolahragaan, informan 4 menyatakan bahwa:

“Adanya pegawai yang memiliki hubungan keakraban yang kuat dengan atasan, rekan kerja, serta kondisi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mempengaruhi tingkat keinginan untuk berusaha terus bekerja di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias”

Begitu juga informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Jumat tanggal 6 Oktober 2023, pukul 10.00 WIB, peneliti bertanya langsung kepada Ibu Dharma Yanti Larosa, S.E sebagai Penata Keuangan, informan 5 menyatakan bahwa:

“Adanya kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, termasuk tugas dan tanggung jawab mereka yang sesuai dengan minat dan keterampilan yang dimiliki, sehingga berdampak pada keinginan untuk terus bekerja dengan semangat.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keinginan untuk terus bekerja dengan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

5. Apakah ada keinginan yang kuat bagi para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias untuk terus bekerja dalam mencapai target?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd sebagai Kepala Seksi Keolahragaan pada hari Jumat tanggal 6 Oktober 2023, pukul 09.10 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, ditemukan bahwa pada umumnya seluruh pegawai dituntut agar dalam bekerja terus menerus dapat mencapai target yang diharapkan oleh pimpinan. Dalam hal ini, peneliti bertanya Kepala Seksi Keolahragaan, informan 1 menyatakan bahwa:

“Hampir semua pegawai mungkin memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai target karena mereka percaya bahwa

pentingnya tugas dan tanggung jawab mereka di bidang pariwisata, pemuda, dan olahraga, mengevaluasi program yang sudah dilaksanakan agar visi dan misi dapat tercapai”.

¹⁰ Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa pada umumnya seluruh pegawai dituntut agar dalam bekerja terus menerus dapat mencapai target yang diharapkan oleh pimpinan. ¹⁰ Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Jumat tanggal 6 Oktober 2023, pukul 09.40 WIB, peneliti bertanya langsung Ibu Krisnawati Zebua, S.E sebagai Analisis Keolahragaan, informan 4 menyatakan bahwa:

“Faktor kepemimpinan yang dimiliki Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias yang selalu memberikan dukungan, panduan, dan inspirasi kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan keinginan mereka untuk mencapai target.”

Begitu juga informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Jumat tanggal 6 Oktober 2023, pukul 10.10 WIB, peneliti bertanya langsung kepada Ibu Dharma Yanti Larosa, S.E sebagai Penata Keuangan, informan 5 menyatakan bahwa:

“Faktor lingkungan kerja, fasilitas, dan peralatan yang memadai mempengaruhi tingkat keinginan untuk mencapai target. pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan minat dan keterampilan mereka, mereka lebih termotivasi untuk mencapai target dan ada niat hati untuk terus menerus bekerja”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa pada umumnya seluruh pegawai dituntut agar dalam bekerja terus menerus dapat mencapai target yang diharapkan oleh pimpinan.

6. Bagaimana komitmen para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias untuk memperhatikan perkembangan organisasi?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd sebagai Kepala Seksi Keolahragaan pada

hari Jumat tanggal 6 Oktober 2023, pukul 09.20 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, ditemukan bahwa para pegawai memiliki komitmen untuk memperhatikan perkembangan organisasi karena perkembangan yang dicapai berdampak pada kinerja. Dalam hal ini, peneliti bertanya Kepala Seksi Keolahragaan, informan 1 menyatakan bahwa:

“Para pegawai memiliki komitmen dalam bekerja karena didorong oleh pemimpin yang partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan serta perencanaan strategis yang berhasil dalam membangkitkan komitmen pegawai terhadap perkembangan organisasi.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa perlu mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan dari pelaksanaan pengembangan kapasitas perangkat desa. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Jumat tanggal 6 Oktober 2023, pukul 09.50 WIB, peneliti bertanya langsung Ibu Krisnawati Zebua, S.E sebagai Analisis Keolahragaan, informan 4 menyatakan bahwa:

“Para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias berkomitmen untuk memperhatikan perkembangan organisasi karena adanya dukungan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, bahkan adanya pegawai yang memiliki komitmen yang lebih untuk berkontribusi pada perkembangan organisasi.”

Begitu juga informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Jumat tanggal 6 Oktober 2023, pukul 10.20 WIB, peneliti bertanya langsung kepada Ibu Dharma Yanti Larosa, S.E sebagai Penata Keuangan, informan 5 menyatakan bahwa:

“Beberapa pegawai memiliki komitmen sosial yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang dapat mendorong mereka untuk lebih memperhatikan perkembangan organisasi.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa Perlu mengidentifikasi terlebih dahulu program pengembangan sehingga dapat dipastikan bahwa tidak hanya fokus pada satu hal tetapi pada hal lain juga.

7. Bagaimana nilai-nilai organisasi yang perlu dipertahankan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Devid Kristiawan Zebua, A.Md sebagai Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada hari Senin tanggal 9 Oktober 2023, pukul 09.00 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias ditemukan bahwa nilai-nilai organisasi yang perlu dipertahankan pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias seperti budaya dan orientasi organisasi. Nilai-nilai ini membantu memberikan arah yang jelas dan mengatur perilaku pegawai serta cara organisasi berinteraksi dengan pemangku kepentingan. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata, informan 2 menyatakan bahwa:

“Kepatuhan terhadap standar etika yang tinggi adalah nilai inti dalam pelayanan publik. Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias berupaya agar berperilaku dengan integritas, jujur, dan moralitas yang tinggi dalam semua tindakan mereka.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa nilai-nilai organisasi yang perlu dipertahankan pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias seperti budaya dan orientasi organisasi. Nilai-nilai ini membantu memberikan arah yang jelas dan mengatur perilaku pegawai serta cara organisasi berinteraksi dengan pemangku kepentingan. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang

sama pada hari Senin tanggal 9 Oktober 2023, pukul 09.30 WIB bertempat di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Bapak Viktor Elvianus Hura, S.E sebagai Analisis Kepemudaan, informan 3 menyatakan bahwa:

“Pelayanan kepada masyarakat merupakan nilai yang dapat menekankan komitmen untuk melayani masyarakat dengan baik. Para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki orientasi pelayanan yang kuat dan berusaha untuk terus memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.”

Begitu juga informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Senin tanggal 9 Oktober 2023, pukul 10.00 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Ibu Krisnawati Zebua, S.E sebagai Penata Keuangan, informan 4 menyatakan bahwa:

“Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias menekankan pentingnya transparansi dalam pengambilan keputusan dan akuntabilitas atas tindakan dan kebijakan yang diambil. Ini menciptakan kepercayaan masyarakat dan mendukung tata kelola yang baik.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai organisasi yang perlu dipertahankan pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias seperti budaya dan orientasi organisasi. Nilai-nilai ini membantu memberikan arah yang jelas dan mengatur perilaku pegawai serta cara organisasi berinteraksi dengan pemangku kepentingan.

8. Apakah nilai-nilai organisasi diterima oleh para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Devid Kristiawan Zebua, A.Md sebagai Kasi Pengembangan Pemasaran

dan Industri Pariwisata pada hari Senin tanggal 9 Oktober 2023, pukul 09.10 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias ditemukan bahwa pada dasarnya pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias menerima nilai-nilai organisasi yang diterapkan untuk pengembangan organisasi. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata, informan 2 menyatakan bahwa:

“Pemimpin organisasi harus memimpin dengan contoh dan mendemonstrasikan komitmen mereka terhadap nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi pegawai untuk mengikuti jejak pemimpin dalam menerapkan nilai-nilai tersebut. Sehingga pegawai menerima nilai-nilai organisasi tersebut”

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa pada dasarnya pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias menerima nilai-nilai organisasi yang diterapkan untuk pengembangan organisasi. Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Senin tanggal 9 Oktober 2023, pukul 09.40 WIB bertempat di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Bapak Viktor Elvianus Hura, S.E sebagai Analisis Kepemudaan, informan 3 menyatakan bahwa:

“Semua pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, mau tidak mau harus menerima nilai-nilai organisasi dan mengaplikasikannya di dalam pekerjaan”

Begitu juga informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Senin tanggal 9 Oktober 2023, pukul 10.10 WIB bertempat di Kantor Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Ibu Krisnawati Zebua, S.E sebagai Penata Keuangan, informan 4 menyatakan bahwa:

“Penerimaan nilai-nilai organisasi adalah proses yang berkelanjutan dan dapat memerlukan waktu. Penting untuk menciptakan budaya yang mendukung dan mendorong pengakuan dan implementasi nilai-nilai organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan etis.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias menerima nilai-nilai organisasi yang diterapkan untuk pengembangan organisasi.

9. Apakah para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias bersedia menerima dan mengikuti nilai-nilai organisasi yang diterapkan?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Devid Kristiawan Zebua, A.Md sebagai Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada hari Senin tanggal 9 Oktober 2023, pukul 09.20 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias ditemukan bahwa pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias menerima dan mengikuti nilai-nilai organisasi yang diterapkan seperti transparan, akuntabilitas, berperilaku dengan integritas, jujur, moralitas yang tinggi dan penerapan pelayanan prima, peneliti bertanya kepada Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata, informan 2 menyatakan bahwa:

“Nilai-nilai organisasi dirancang oleh instansi untuk dipatuhi dan menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung baik dalam mengelola administrasi maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias menerima dan mengikuti nilai-nilai organisasi yang diterapkan seperti transparan, akuntabilitas, berperilaku dengan integritas, jujur, moralitas yang tinggi dan penerapan pelayanan prima.

10
 Begitu juga dengan informan 3, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Senin tanggal 9 Oktober 2023, pukul 09.50 WIB bertempat di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Bapak Viktor Elvianus Hura, S.E sebagai Analisis Kepemudaan, informan 3 menyatakan bahwa:

1
“Para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias menerima dan menerapkan nilai-nilai organisasi untuk mengembangkan organisasi dan mencapai visi dan misi organisasi”

10
 Begitu juga informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Senin tanggal 9 Oktober 2023, pukul 10.20 WIB bertempat di Kantor Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Ibu Krisnawati Zebua, S.E sebagai Penata Keuangan, informan 4 menyatakan bahwa:

1
“Penting untuk menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa nyaman untuk berbicara tentang nilai-nilai organisasi dan mengungkapkan pandangan mereka. Sehingga para pegawai bersedia menerima nilai-nilai organisasi tersebut”

1
 Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias menerima dan mengikuti nilai-nilai organisasi yang diterapkan seperti transparan, akuntabilitas, berperilaku dengan integritas, jujur, moralitas yang tinggi dan penerapan pelayanan prima.

1
10. Bagaimana tindakan para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias untuk mencapai tujuan organisasi?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Viktor Elvianus Hura, S.E sebagai Analisis Kepemudaan pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2023, pukul 09.00 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias ditemukan

bahwa tindakan para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias untuk mencapai tujuan organisasi dapat bervariasi tergantung pada peran dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Analisis Kepemudaan, informan 3 menyatakan bahwa:

“Tindakan yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi adalah bertanggung jawab untuk mengeksekusi tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini mencakup mengelola program-program pariwisata, pemuda, dan olahraga sesuai dengan pedoman dan peraturan yang berlaku”.

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa tindakan para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias untuk mencapai tujuan organisasi dapat bervariasi tergantung pada peran dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2023, pukul 09.30 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Analisis Keolahragaan, informan 4 menyatakan bahwa:

“Tindakan yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan berpartisipasi dalam proses perencanaan strategis organisasi dengan memberikan masukan dan saran yang konstruktif. Hal ini membantu dalam menentukan arah dan prioritas organisasi.”.

Begitu juga informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2023, pukul 10.00 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Penata Keuangan, informan 5 menyatakan bahwa:

“Tindakan yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan terlibat dan berfokus pada pelaksanaan program kantor.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa tindakan para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias untuk mencapai tujuan organisasi dapat bervariasi tergantung pada peran dan tanggung jawab masing-masing pegawai,

11. Apakah para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki kesungguhan untuk bekerja?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Viktor Elvianus Hura, S.E sebagai Analisis Kepemudaan pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2023, pukul 09.10 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias ditemukan bahwa rata-rata pegawai memiliki kesungguhan dalam bekerja untuk mencapai target. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Analisis Kepemudaan, informan 3 menyatakan bahwa:

“Para pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh. Kesungguhan kerja yang ditunjukkan para pegawai terkait dengan motivasi pribadi. Para pegawai yang memiliki minat dan semangat dalam bidang pariwisata, pemuda, dan olahraga lebih cenderung memiliki kesungguhan untuk bekerja.”

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa rata-rata pegawai memiliki kesungguhan dalam bekerja untuk mencapai target. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2023, pukul 09.40 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Analisis Keolahragaan, informan 4 menyatakan bahwa:

“Tingkat kepuasan kerja para pegawai mempengaruhi tingkat kesungguhan mereka. Jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat,

hal ini dibuktikan ketika para pegawai sedang menjalankan program dengan penuh tanggungjawab.”

Begitu juga informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2023, pukul 10.10 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Penata Keuangan, informan 5 menyatakan bahwa:

“Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan dari atasan, dan peralatan yang memadai dapat mempengaruhi kesungguhan kerja. Kondisi yang mendukung dapat meningkatkan semangat para pegawai. Organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu menjaga semangat pegawai”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata pegawai memiliki kesungguhan dalam bekerja untuk mencapai target.

12. Bagaimana loyalitas para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Viktor Elvianus Hura, S.E sebagai Analisis Kepemudaan pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2023, pukul 09.20 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias ditemukan bahwa loyalitas para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias bervariasi tergantung pada tingkat keterikatan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Analisis Kepemudaan, informan 3 menyatakan bahwa:

“Motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pegawai mendorong mereka untuk loyal pada organisasi”.

Dari pernyataan informan di atas, dapat diuraikan bahwa loyalitas para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga

Kabupaten Nias bervariasi tergantung pada tingkat keterikatan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2023, pukul 09.50 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Analisis Keolahragaan, informan 4 menyatakan bahwa:

“Sikap pemimpin yang selama ini mengayomi juga mendorong para pegawai semakin loyal pada organisasi dan bertanggungjawab pada tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinan”.

Begitu juga informan 5, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2023, pukul 10.20 WIB bertempat di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, peneliti bertanya langsung kepada Penata Keuangan, informan 5 menyatakan bahwa:

“Adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias membantu menjaga loyalitas mereka untuk tetap bertahan dan komitmen dalam menjalankan tugas”

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa loyalitas para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias bervariasi tergantung pada tingkat keterikatan dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

4.2 Pembahasan

Analisis komitmen kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias adalah proses evaluasi yang bertujuan untuk memahami sejauh mana para pegawai di organisasi tersebut memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Analisis komitmen kerja adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang membantu organisasi dalam memahami, mengukur, dan mengelola komitmen pegawai.

Hasil dari analisis komitmen kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tingkat komitmen pegawai dalam organisasi ini, serta faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut. Ini dapat digunakan oleh manajemen untuk mengembangkan strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen pegawai, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja.

Dalam konteks Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, analisis komitmen kerja dapat mencakup beberapa aspek penting, yaitu:

1. Komitmen terhadap misi dan visi organisasi, hal ini mengevaluasi sejauh mana pegawai memahami dan mendukung misi dan visi organisasi. Pegawai yang merasa terikat terhadap tujuan organisasi cenderung memiliki komitmen yang kuat.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat Situm (dalam Sopiah, 2018: 164), menyatakan bahwa “ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.” Yaitu adanya arah organisasi dalam hal ini visi dan misi organisasi yang menjadi target dan harus tercapai. Dengan adanya arah organisasi atau vivid dan misi menjadi proses menimbulkan komitmen para pegawai untuk mewujudkannya.

2. Komitmen terhadap kepemimpinan, tindakan ini melibatkan evaluasi terhadap hubungan antara pegawai dan pemimpin. Kesiediaan untuk mengikuti dan mendukung kepemimpinan dapat mencerminkan tingkat komitmen yang kuat.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat Steers dan Porter (2017: 136), mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, salah satunya adalah faktor personal, yaitu meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal seorang karyawan. Dalam hal ini, karakter personal yaitu kepemimpinan membentuk komitmen para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sampai tercapai.

3. Kepuasan kerja, dimana evaluasi tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan dan kondisi kerja di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga

Kabupaten Nias. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung terkait dengan komitmen yang lebih kuat.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat Situm (dalam Sopiah, 2018: 164), menyatakan bahwa “ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.” Dalam hal ini seorang pegawai yang mengalami kepuasan kerja di tempat kerja akan membentuk komitmen kerjanya.

4. Komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, menganalisis sejauh mana pegawai mempraktikkan dan mengamalkan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaan dan tugas yang dibebankan. Keselarasan antara nilai-nilai individu dan organisasi adalah kunci untuk komitmen yang kuat.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat David (dalam Sopiah, 2018: 163), menyatakan bahwa komitmen karyawan dalam bekerja di suatu organisasi di pengaruhi oleh empat faktor, salah satunya karakteristik struktur, seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan. Nilai-nilai yang dikandung oleh organisasi di atas akan mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja

5. Komitmen terhadap pekerjaan dan tanggungjawab, dimana hal ini menilai sejauh mana pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan memiliki kesungguhan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan dengan baik.

Dari hasil penelitian di atas, didukung oleh pendapat Mowday et.al (2017: 236), tentang mengukur variabel komitmen organisasi, yaitu keinginan berusaha keras dalam bekerja. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi. Artinya komitmen pegawai timbul karena rasa tanggungjawab pada pekerjaan yang diberikan.

Hasil dari analisis komitmen kerja ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen pegawai dalam organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Dengan

pemahaman ini, manajemen dapat mengambil tindakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen pegawai, yang dapat berdampak positif pada kinerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki komitmen kerja karena adanya dorongan untuk bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas, memperoleh umpan balik atas pekerjaan dan tugas serta cara pemimpin dalam mengarahkan untuk mencapai target pekerjaan.
2. Sistem kerja yang efektif dapat berperan penting dalam meningkatkan komitmen pegawai. Ketika pegawai merasa diberi dukungan, dihargai, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, maka cenderung lebih komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Sistem kerja yang dapat membantu meningkatkan komitmen pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah kepemimpinan yang efektif, pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir, keseimbangan dalam bekerja, komunikasi yang efektif serta partisipasi dan keterlibatan para pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, maka saran yang diberikan ini semoga bermanfaat. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias agar mendelegasikan tugas kepada bawahan sehingga dengan adanya tanggungjawab yang diberikan mendorong pegawai memiliki tanggungjawab.

2. Disarankan kepada Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias agar merencanakan pemberian kompensasi tambahan untuk mendorong para pegawai semakin komitmen dalam bekerja.
3. Disarankan kepada Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias agar merekomendasikan para pegawai yang komitmen dan memiliki kinerja baik untuk dipromosikan.
4. Disarankan kepada Kepala **Pimpinan Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten** Nias agar adil, transparan dan dapat dipercaya sehingga dapat membantu membangun komitmen kerja pegawai.

6 DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J.dan J.P. Meyer. (2019). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Alwi. (2017). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amstrong, Michael, and A. Baron. (2016) *Performance Management*. New York: Institute of Personel and Development.
- Ardianto. (2016). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Cici, Nayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Dahesih, Sari, R. (2016). *Iklim Organisasi Pentingnya Suatu Tinjauan Multi Tingkat dan Multi Dimensi*. *Jurnal Psikologi*. 8(2), 44-57
- Fred Luthans. (2017). *Organizational Behavior (Teinth Edition)* Mc GrawHill/ Irwin, Inc. New York.
- Kusdi. (2019). *Budaya Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Lestari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mowday, at.al (2017). *Employee Organizational Linkage: The Psychology of Commitment Absentism and Turnover*. Academic Press Inc, New York
- Robbins and Counter. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2018). *Organizational Behavior 15th Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing As Pretice Hall.
- Robert Kreitner and Angelo Kinicki. (2017). *Organizational Behavior (Sixth Edition)* Mc GrawHill/ Irwin, Inc. New York.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Steer & Porter. (2017). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. (2016). *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumadi. (2015) *Metode Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutarto. (2018). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama
- W. John Newstrom and Keith Davis. (2016). *Organizational Behavior* Mc GrawHill/ Irwin, Inc. New York.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Cet. Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zuriah, Nurul, 2015, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Lampiran 2

Judul Penelitian : “Analisis Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias”

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Bagaimana komitmen para pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
2. Apakah ada keinginan yang kuat bagi para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias untuk terus bertahan bekerja?
3. Apa yang membuat para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki komitmen kuat tetap bekerja?
4. Apakah para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki keinginan untuk terus dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab?
5. Apakah ada keinginan yang kuat bagi para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias untuk terus bekerja dalam mencapai target?
6. Bagaimana komitmen para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias untuk memperhatikan perkembangan organisasi?
7. Bagaimana nilai-nilai organisasi yang perlu dipertahankan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
8. Apakah nilai-nilai organisasi diterima oleh para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
9. Apakah para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias bersedia menerima dan mengikuti nilai-nilai organisasi yang diterapkan?
10. Bagaimana penerimaan para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias untuk mencapai tujuan organisasi?
11. Apakah para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki kesungguhan untuk bekerja?
12. Bagaimana loyalitas para pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

"ANALISIS KOMITMEN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS"

ORIGINALITY REPORT

33%

SIMILARITY INDEX

33%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.ub.ac.id

Internet Source

3%

2

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

3%

3

eprints.unisnu.ac.id

Internet Source

2%

4

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

2%

5

repository.iainbengkulu.ac.id

Internet Source

2%

6

core.ac.uk

Internet Source

2%

7

eprints.uny.ac.id

Internet Source

1%

8

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1%

9

dinasp2kbp2akabnias.wordpress.com

Internet Source

1%

10	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	1 %
12	jptam.org Internet Source	1 %
13	arsiptakalar.id Internet Source	1 %
14	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
16	s3.amazonaws.com Internet Source	1 %
17	www.ojs.unanda.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
19	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1 %
20	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
21	idcorner.co.id Internet Source	1 %

22 eprints.umm.ac.id 1 %
Internet Source

23 repository.pnb.ac.id 1 %
Internet Source

24 123dok.com 1 %
Internet Source

25 Submitted to St. Ursula Academy High School 1 %
Student Paper

26 digilib.unila.ac.id 1 %
Internet Source

27 repository.uir.ac.id 1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"ANALISIS KOMITMEN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86
