

ANALISIS PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA GUNUNGSITOLI

by Gulo Heribertus

Submission date: 08-Mar-2024 12:02AM (UTC-0500)

Submission ID: 2314928349

File name: HERIBERTUS_GULO_2.doc (373.5K)

Word count: 11840

Character count: 78583

**ANALISIS PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
NARKOTIKA NASIONAL KOTA
GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



HERIBERTUS GULO

NIM. 2319555

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024

**ANALISIS PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
NARKOTIKA NASIONAL KOTA
GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Nias

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan

Program Sarjana Manajemen

Oleh :

HERIBERTUS GULO

NIM. 2319555

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS

UNIVERSITAS NIAS

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir Kec. Gunungsitoli — Kota Gunungsitoli

Home page : <https://mnj.unias.ac.id> E-mail : mnj@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Analisis Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli” disusun oleh HERIBERTUS GULO dengan NIM 2319555 Program Studi Manajemen telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, 03 Maret 2024

Dosen Pembimbing,

Peringatan Harefa, SE.,
M.M

NIDN :



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir Kec. Gunungsitoli — Kota Gunungsitoli

Home page : <https://mnj.unias.ac.id> E-mail : mnj@unias.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HERIBERTUS GULO

NIM : 2319555

Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Skripsi/ tugas akhir yang segera disajikan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiblanan) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapa pun;

Semua sumber yang saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Apabila dikemudian hari terbukti/ dapat dibuktikan bahwa skripsi/ tugas akhir ini hasil jiblanan, maka saya bersedia menanggung risiko diperkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, 03 Maret

2024

Yang menyatakan,

Heribertus Gulo

NIM. 231955

© Hak Cipta Universitas Nias, Tahun 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Nias.

MOTTO

“Happiness Is Not A Destination, It’s A Journey”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan:

Pertama, saya persembahkan untuk Tuhan Yesus sebagai pemberi nafas kehidupan sampai detik ini dalam doa. Kedua, untuk diri sendiri yang bangga telah melalui segala proses perjuangan skripsi ini. Ketiga, untuk (Alm) ayah, mama tercinta dan keluarga saya yang setia mendoakan dan mendukung baik materi atau pun non materi. Keempat, untuk dosen pembimbing skripsi saya Bapak Peringatan Harefa, SE., M.M yang telah membimbing dan mengarahkan saya dalam menulis skripsi ini selayaknya ayah dengan anak sendiri. Kelima, untuk rekan-rekan kerja dan keluarga BNNK Gunungsitoli yang selalu memberi semangat dan memberi ijin untuk meneliti. Keenam, untuk sahabat-sahabat saya tanpa satu persatu saya sebut nama yang telah membantu, mendukung dan mendoakan saya dari awal perkuliahan sampai akhir studi ini. Dan ketujuh untuk seluruh pembaca skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Ucapan syukur yang tak terhingga dihadapan Tuhan Yang Maha Esa, atas penyertaan Nya kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Rancangan Proposal Penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa Proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu Peneliti mengharapkan saran dan masukan yang turut menyempurnakan penelitian ini dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini, Peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. Sebagai Pj. Rektor Universitas Nias
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M. Sebagai Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
3. Bapak Dr. Ayler B. Ndraha, S.STP.,M.Si Sebagai Kepala LPPM Universitas Nias.
4. Bapak Eliagus Telaumbanua, S.E.,M.M Sebagai Plt. Wadek I Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
5. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M Sebagai Plt Ketua Prodi S-1 Manajemen yang telah memperkenalkan Peneliti untuk menyusun Proposal ini.
6. Bapak Peringatan Harefa, S.E.,M.M sebagai Dosen Pembimbing utama yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing dan mengarahkan Peneliti dalam menyusun Proposal Penelitian ini.
7. Keluarga tercinta yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat kepada Peneliti.
8. Sahabat dan teman-teman yang selalu support, memberi semangat dan motivasi.

Terimakasih atas saran dan masukan yang turut menyempurnakan penelitian ini dimasa yang akan datang.

Gunungsitoli, 03 Maret 2024
Peneliti

HERIBERTUS GULO
NIM. 2319555

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah	1
Fokus Penelitian	4
Rumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	4
Kegunaan Hasil Penelitian	5
Sistematika Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Pelatihan Dan Pengembangan SDM	7
2.1.1 Pengertian Pelatihan Dan Pengembangan SDM	7
2.1.2 Prinsip Pelatihan Dan Pengembangan SDM	9
2.1.3 Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan SDM	9
2.1.4 Indikator Pelatihan Dan Pengembangan SDM	10
2.2 Kinerja Pegawai	11
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	12
2.3.4 Manfaat Kinerja Pegawai	13
2.3.4 Indikator Dan Dimensi Kinerja Pegawai	13
2.4 Kerangka Berpikir	14
2.5 Penelitian Terdahulu	15
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	24
3.2 Variabel Penelitian	24
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	25
3.3.1 Lokasi Penelitian	25
3.3.2 Jadwal Penelitian	26

3.4 Sumber Data	27
3.5 Instrumen Penelitian	28
3.6 Teknik Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7 Teknik Analisa Data	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Umum Kantor BNN Kota Gunungsitoli	40
4.1.2 Visi dan Misi BNN Kota Gunungsitoli	40
4.1.3 Struktur BNN Kota Gunungsitoli.....	41
4.1.4 Logo BNN Kota Gunungsitoli	42
4.1.5 Deskripsi Identitas Informan	43
4.2 Analisa Hasil Wawancara	45
4.2.1 Analisis Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia	45
4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai	52
4.3 Analisa Dan Pembahasan	59
4.3.1 Analisis Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masa modern yang dialami masyarakat Indonesia saat ini adalah masa globalisasi dan modernisasi, dengan kemajuan yang dicapai di berbagai bidang, khususnya informasi dan teknologi. Dimana hambatan-hambatan yang harus diatasi oleh bangsa Indonesia agar dapat menuntut setiap orang untuk berkembang menjadi manusia unggul dengan segala kemampuannya. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan kemajuan ini dengan mengelola sumber daya manusianya seefektif mungkin agar selalu mengikuti terobosan dan kemajuan baru. Agar sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pelayanan pekerja dalam suatu organisasi adalah dengan cara memanfaatkan sebuah teknologi. Dalam peningkatan mutu pelayanan juga terjadi ketika pekrja menjadi semakin ahli dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat menemukan cara yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa mereka lakukan dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi asset penting di dalam organisasi yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya.

Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam

hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Dengan pengembangan sumber daya manusia, maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi.

Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya dipandang sebagai keharusan namun sudah menjadi sebuah kebutuhan setiap organisasi dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Inilah tantangan yang cukup serius saat ini dan harus segera direspon oleh para praktis sumber daya manusia di dalam organisasi atau orang-orang yang berkepentingan dengan *Human Resource*. Seharusnya kegiatan atau pelaksanaan pelatihan di dalam organisasi dirancang melalui kebutuhan yang sudah melalui proses. Proses yang dimaksud adalah dengan menyadari dan melihat fakta bahwa ada penurunan kinerja, dan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya atau mengejar targetnya.

Menurut Noe (2020), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang.

Menurut Kurniawati, (2020), pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.

Pelatihan adalah program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, efisiensi, dan penciptaan nilai untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan cara yang jauh lebih baik.

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan

atau keterampilan pegawai atau yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis & Jackson (dalam Shinta Devi Apriliana dkk. 2021).

13 Dalam pelatihan ini dapat menambah potensi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dan juga dapat memberikan keterampilan lebih kepada pegawai dan pencapaian target yang dibebankan kepada para pegawai oleh organisasi berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Pada kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli terdapat beberapa bagian tupoksi pekerjaan pegawai yakni ada yang bagian rehabilitas, bagian umum, pemberantasan, pencegahan dan pengendalian penyakit (P2M).

Dalam hasil pengamatan sementara peneliti memperoleh beberapa masalah yakni, masih terdapat sumber daya manusia yang masih belum mampu memaksimalkan pekerjaannya sehingga kurang efektif dan efisien dalam mengerjakan tupoksi pekerjaannya, latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai masih belum merata karena sebagian para pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli memiliki latar belakang pendidikan ada yang SMA, S1 dan sebagian saja yang sudah S2, sehingga pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai oleh pimpinan berbeda-beda, dan dari itu, peneliti melihat bahwa diperlukan pelatihan bagi pegawai khususnya di Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli baik secara umum maupun secara spesifik, hal ini sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai.

Karena pada dasarnya dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan keterampilan dan keahlian untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi atau organisasi. Sebagai sebuah perusahaan atau organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi para karyawan/pegawai untuk memudahkan mencapai suatu visi yang ada di dalam organisasi tersebut.

Pemimpin dalam organisasi harus bisa menilai bagaimana potensi pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai agar dapat menyiapkan berbagai pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai.

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian berjudul “**Analisis Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli**”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti berfokus pada

1. Kurangnya kompetensi pegawai dalam menangani teknologi yang baru.
2. Adanya sumber daya manusia yang kurang mampu memaksimalkan pekerjaannya secara efektif dan efisien.
3. Adanya pegawai yang latar belakang pendidikan tidak merata.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis bagaimana pelatihan pengembangan sumber daya manusia di kantor badan narkotika nasional kota gunungsitoli.
2. Bagaimana penerapan pelatihan pengembangan sumber daya manusia di kantor badan narkotika nasional kota gunungsitoli.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas untuk dapat memperoleh hasil yang lebih baik maka diperlukan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni,

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan pengembangan sumber daya manusia di kantor badan narkotika nasional kota gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui apakah sudah diterapkan atau belum pelatihan pengembangan sumber daya manusia di kantor badan narkotika nasional kota gunungsitoli.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Diharapkan setelah penelitian ini ada manfaat yang bisa digunakan, baik bersifat teoritis maupun praktis sebagai tindaklanjutnya.

1. Secara teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu mengasah kemampuan dan memperkaya pengetahuan penulis tentang bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang seberapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pegawai.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang SDM pada khususnya.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan bagi pegawai dapat menjadi acuan seberapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan.
- c. Penelitian ini diharapkan bagi instansi khususnya di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli supaya dapat digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan upaya pengembangan sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah peneliti menyusun dan membahas penelitian ini, maka peneliti menuangkan susunan yang sistematis dalam bab per bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menguraikan penjelasan tentang Analisis Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

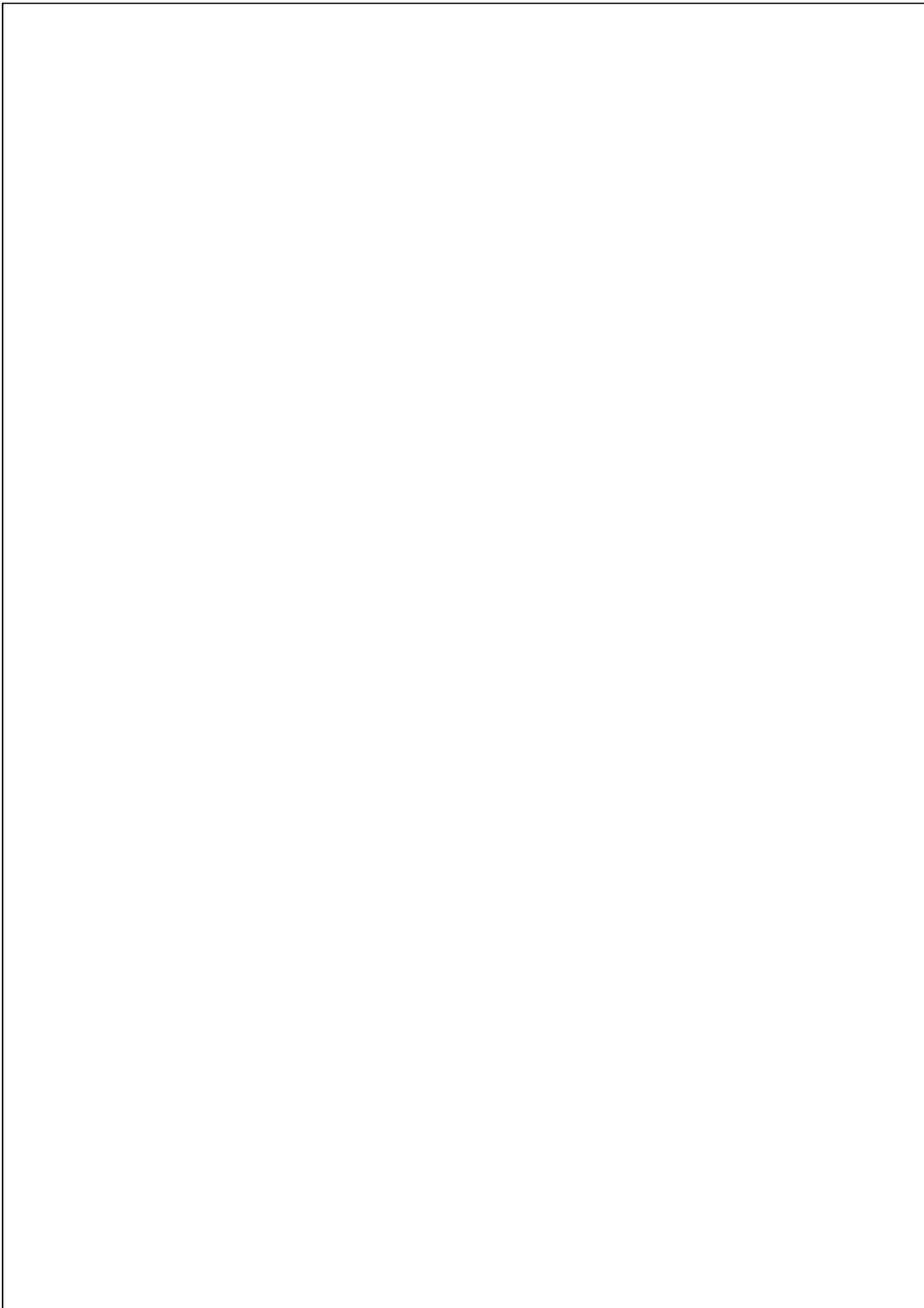
Pada bab ini Peneliti menguraikan pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, lokasi dan jadwal penelitian, sumber data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini Peneliti menguraikan gambaran umum perusahaan, analisa hasil wawancara.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini Peneliti menguraikan kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Persiapan dan pengembangan SDM adalah siklus pendidikan lanjutan di mana divisi SDM membantu pekerja dalam mengembangkan kemampuan mereka, mempelajari ide-ide baru dan memperoleh informasi tentang pekerjaan khusus mereka maupun pekerjaan yang dilaksanakan secara umum.

Memberikan pelatihan dan pengembangan secara teratur kepada karyawan membantu perusahaan tumbuh dan berkembang. Seiring kemajuan teknologi dan menjadi lebih menonjol di tempat kerja, sangat penting bagi perusahaan untuk membuat rencana pelatihan dan pengembangan yang membantu karyawan tetap mengikuti tren, teknologi, dan keterampilan baru.

2.1.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan secara teknis, maupun untuk meningkatkan kinerja para pekerja.

Menurut Dessler (2020), Pelatihan adalah suatu proses mengejar kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dimana pelatihan pekerja memberikan informasi yang masuk akal dan penerapannya dalam dunia kerja dan untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan ideal suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Gomes dalam Jumawan dan Mora (2018) Pelatihan adalah segala pekerjaan untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan kerja pada suatu lembaga tertentu yang menjadi tanggung jawab organisasi.

Menurut Sri Larasati (2018:110) “Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang pekerja untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Dari beberapa defenisi diatas penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu pendidikan dalam waktu jangka pendek untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi secara menyeluruh.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan nilai tambah pegawai guna menambah produktivitas organisasi menyiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Karena sumber daya manusia dianggap hal yang sangat penting dalam kelangsungan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Krismiyati, (2017:44). Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kapasitas pekerja yang terspesialisasi, hipotetis, penuh perhitungan, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau posisi melalui pengajaran dan pelatihan.

Dari defenisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan atau aktifitas yang dilakukan organisasi dalam hal meningkatkan dan

menambah kemampuan, keterampilan, keahlian dari sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan di masa yang akan datang.

2.1.2 Prinsip Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan yang dikutip oleh S. Saulian (2022) Kaidah peningkatan sumber daya manusia adalah mengupayakan kualitas dan kapasitas kerja para pekerja. Agar perbaikan kualitas kerja mencapai hasil yang luar biasa dengan biaya yang sedikit, program kemajuan harus dirancang terlebih dahulu. Program kemajuan harus mencakup target, pendekatan, metode, rencana pendidikan dan waktu pelaksanaan. Standar program kemajuan harus membangun kecukupan kerja dan produktivitas setiap pekerja dalam situasi mereka. Program pengembangan suatu perusahaan harus disosialisasikan secara transparan kepada seluruh pekerja atau individu sehingga mereka mengatur dirinya sendiri.

2.1.3 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Fadili, et al dalam Hendita, dkk (2020:742) menyampaikan bahwa maksud dari penyiapan dan peningkatan SDM adalah melahirkan para pekerja yang memiliki sikap kerja keras yang baik dengan bekerja sesuai kapasitasnya.

Menurut Sedarmayanti dalam Hendita, dkk (2020:743). tujuan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut.

- a. Produktifitas para pekerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.
- b. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin.
- c. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin karena pekerja semakin ahli dan terampil.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
- e. Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik sangat penting.

- f. Pekerja akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai pekerjaannya.
- g. Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar.
- h. Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
- i. Kepimpinan seorang pemimpin akan lebih baik.
- j. Dengan pengembangan, balas jasa akan lebih diperhatikan.
- k. Memberi manfaat baik bagi masyarakat pengguna jasa.

2.1.4 Indikator Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia menurut (Krismiyati, 2017) :

1. Motivasi. Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).
2. Kepribadian. Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Karakter erat kaitannya dengan nilai, standar, dan perilaku. Karakter menyangkut kemampuan untuk menjaga kehormatan, termasuk mentalitas, perilaku, moral dan kualitas yang mendalam.
3. Keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas. atau keterampilan yang diperlukan. Dengan adanya pelatihan maka keterampilan karyawan akan meningkat. Keterampilan yang baik dapat diperoleh dari dalam diri atau dengan pelatihan.

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi. semakin

berkembangnya ilmu pengetahuan dan tingkat persaingan menyebabkan penelitian serta pengukuran kinerja juga menjadi krusial untuk diperhatikan.

Eksekusi yang hebat dapat dilakukan dengan memberikan instruksi dan mencari cara untuk mewakili diri mereka sendiri tentang bagaimana menjadi sukses dan mahir agar dapat memberikan hasil yang positif. Selain itu, tugas inspirasi juga wajib diberikan kepada perwakilan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, dibutuhkan pegawai yang disiplin.

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono dalam Riki & Nurmasari (2017:126) mengatakan kinerja adalah suatu kerja yang dapat dilakukan oleh orang perseorangan atau kumpulan dalam suatu perusahaan, sesuai dengan kekuasaan dan kewajibannya masing-masing, untuk mencapai tujuan perusahaan para pekerja dengan sah, tanpa mengesampingkan hukum dan sesuai etika dan moral.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam Fadli (2018:8) kinerja diartikan sebagai konsekuensi pekerjaan sejauh kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan komitmennya sesuai kewajiban yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Nawawi dalam Fadli (2018:8) yang dimaksud dengan kinerja adalah Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun nonfisik/nonmental.

Menurut Rivai & Basri dalam Anissa (2022:16) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat kesuksesan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan.

Dari beberapa defenisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Fadli (2018:98) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan).

3. Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan dari Penilaian Kinerja adalah Sebagai acuan untuk menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, promosi dan lain-lainnya.

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Cahayani dalam Riki dan Nurmasari (2017:126) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antar pekerja/pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Sebagai umpan balik, yaitu mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pekerja/pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi seperti prestasi yang didapat sebelumnya.
3. Memberikan peluang kepada para pekerja untuk mendiskusikan keinginan, aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga para pekerja termotivasi untuk berprestasi dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan

kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Manfaat penilaian kinerja pegawai antara lain :

- A. Memutuskan persiapan
- b. Untuk memutuskan norma gaji
- c. Untuk memutuskan perpindahan atau perpindahan pekerja
- d. Meningkatkan efisiensi dan kewajiban pekerja
- e. Peningkatan inspirasi representatif
- f. Menjauhi bias
- g. Memperkirakan pencapaian inisiatif individu

2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

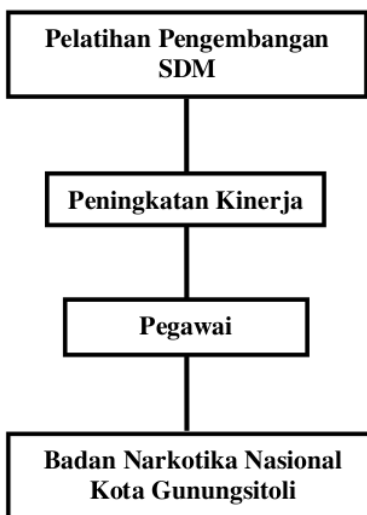
Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Robbin (dalam Anisa, 2022:17) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja.
Kuantitas kerja adalah berapa lama seseorang berfungsi dalam satu hari. Jumlah pekerjaan ini harus terlihat dari kecepatan kerja setiap perwakilan.
3. Kerjasama.
Mewakili keinginan untuk ikut serta dengan pekerja atau staf yang berbeda secara merata baik di dalam maupun di luar pekerjaan agar hasil kerja tetap berjalan.
4. Inisiatif.
Mendorong individu-individu dari dalam organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab mengenai pekerjaan yang telah menjadi komitmen perwakilan atau pekerja lainnya.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono, (2019:95), “merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Olahan penulis, 2023

2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Metode	Judul	Hasil
1.	Shinta Devi Apriliana & dkk	Penelitian Deskriptif, Dengan Pendekatan	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	a. Kapasitas, struktur tenaga kerja tergantung pada kapasitas, yang dalam hal ini dilihat dari kapasitas

	(2021)	Kualitatif	(Sdm) Berbasis Kompetensi	<p>10 pendidikan yang dimiliki baik pada bidang khusus maupun non khusus di PT. Pembangkitan Jawa-Bali, Kota Surabaya;</p> <p>b. Informasi, posisi pekerja sesuai dengan informasi penting yang disampaikan oleh perwakilan dan program konfirmasi bagi pekerja untuk membangun informasi terkini tentang pekerja PT. Era Jawa-Bali Kota Surabaya pada bidang khusus dan non khusus;</p> <p>c. Peran Sosial di PT. Pembangkitan Jawa Bali dilakukan dengan berpedoman pada budaya perusahaan yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dan telah dilakukan oleh pegawai sehingga hubungan antar pegawai baik atasan dan bawahan maupun senior dan junior terjalin dengan baik;</p> <p>d. Citra diri dalam hal ini merupakan perilaku representatif dalam mencapai eksekusi paling</p>
--	--------	------------	---------------------------------	--

				<p>ekstrim diwujudkan melalui kesuksesan profesional di PT. Era Jawa-Bali Kota Surabaya sesuai kapasitas pekerja dan pameran tersendiri;</p> <p>e. <i>Trait</i> (sifat) sudah diterapkan oleh pegawai PT. Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya dalam mengatasi suatu kendala. Organisasi memberikan jabatan kepada buruh untuk menentukan permasalahan melalui program jabatan sementara RSH (Save Closure). Selanjutnya niat yang dimiliki oleh para pekerja PT. Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya;</p> <p>f. Niat pekerja PT. Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya dilakukan untuk mencapai visi dan misi organisasi dengan membuat proyek-proyek pendukung untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam penciptaan SDM.</p>
2	Rusliadi (2020)	Penelitian Deskriptif, Dengan	Pengembangan Sumber Daya Manusia	a. Instruktur, Dalam pelaksanaan pengarahan khusus, pekerja yang dipilih

		Pendekatan Kualitatif	<p>5</p> <p>Melalui Pelatihan Teknis Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Takalar</p>	<p>untuk mengawasi atau mengendalikan kegiatannya telah berjalan dengan baik. Karena memenuhi model, misalnya, mengawasi diskusi dan saat ini memiliki wawasan dalam melibatkan berbagai kemajuan dan penerapan dalam berbagai kegiatan.</p> <p>b. Peserta pelatihan, Anggota pelatihan yang mengikuti arah khusus ini sangat aktif, namun tidak ada siklus tekad dalam mengikuti arah khusus karena gerakan tersebut dinamakan inside action.</p> <p>c. Metode, para peserta mempunyai kemampuan untuk memahami materi yang diperkenalkan karena teknik yang diberikan sangat sederhana dan sesuai dengan materi yang diperkenalkan. Hanya saja peserta pimpinan kadang-kadang merasa lelah selama waktu yang dihabiskan untuk material tersebut dan hal ini merupakan cara yang paling umum untuk membuat</p>
--	--	-----------------------	--	---

				<p>material tersebut lebih sedikit dikenali oleh para pekerja.</p> <p>d. Materi, dalam pengelolaan sumber daya manusia materi yang diberikan terhadap peserta itu sifatnya berbasis kebutuhan dan kondisional. Dalam kegiatan tersebut ada 5 materi yang diberikan untuk menunjang kebutuhan dari peserta bimtek atau dan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerja akan tetapi etika pelayanan tidak terlalu disampaikan dan akan berefek pada kualitas pelayanan daring.</p> <p>e. Sasaran persiapan telah dilaksanakan secara menyeluruh berdasarkan landasan hukum yang mengarahkan persiapan dan manfaat berbasis web, terkait dengan tujuan persiapan, hal ini tergantung pada pedoman dan persyaratan pekerja telah terpenuhi. Hanya saja proses administrasi pekerja terhambat karena tidak adanya kantor yang inovatif.</p>
--	--	--	--	--

3	Nurul Khurotin (2018)	Metode Penelitian Deskriptif, Dengan Pendekatan Kualitatif	<p>1</p> <p>Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusiadi PT. Beon Intermedia Cabangmalang</p>	<p>11</p> <p>1. Analisis Kebutuhan untuk Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia. a). Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan di PT. BeonIntermedia menerapkan metode analisis pekerjaan dan analisis Individual yang dilaksanakan oleh manajemen puncak terhadap semua pekerja perusahaan. b). Peserta Pelatihan dan Pengembangan adalah semua pekerja lama maupun baru yang membutuhkan.</p> <p>2. Metode Pelatihan dan Pengembangan Metode yang digunakan PT. Beon Intermedia dalam pelaksanaan pelatihan adalah seminar dan <i>workshop</i> dari pihak eksternal perusahaan. Sedangkan metode yang digunakan PT. Beon Intermedia dalam pelaksanaan pengembangan adalah <i>on the job training</i>. Misalnya pada projek untuk meningkatkan kualitas dan perfoma domain</p>
---	-----------------------	--	--	--

				<p>dan website yang mereka jual kepada konsumen.</p> <p>3. Faktor yang dapat mendukung pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Beon Intermedia antara lain:</p> <p>a). Dukungan Perusahaan</p> <p>Dukungan yang diterapkan oleh PT Beon Intermedia untuk pelatihan dan pengembangan berupa pengawasan dan evaluasi yang aktif dari para manajerial, memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengusulkan kebutuhan pelatihan, dan memberikan informasi-informasi terkait pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.</p> <p>b). Pemateri dan Kesesuaian Materi PT. Beon Intermedia memilih untuk mengikutsertakan para peserta bimbingan teknis dalam seminar dan <i>workshop</i> yang ada diluar organisasi agar para peserta bisa mendapatkan materi langsung dari orang-orang yang ahli dibidangnya.</p>
--	--	--	--	---

				<p>Pemilihan pemateri dan materi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi maupun pegawai saat itu. Para peserta bimtek juga merasa bahwa pemateri menyampaikan materi dengan baik dan mudah diterima tanpa ada kesulitan apapun.</p> <p>c). Fasilitas Pelatihan dan Pengembangan fasilitas yang diberikan PT. Beon Intermedia kepada para peserta berupa surat izin untuk meninggalkan pekerjaan dikantor, uang saku, akomodasi transportasi dan penginapan, mentor dalam kegiatan pengembangan.</p> <p>4. Faktor-Faktor yang Menekan Persiapan dan Peningkatan Hambatan yang muncul selama persiapan dan kemajuan disebabkan oleh organisasi dan anggotanya. Kendala yang ditimbulkan oleh organisasi antara lain tidak adanya perhatian dari pimpinan puncak terhadap anggotanya setelah persiapan dan perbaikan telah selesai,</p>
--	--	--	--	--

				<p>sehingga tidak ada catatan pasti mengenai hasil apakah persiapan yang dilakukan sudah berjalan dengan baik atau belum. Sementara itu, kendala yang dialami anggota adalah kurangnya semangat dalam mengambil bagian dalam persiapan dan perbaikan.</p> <p>5. Siklus Penilaian dan Keuntungan Persiapan dan Kemajuan Interaksi penilaian yang dilakukan PT. Beon Intermedia hanya melalui pertemuan berbagi yang selesai setelah latihan persiapan dan pengembangan, tanpa penilaian yang tepat. PT. Beon Intermedia belum memiliki langkah-langkah evaluasi yang jelas dan fokus pada apa yang harus dilakukan setelah mengambil bagian dalam persiapan dan pengembangan. Maka kemajuan gerakan ini harus dirasakan secara eksklusif oleh setiap anggotanya. Manfaat pelatihan dan kemajuan dapat dirasakan</p>
--	--	--	--	--

				<p>oleh semua anggota dan asosiasi pengarahannya khusus.</p> <p>Manfaat bagi anggota mencakup perluasan informasi tentang tugas dan tanggung jawab posisi, pengetahuan baru tentang asosiasi di luar organisasi, kemampuan dan kapasitas untuk pelaksanaan sehari-hari, dan perluasan kepercayaan diri individu. Keunggulan yang dirasakan oleh asosiasi antara lain penampilan setiap divisi yang lebih baik dan sesuai tanggung jawabnya masing-masing.</p>
--	--	--	--	---

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan kualitatif dicirikan oleh tujuan penelitian yang berupaya guna memahami segala aspek yang sedemikian rupa tak memerlukan kuantifikasi, atau karena aspek tersebut tak memungkinkan diukur secara tepat (Zuhri Abdussamad, 2021:42).

Jenis penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam mencari atau mengetahui suatu ilmu pengetahuan dengan cara yang ilmiah dan tersusun secara sistematis.

Menurut Sugiyono (2017:14), jenis penelitian terbagi menjadi 2 (dua) yaitu kualitatif dan kuantitatif. Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, atau gambar. Sedangkan kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

⁵ Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif yang dimana pengumpulan datanya menggunakan metode deskriptif yaitu pengumpulan data dari informasi yang diperoleh dalam perkataan yang tertulis maupun lisan dari seseorang atau informan yang dapat diamati.

⁷ 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tunggal (independen). Menurut Sugiyono (2017:39) mengatakan bahwa variabel tunggal atau independen adalah “segala sesuatu atribut, sifat, nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka yang menjadi variabel tunggal dalam penelitian ini adalah “Analisis Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli”. Variabel ini merupakan fokus utama penelitian dan menjadi objek yang akan diukur dan di analisis didalam penelitian.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Pengembangan SDM	Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Nugraha (2016) dibentuk dari empat dimensi yaitu: a) pendidikan b) pengalaman kerja c) keterampilan d) kemampuan teknologi	a) Motivasi b) Kepribadian c) Keterampilan
2.	Kinerja pegawai	Menurut Edison dalam Yuni Yurlita, et al (2020:193) mengemukakan bahwa dimensi Kinerja antara lain: a) Target b) Kualitas c) Waktu d) Taat Asas	a) Kualitas Kerja b) Kuantitas kerja c) Kerjasama d) Inisiatif

Sumber : Olahan Penulis 2023

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian terutama dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Adapun lokasi yang akan menjadi tempat penelitian yaitu Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli (BNNK Gunungsitoli).

3.4 Sumber Data

Dalam Penelitian ini Peneliti menggunakan 2 sumber data yakni:

1. Menurut Sugiyono (2018:456), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Misalnya data yang diperoleh dari informan melalui wawancara sehingga yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah : Kepala BNNK Gunungsitoli, Kasubbag Umum, Kasi Rehabilitas, Kasi P2M, Kasi Pemberantasan dan seluruh Pegawai BNNK Gunungsitoli.
2. Data sekunder menurut Sugiyono (2017:257), data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Misalnya dokumen berupa struktur dan daftar gaji pegawai dan catatan lain yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrument utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian yang akurat.

Menurut Sugiyono (2019:156) menyatakan bahwa instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Selama wawancara berlangsung dilapangan, peneliti menggunakan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi dan untuk mempermudah pada saat proses wawancara. Pedoman wawancara berisi serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada narasumber sehingga dapat dijadikan petunjuk oleh peneliti pada proses penggalan data. Informan dalam wawancara ini adalah *Human Resource* Di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka diperlukan suatu teknik pengumpulan data. Menurut Husiani (2017: 90-106) ada berbagai teknik pengumpulan data yakni:

1. Observasi
Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap aspek yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Wawancara
Wawancara adalah Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut interviewer, sedangkan orang yang diwawancarai disebut interview. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apa bila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
3. Angket
Angket merupakan daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden, baik secara langsung atau tidak langsung.
4. Dokumentasi
Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan dapat berupa foto-foto, karya tulis yang telah ada.

Berdasarkan pendapat di atas maka teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dimana peneliti langsung kelapangan untuk melakukan pengamatan wawancara informan dan mengambil dokumentasi untuk mendapatkan gambar dan mengumpulkan data tertulis sebagai informasi.

3.7 Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dalam penelitian tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh Miles (dalam Sugiyono, 2019: 321) model teknik analisis data dalam penelitian kualitatif yaitu:

1. **Pengumpulan Data (*Data collection*)**
Pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/obyek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua sehingga peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan bervariasi.
2. **Reduksi Data (*Reduction Data*)**
Mereduksi data berarti merangkum, dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.
3. **Penyajian Data (*Display Data*)**
Setelah data direduksi, maka selanjutnya yang dilakukan adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dalam penelitian.
4. **Penarikan kesimpulan**
Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih abu-abu atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Kantor BNN Kota Gunungsitoli

Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli Merupakan BNNK pertama dan satu-satunya di kepulauan Nias, Sumatera Utara yang terletak di Jl. Yos Sudarso No. 153 Kota Gunungsitoli yang bergerak di bidang Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, dan bahan-bahan Adiktif lainnya yang disebut dalam undang-undang RI No. 35 tahun 2009 tentang Narkotika, Perpres RI No. 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional dan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional No. PER/04/V/BNN/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (BNNK).

BNN Kota Gunungsitoli memiliki tugas, fungsi dan wewenang di bidang Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN), yang bertujuan meningkatkan daya tangkal (imunitas) masyarakat guna mewujudkan masyarakat kepulauan nias bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba.

Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN-BNP-BNKab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, Provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN. Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat

dan makin serius, maka Ketetapan MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 melalui Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Tahun 2002 telah merealisasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Oleh karena itu, Pemerintah dan DPR-RI mengesahkan dan mengundangkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika.

Berdasarkan undang-undang tersebut, status kelembagaan BNN menjadi Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) dengan struktur vertikal ke Provinsi dan kabupaten/kota. Di Provinsi dibentuk BNN Provinsi, dan di Kabupaten/Kota dibentuk BNN Kabupaten/Kota. BNN dipimpin oleh seorang Kepala BNN yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. BNN berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden.

Saat ini, BNN telah memiliki perwakilan daerah di 33 Provinsi. Sedangkan di tingkat kabupaten dan kota, BNN telah memiliki 100 BNNK/Kota. Dalam upaya peningkatan performan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap Narkoba, dan demi tercapainya visi “Indonesia Bebas Narkoba Tahun 2015”

4.1.2 Visi dan Misi BNN Kota Gunungsitoli

Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli merupakan badan yang bergerak dalam bidang pencegahan dan penanganan narkotika, maka dengan itu BNN Kota Gunungsitoli memiliki Visi dan Misi yaitu:

Visi

Menjadi Lembaga Non Kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan kepulauan nias dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan

Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif Lainnya di wilayah kabupaten/kota.

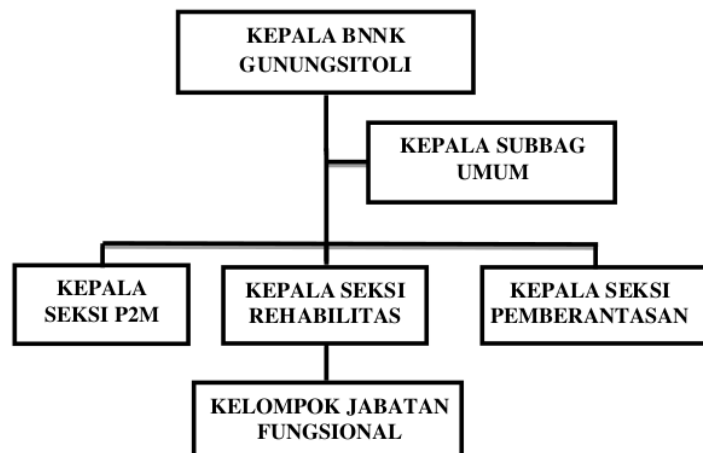
Misi

1. Menyusun kebijakan nasional P4GN
2. Melaksanakan operasional P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya.
3. Mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya (narkoba)
4. Memonitor dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN.
5. Menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN dan diserahkan kepada Kepala BNNP.

4.1.3 Struktur BNN Kota Gunungsitoli

Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli memiliki struktur organisasi untuk menunjang dan menjalankan tugas dan wewenang dalam mencapai Visi dan Misi organisasi.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BNNK Gunungsitoli



Sumber: Olahan Penulis 2023

Berdasarkan struktur di atas, ¹ maka dapat dijabarkan bahwa setiap fungsi jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda yakni:

a. Kepala BNNK

Memimpin BNNK/Kota dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang BNN dalam wilayah kabupaten kota dan mewakili kepala BNN dalam melaksanakan hubungan kerja sama P4GN dengan lembaga pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah kabupaten dan kota.

b. Kepala Subbagian Umum

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pembuatan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, evaluasi dan pelaporan BNNK, dan administrasi serta sarana prasarana BNNK

c. Kepala Seksi P2M

Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Kabupaten/Kota.

d. Kepala Seksi Rehabilitas

Bidang Rehabilitasi mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Kabupaten/Kota.

e. Kepala Seksi Pemberantasan

Bidang Pemberantasan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan dalam Kabupaten/Kota.

4.1.4 Logo BNN Kota Gunungsitoli



⁸ Sesuai dengan keputusan ketua BNN Nomor: Skep/37/IX/2006/BNN tentang Logo dan PIN di lingkungan BNN, maka dapat dijelaskan mengenai makna, bentuk dan warna dari logo BNN, sebagai berikut:

a. Makna Bentuk

- Lingkaran berwarna emas menjelaskan satu kesatuan yang tidak memberikan celah bagi penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba.
- Bintang, merupakan simbolisasi cita-cita luhur BNN untuk mewujudkan masyarakat Indonesia bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba.
- Tulisan badan narkotika nasional republik indonesia, memberikan pemahaman bahwa BNN merupakan sebuah institusi pemerintah yang memiliki tugas khusus dalam menanggulangi permasalahan Narkoba.
- Garuda, melambangkan komitmen BNN terhadap tekad Pemerintah Republik Indonesia dalam upaya menanggulangi permasalahan Narkoba.
- Huruf BNN, menunjukkan terminologi Badan Narkotika Nasional

b. Makna Warna

- Warna Hitam, memiliki arti keseriusan dan ketegasan
- Warna Kuning Gading, memiliki kreativitas dan inovatif makna kecerdasan, antusiasme.
- Warna Biru Tua Dan Biru Muda, artinya adalah lambang universalisme
- Warna Putih, artinya adalah keluhuran cita-cita.

¹⁵ 4.1.5 Deskripsi Identitas Informan

¹⁵ Informan penelitian ini terdiri dari 20 informan, Peneliti melakukan wawancara mendalam (*in-depth Interview*) yang bertujuan untuk memperjelas dan memperkuat data yang diperoleh

dilapangan.keseluruhan informasi tersebut dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling* karna teknik ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian. kriteria dari informan yang dipilih yaitu memiliki kriteria yang berdasarkan ketentuan yang telah peneliti tentukan untuk kemudian dipertimbangkan oleh peneliti, sesuai dengan keterkaitan mereka dengan penelitian ini.

Adapun jadwal wawancara informan pendukung pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Identitas Informan

No	Nama	Umur	Pendidikan
1	Arifeli Zega	53 Tahun	S2
2	Leos Balthasar Gulo	41 Tahun	S1
3	Alfred Syahron Gulo	36 Tahun	S1
4	Ismed Tanjung	37 Tahun	S2
5	Parulian Pardede	39 Tahun	SMA
6	Aperiana Gulo	43 Tahun	S1
7	Taniaro Gea	57 Tahun	SMA
8	Fahmansiah Manik	29 Tahun	S1
9	Agnes Manurung	28 Tahun	S1
10	Imelda Lase	38 Tahun	SMA
11	Ranto sitohang	34 Tahun	S1
12	Alfarini Zega	37 Tahun	S1
13	Tawarikh Zega	32 Tahun	SMA
14	Ika Septania Zendrato	34 Tahun	D3
15	Alfen Notatema Mendrofa	45 Tahun	S1
16	Wirataman Zendrato	36 Tahun	S1
17	Herlin Mendrofa	43 Tahun	S1
19	Chen Lahagu	38 Tahun	SMA
20	Indah sari Zendrato	27 Tahun	S1

Sumber : Olahan Penulis 2023

4.2. Analisa Hasil Wawancara

4.2.1 Analisis Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan kerja dilakukan untuk lebih mengembangkan kemampuan dan informasi guna mendapatkan hasil eksekusi yang lebih baik.

Menurut Isniar Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah karya untuk mengerjakan kapasitas perwakilan yang terspesialisasi, hipotetis, terapan, dan moral sesuai dengan persyaratan pertunjukan atau posisi melalui pengajaran dan persiapan.

Berdasarkan teori pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang digunakan dalam variabel penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pedoman wawancara sebagai berikut:

1. Bagaimana anda mendapatkan informasi tentang pelatihan dan pengembangan yang dilakukan BNNK Gunungsitoli?

Berikut hasil wawancara peneliti kepada informan Leos Balthasar pada hari rabu, 09 Agustus di BNNK Gunungsitoli yang menyatakan bahwa:

“Kami selaku pegawai di kantor badan narkotika nasional kota gunungsitoli tentunya sebelum adanya mengikuti pelatihan dan pengembangan sudah ada diberitahukan oleh pimpinan bahwa pada hari tersebut akan ada kegiatan pelatihan dan pengembangan kepada seluruh pegawai dan agar mempersiapkan diri dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut, supaya pada saat diadakannya pelatihan itu berjalan sesuai dengan harapan”

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan Leos Balthasar dapat dikatakan bahwa sebelum mereka mengikuti pelatihan dan pengembangan tentunya sudah ada pemberitahuan sebelumnya kepada mereka oleh pimpinan bahwa pada hari tersebut akan diadakan pelatihan bagi pegawai.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Alfen Notatema pada hari yang sama, menyatakan bahwa:

“Saya dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh BNNK Gunungsitoli tentunya sudah ada informasi sebelumnya yang disampaikan oleh pimpinan baik itu melalui Kasubbag yang disampaikan kepada seluruh pegawai yang tentunya dirasa perlu mengikuti pelatihan tersebut guna menunjang kinerja kami sebagai pegawai”

Dari hasil wawancara kepada informan Afen Notatema bisa dikatakan bahwa dirinya dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan sudah ada konfirmasi sebelumnya baik dari pimpinan maupun melalui Kasubbag Umum kepada mereka pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Taniaro menyatakan bahwa:

“Mereka dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan BNNK Gunungsitoli terlebih dahulu sudah ada konfirmasi dari pimpinan kepada mereka kapan dan dimana mereka akan mengikuti pelatihan tersebut”

Sesuai yang disampaikan informan Taniaro Gea hampir sama dengan pendapat informan Leos Balthasar dan Alfen Notatema bahwasanya mereka dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan sudah disampaikan sebelumnya oleh pimpinan ataupun Kasubbag Umum kepada mereka kapan dan dimana pelatihan itu diadakan.

2. Bagaimana Cara BNNK Gunungsitoli menentukan pegawai yang harus mengikuti pelatihan dan pengembangan?

Berikut hasil wawancara peneliti terhadap informan Alfred Syahron pada tanggal rabu, 09 Agustus di BNNK Gunungsitoli yang menyatakan bahwa:

“Cara BNNK Gunungsitoli dalam menentukan pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan yaitu dengan menilai

potensi yang dimiliki masing-masing pegawai dalam suatu bidang tertentu dan bagaimana seorang pegawai tersebut menanggapi tupoksi yang dibebankan kepadanya”

Dari hasil wawancara kepada informan Alfred Syahron diatas dapat dikatakan bahwa cara BNNK Gunungsitoli menentukan pegawai yang mengikuti pelatihan pengembangan dengan menilai suatu potensi yang dimiliki yang dimiliki oleh seorang pegawai dan bagaimana ia dalam menjalankan tupoksi yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Imelda Lase menyatakan bahwa:

“Kami dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan tentunya dinilai bagaimana hasil kerja kami dalam menjalankan tupoksi yang telah diberikan pimpinan kepada kami dan apa bila dalam menjalankan tupoksi kami tersebut terkadang tidak sesuai dengan harapan ataupun tidak sesuai target dalam penyelesaian pekerjaan tersebut maka pimpinan melakukan evaluasi kerja mengapa tidak tepat waktu dan apa saja yang menjadi kendala, maka dari situ pimpinan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan kepada kami sebagai pegawai”

Dari hasil wawancara terhadap informan Imelda Lase dapat dikatakan bahwa mereka selaku pegawai dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan ada penilaian kinerja mereka oleh pimpinan dan dari hasil penilaian tersebut maka dapat ditentukan apakah mereka perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan.

3. Bagaimana proses yang dilakukan BNNK Gunungsitoli sudah sesuai dengan prosedur atau belum?

Berikut hasil wawancara peneliti terhadap informan Alfred Syahron pada tanggal rabu, 09 Agustus di BNNK Gunungsitoli yang menyatakan bahwa:

“Tentu apa yang dilakukan BNNK Gunungsitoli dalam menyiapkan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai sudah

sesuai dengan prosedur yang dimana BNNK Gunungsitoli telah menyiapkan apa saja yang menjadi kebutuhan pada saat dilakukan pelatihan dan pengembangan baik itu pemateri dan bagaimana cara melaksanakannya sudah sesuai dengan harapan para pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan”

Dari hasil wawancara terhadap Alfred Syahron dapat dikatakan bahwa BNNK Gunungsitoli dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan prosedur baik itu dalam menyiapkan pemateri maupun proses pelaksanaannya.

Kemudian Peneliti melakukan wawancara terhadap informan Taniaro Gea pada hari yang sama menyatakan bahwa:

“Apa yang telah dilakukan BNNK Gunungsitoli dalam mengadakan pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan prosedur yang dimana sebelum diadakan pelatihan telah di konfirmasi sebelumnya kepada peserta pelatihan apa saja yang perlu dipersiapkan oleh peserta dan materi yang disampaikan juga sesuai dengan apa yang kami butuhkan selaku peserta dalam menunjang kinerja kami sebagai pegawai”

Dari hasil wawancara terhadap informan Taniaro Gea bisa dikatakan bahwa cara yang dilakukan BNNK Gunungsitoli sudah sesuai dengan prosedur dan dan sesuai dengan apa yang mereka butuhkan dalam menunjang kinerja mereka baik itu materi yang diberikan maupun proses pelaksanaannya.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Leos Balthasar yang menyatakan bahwa:

“yang dilakukan BNNK Gunungsitoli dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan sudah benar-benar sesuai prosedur dan apa juga yang disampaikan pada saat pelatihan dan pengembangan sesuai dengan apa yang kami butuhkan selaku peserta pelatihan”

Dari hasil wawancara terhadap informan Leos Balthasar tersebut bisa dikatakan bahwa apa yang dilakukan BNNK

Gunungsitoli sudah sesuai dengan prosedur dan juga sesuai dengan apa yang mereka butuhkan selaku peserta pelatihan.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada informan Alfen Notatema menyatakan:

“Sebenarnya apa yang telah dilakukan dan dilaksanakan sudah sesuai dengan apa yang seharusnya dibutuhkan para peserta pelatihan dan materinya juga sudah sesuai dengan kebutuhan kami peserta begitu juga yang menjadi pemateri memiliki cukup pengalaman tentang apa materi yang disampaikan”

Dari hasil wawancara tersebut kepada informan Alfen Notatema hampir sama semua apa yang telah disampaikan informan lainnya diatas bahwa apa yang telah dilakukan BNNK Gunungsitoli sudah sesuai dengan kebutuhan mereka selaku peserta pelatihan dan pengembangan.

4. Apa saja yang menjadi motivasi anda sehingga mengikuti pelatihan dan pengembangan?

Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang untuk, berpikir, bertindak dan berbuat untuk melakukan sesuatu demi mencapai sebuah capaian atau target yang ingin dicapai.

Berikut hasil wawancara peneliti terhadap informan Ismed Tanjung pada tanggal Kamis, 10 Agustus di BNNK Gunungsitoli yang menyatakan bahwa:

“Kami sebagai pegawai tentunya harus memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terlebih-lebih untuk menunjang kinerja kami dan demi kelancaran pekerjaan tentunya dan begitu juga semua pegawai di masing-masing bidang tidak tertutup kemungkinan untuk memiliki motivasi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan demi mencapai Visi dan Misi yang ada dalam organisasi kami”

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan Ismed Tanjung dapat dikatakan bahwa mereka yang selaku pegawai di

Kantor BNNK Gunungsitoli memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan guna menunjang kinerja mereka dan juga demi tercapainya visi dan misi yang ada pada instansi tersebut.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Parulian Pardede pada hari yang sama menyatakan bahwa:

“Ya, tentu saya selaku pegawai memiliki motivasi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan agar semua pekerjaan yang kami lakukan dan yang dibebankan pimpinan terhadap kami dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan”

Dari Hasil Wawancara peneliti terhadap informan Parulian Pardede dapat dikatakan bahwa mereka juga memiliki motivasi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan agar pekerjaan yang di berikan pimpinan bisa sesuai dengan yang diharapkan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara terhadap informan Aperiana Gulo yang menyatakan bahwa:

“Memang sudah seharusnya kami sebagai pegawai yang masih banyak kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan tentunya punya motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan demi kelancaran suatu pekerjaan”

Dari hasil wawancara terhadap informan Aperiana Gulo hampir sama dengan yang disampaikan oleh infoman Parulian Pardede bahwa memang sudah seharusnya mereka sebagai pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan demi kelancaran sebuah pekerjaan.

5. Bagaimana setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat menambah keterampilan anda?

Keterampilan dalam hal ini merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

Berikut hasil wawancara peneliti terhadap informan Ismed Tanjung pada tanggal Kamis, 10 Agustus di BNNK Gunungsitoli yang menyatakan bahwa:

“Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan tentunya dapat menambah keterampilan kami selaku pegawai baik dalam pekerjaan kami yang dulunya terkadang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tupoksi pekerjaan kami dan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan tentunya ada peningkatan kinerja dan keterampilan kami ”

Dari hasil wawancara terhadap Informan Ismed Tanjung dapat dikatakan bahwa setelah mereka mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat menambah keterampilan mereka yang dulunya terkadang tidak tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan dan setelah mengikuti pelatihan ada yang namanya peningkatan keterampilan.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Aperiana Gulo yang menyatakan bahwa:

“Memang kami setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan menambah keterampilan dalam mengoperasikan pekerjaan kami dan juga memberikan efek yang baik pada pekerjaan kami sering mendapat teguran dari atasan karena keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan”

Dari hasil wawancara terhadap Aperiana Gulo bisa dikatakan bahwa mereka mendapat keterampilan yang cukup baik dan dalam menjalankan tupoksi mereka yang terkadang mendapat teguran dari atasan alasan keterlambatan dalam proses pekerjaan dan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan tentunya ada peningkatan kinerja.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Fahmansyah Manik yang memberikan pendapat yang hampir sama dengan informan lain di atas yang menyatakan bahwa:

“Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan tentu saya selaku peserta pelatihan dan pengembangan mendapatkan keterampilan yang cukup baik dan berefek positif terhadap kinerja saya selaku pegawai”

Dari hasil wawancara terhadap informan Fahmansyah Manik dapat dikatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat menambah keterampilan mereka selaku pegawai dan berefek positif terhadap kinerja mereka.

4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Berdasarkan teori kinerja pegawai yang digunakan dalam variabel penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pedoman wawancara sebagai berikut:

1. Bagaimana hasil yang anda dapat dari kegiatan pelatihan dan pengembangan berdampak positif terhadap kinerja anda sehari-hari?

Berikut hasil wawancara peneliti terhadap informan Tawarikh Zega pada tanggal Kamis, 10 Agustus di BNNK Gunungsitoli yang menyatakan bahwa:

“Tentu, setelah saya mengikuti pelatihan dan pengembangan berdampak baik dalam kinerja saya sehari-hari, dan juga saya rasakan sendiri perubahan kinerja yang saya lakukan sehari-hari setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan”

Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa kinerja Tawarikh Zega setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan berdampak positif terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Agnes Manurung yang menyatakan bahwa:

1
“Dirinya setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan adanya peningkatan kinerja yang berdampak positif terhadap pekerjaan yang ia lakukan sehari-hari, dan ia pun berharap semoga pelatihan dan pengembangan terus berlanjut untuk dilakukan demi kemajuan pekerjaan mereka”

Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa kinerja Agnes Manurung setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan berdampak positif dan ia pun berharap semoga pelatihan dan pengembangan ini terus menerus dilakukan guna meningkatkan kinerja mereka sebagai pegawai.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Ismed Tanjung yang menyatakan bahwa:

“Dia merasa bahwa setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan juga meningkatkan kinerjanya dan juga berdampak baik/positif terhadap pekerjaannya, dia juga merasa bahwa pelatihan dan pengembangan ini sangat perlu dan dibutuhkan seorang karyawan/pegawai demi kemajuan suatu organisasi”

Dari hasil wawancara terhadap Ismed Tanjung dapat dikatakan bahwa setelah dia mengikuti pelatihan dan pengembangan berdampak positif dengan kinerjanya dan dia juga merasa bahwa pelatihan dan pengembangan ini sangat perlu dan dibutuhkan oleh pegawai di suatu organisasi.

2. Bagaimana kualitas kerja anda setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan?

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

Menurut Hao (dalam Imam Pratama, dkk 2021:265) Kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai

tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan baik tanggung jawab pribadi maupun tanggung jawab moral dan spiritual.

Berikut hasil wawancara peneliti terhadap informan Tawarikh Zega pada tanggal Kamis, 10 Agustus di BNNK Gunungsitoli yang menyatakan bahwa:

“Tawarikh Zega menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan dia merasa bahwa kualitas kerja yang ia lakukan sehari-hari meningkat yang dimana dulunya kerjanya terkadang kurang efektif dan efisien dan sering mendapat teguran dari pimpinan karena keterlambatan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, setelah ia mengikuti pelatihan dan pengembangan ia merasa lebih mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik dari sebelumnya”

Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa Tawarikh Zega merasa lebih berkualitas setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan dan juga ia merasa pekerjaannya lebih efektif dan efisien dan lebih baik dari yang sebelumnya.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Aperiana Gulo pada hari yang sama menyatakan bahwa:

“Aperiana juga mengatakan bahwa dia merasa lebih berkualitas terlebih dalam menunjang kinerjanya yang ia lakukan sehari-hari lebih dari yang sebelumnya setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan dan ia juga mengatakan bahwa ketepatan waktu dalam mengerjakan tupoksinya sudah sesuai dengan yang diharapkan organisasi”

Dari pendapat Aperiana Gulo di atas dapat dikatakan bahwa setelah dia mengikuti pelatihan dan pengembangan ia merasa berkualitas terlebih dalam mengerjakan pekerjaannya dan ia juga merasa bahwa didalam mengerjakan tupoksinya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ismed Tanjung yang menyatakan bahwa:

“Memang setelah saya mengikuti pelatihan dan pengembangan saya merasa bahwa kualitas kinerja saya meningkat dari yang sebelumnya yang dimana sebelumnya terkadang apa yang saya kerjakan tidak sesuai yang diharapkan oleh pimpinan karena banyaknya kekurangan saya baik itu mengikuti perkembangan teknologi yang maupun yang lainnya tapi setelah saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan saya merasakan perubahan dalam kinerja saya”

Dari hasil wawancara terhadap informan Ismed Tanjung dapat dikatakan bahwa setelah dia mengikuti pelatihan dan pengembangan ia merasa bahwa kualitas kinerjanya ada peningkatan baik itu mengikuti perkembangan teknologi maupun yang lainnya.

3. Apakah pengetahuan yang anda peroleh dari pelatihan dan pengembangan benar-benar diterapkan ditempat anda kerja?

Berikut hasil wawancara peneliti terhadap informan Firmansyah Manik pada tanggal kamis, 10 Agustus di BNNK Gunungsitoli yang menyatakan bahwa:

“Firmansyah Manik menyatakan bahwa apa yang telah saya peroleh pada saat pelatihan dan pengembangan udah pasti saya terapkan di dunia kerja saya, karena juga tujuan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk menunjang kinerja kami selaku pegawai”

Dari hasil wawancara terhadap Firmansyah Manik bisa dikatakan bahwa apa yang telah ia peroleh dari pelatihan dan pengembangan benar-benar ia terapkan pada kegiatan pekerjaannya dan ia juga mengatakan bahwa tujuan diadakannya pelatihan itu untuk menunjang kinerja mereka selaku pegawai.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Agnes Manurung yang menyatakan bahwa:

“Agnes Manurung mengatakan tentu apa yang kami peroleh dari pelatihan dan pengembangan kami terapkan pada saat kami

bekerja, dia juga mengatakan bahwa tidak mungkin seorang pegawai ataupun karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan tanpa adanya tujuan tertentu demi meningkatkan kemampuan ataupun keterampilan”.

Dari hasil hasil wawancara terhadap informan Agnes Manurung bisa dikatakan bahwa apa yang mereka peroleh dari pelatihan dan pengembangan tersebut mereka terapkan di tempat kerja dan ia juga mengatakan bahwa tidak mungkin seorang karyawan ataupun pegawai mengikuti pelatihan tanpa ada tujuan yang jelas.

4. Menurut anda apakah program tersebut benar-benar sesuai dengan kebutuhan anda sebagai pegawai?

Berikut hasil wawancara peneliti terhadap informan Ika Septania pada tanggal Kamis, 10 Agustus di BNNK Gunungsitoli yang menyatakan bahwa:

“Ika Septania mengatakan bahwa tentu apa yang saya peroleh dari pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan saya selaku peserta pelatihan karena pelatihan itu diadakan karena adanya kemampuan pegawai yang masih belum semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaannya dan apa lagi di dalam mengikuti perkembangan jaman yang semakin pesat dengan teknologi”

Dari hasil wawancara terhadap informan Ika Septania maka dapat dikatakan apa yang mereka peroleh pada saat mengikuti pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan mereka selaku pegawai/karyawan dan tujuan diadakan pelatihan juga untuk mengasah kemampuan dan keterampilan seorang pegawai.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Herlin pada hari yang sama yang menyatakan bahwa:

“Herlin mengatakan bahwa program yang diadakan dalam pelatihan dan pengembangan tentu sesuai kebutuhan kami selaku pegawai dan ia juga mengatakan bahwa mereka sebelum mengikuti

pelatihan dan pengembangan sudah ada terlebih dahulu penilaian kerja mereka dan apa saja yang perlu dikembangkan agar kemampuan dan keterampilan kami dapat bertambah”.

Dari hasil wawancara terhadap informan Herlin dapat dikatakan bahwa program yang diadakan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan mereka selaku peserta dan juga sebelum mereka mengikuti pelatihan dan pengembangan sudah ada penilaian kerja sebelumnya.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap informan Wirataman Zendrato yang menyatakan hampir sama dengan pendapat Herlin bahwa:

“Apa yang kami peroleh dari program pelatihan dan pengembangan tentu sesuai dengan kebutuhan kami selaku peserta program tersebut dan apa saja yang disampaikan oleh pemateri tentu sesuai dengan harapan dan apa yang kami inginkan guna menambah keterampilan kami”.

Dari hasil wawancara terhadap informan Wirataman Zendrato dapat dikatakan bahwa program yang diadakan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan mereka selaku peserta.

5. Apakah saudara memiliki inisiatif untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan?

Inisiatif adalah Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

Berikut hasil wawancara terhadap informan Wirataman Zendrato yang menyatakan bahwa.

“Saya dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan tentu memiliki inisiatif tinggi karena program pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan *skill*, dan juga demi mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi harus memperbanyak pengetahuan dan menambah keterampilan”.

Dari hasil wawancara terhadap informan Wirataman Zandrato dapat dikatakan bahwa dirinya memiliki inisiatif yang tinggi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan agar kemampuan dan *Skill* yang dia miliki dapat bertambah dan juga untuk mencapai tujuan organisasi secara sama-sama.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada informan Herlin yang menyatakan bahwa:

“Tentu saya memiliki kemauan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang diadakan guna menambah potensi dan keahlian, keterampilan kami agar tujuan organisasi yang telah dibuat sesuai dengan yang diharapkan”.

Dari hasil wawancara terhadap informan Herlin dapat dikatakan bahwa dirinya memiliki kemauan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan supaya dapat menambah potensi, keahlian dan keterampilan mereka dan juga untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada informan Ika Septania yang menyatakan bahwa:

“Ya, saya memiliki kemauan atau inisiatif untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan karena saya tau kemampuan saya masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan pekerjaan saya, dan saya pun bersyukur jika diberikan kesempatan untuk menjadi peserta pelatihan dan pengembangan yang diadakan agar kemampuan dan *skill* saya bisa bertambah dan demi melancarkan pekerjaan saya selaku pegawai”.

Dari hasil wawancara terhadap informan Ika Septania bisa dikatakan bahwa dirinya memiliki kemauan dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan apa lagi dirinya yang masih banyak kekurangan dalam menjalankan tupoksinya dan dia juga bersyukur bila diberikan kesempatan sebagai salah satu peserta program tersebut agar kemampuan dan *skill* dapat bertambah.

4.3 ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.3.1 Analisis Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli

Analisis pelatihan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting bagi kantor badan narkotika nasional kota gunungsitoli, karena di kantor badan narkotika nasional kota gunungsitoli memiliki pegawai yang tupoksi pekerjaan yang berbeda-beda baik itu mengerjakan pekerjaan yang mengikuti perkembangan teknologi maupun pekerjaan hal-hal yang baru dan untuk menciptakan pekerjaan yang efektif dan efesiensi seorang pegawai baik segi pelayanan dan sebagainya.

A. Analisis pelatihan dan pengembangan SDM

1. Bagaimana anda mendapatkan informasi tentang pelatihan dan pengembangan yang dilakukan BNNK Gunungsitoli?

Kantor badan narkotika nasional kota gunungsitoli tentunya sebelum adanya mengikuti pelatihan dan pengembangan sudah ada diberitahukan oleh pimpinan bahwa pada hari tersebut akan ada kegiatan pelatihan dan pengembangan kepada seluruh pegawai dan agar mempersiapkan diri dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut, supaya pada saat diadakannya pelatihan itu berjalan sesuai dengan harapan.

2. Bagaimana Cara BNNK Gunungsitoli menentukan pegawai yang harus mengikuti pelatihan dan pengembangan?

Cara yang dilakukan BNNK Gunungsitoli dalam menentukan pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan yaitu dengan menilai potensi yang dimiliki masing-masing pegawai dalam suatu bidang tertentu dan bagaimana seorang pegawai tersebut menangani tupoksi yang dibebankan kepadanya.

3. Bagaimana proses yang dilakukan BNNK Gunungsitoli sudah sesuai dengan prosedur atau belum?

1 Yang dilakukan BNNK Gunungsitoli dalam menyiapkan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai sudah sesuai dengan prosedur yang dimana BNNK Gunungsitoli telah menyiapkan apa saja yang menjadi kebutuhan pada saat dilakukan pelatihan dan pengembangan baik itu pemateri dan bagaimana cara melaksanakannya sudah sesuai dengan harapan para pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan.

4. Apa saja yang menjadi motivasi anda sehingga mengikuti pelatihan dan pengembangan?

Para pegawai BNNK Gunungsitoli tentunya harus memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terlebih-lebih untuk menunjang kinerja kami dan demi kelancaran pekerjaan tentunya dan begitu juga semua pegawai di masing-masing bidang tidak tertutup kemungkinan untuk memiliki motivasi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan demi mencapai Visi dan Misi yang ada dalam organisasi kami.

5. Bagaimana setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat menambah keterampilan anda?

1 Pegawai Kantor BNNK Gunungsitoli setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan tentunya dapat menambah keterampilan kami selaku pegawai baik dalam pekerjaan kami yang dulunya terkadang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tupoksi pekerjaan kami dan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan tentunya ada peningkatan kinerja dan keterampilan kami.

B. Analisis Kinerja Pegawai

1. Bagaimana hasil yang anda dapat dari kegiatan pelatihan dan pengembangan berdampak positif terhadap kinerja anda sehari-hari?

1 Para pegawai BNNK Gunungsitoli memiliki kinerja positif setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan dan berdampak baik dalam kinerja mereka sehari-hari.

2. Bagaimana kualitas kerja anda setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan?

Para pegawai BNNK Gunungsitoli setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan mereka merasa bahwa kualitas kerja yang mereka lakukan sehari-hari meningkat yang dimana dulunya kerjanya terkadang kurang efektif dan efisien dan sering mendapat teguran dari pimpinan karena keterlambatan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, setelah mereka mengikuti pelatihan dan pengembangan, merasa lebih mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

3. Apakah pengetahuan yang anda peroleh dari pelatihan dan pengembangan benar-benar diterapkan ditempat kerja anda?

Para peserta pelatihan pegawai di kantor BNNK Gunungsitoli merasa bahwa apa yang mereka peroleh pada saat pelatihan dan pengembangan udah pasti mereka terapkan di dunia kerja, karena juga tujuan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk menunjang kinerja kami selaku pegawai.

4. Menurut anda apakah program tersebut benar-benar sesuai dengan kebutuhan anda sebagai pegawai?

Menurut Peserta pelatihan dan pengembangan pegawai Kantor BNNK Gunungsitoli mengatakan bahwa tentu apa yang mereka peroleh dari pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan mereka selaku peserta pelatihan karena pelatihan itu diadakan karena adanya kemampuan pegawai yang masih belum semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaannya dan apa lagi di dalam mengikuti perkembangan jaman yang semakin pesat dengan teknologi.

5. Apakah saudara memiliki inisiatif untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan?

Pegawai BNNK Gunungsitoli yang mengikuti pelatihan dan pengembangan tentu memiliki inisiatif tinggi karena program pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk menambah

pengetahuan dan skill, dan juga demi mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi harus memperbanyak pengetahuan dan menambah keterampilan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli, maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

Analisis Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli sangat penting dilakukan untuk menunjang kinerja pegawai dan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guna mencapai visi dan misi organisasi BNNK Gunungsitoli.

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

A. Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Bahwa pegawai BNNK Gunungsitoli dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan sudah ada informasi sebelumnya baik dari Kepala maupun Kasubbag Umum kapan dan dimana mereka akan mengadakan pelatihan dan pengembangan guna menunjang kinerja mereka sebagai pegawai.
2. Cara yang dilakukan BNNK Gunungsitoli menentukan pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan dengan cara menilai hasil kerja ataupun potensi yang dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tupoksinya dan bagaimana seorang pegawai tersebut tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. BNNK Gunungsitoli dalam melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai sudah sesuai dengan prosedur dan juga sesuai dengan kebutuhan para peserta pelatihan dan begitu juga materi yang

- disampaikan oleh pemateri sudah sesuai dengan apa yang mereka butuhkan.
4. Pegawai kantor BNNK Gunungsitoli memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan agar kinerja mereka dapat meningkat dan agar tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam organisasi sesuai dengan yang diharapkan dan untuk mencapai visi dan misi yang ada pada instansi tersebut.
 5. Para pegawai BNNK Gunungsitoli dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan berefek positif terhadap kinerja mereka dan menambah keterampilan dalam menjalankan tupoksi mereka selaku pegawai.

A. Kinerja Pegawai

1. Para pegawai BNNK Gunungsitoli dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan sangat berdampak positif terhadap kinerja mereka dan juga mereka merasa bahwa di setiap organisasi sangat perlu yang namanya pelatihan dan pengembangan agar kinerja setiap pegawai dapat meningkat.
2. Pegawai BNNK Gunungsitoli yang ikut dalam pelatihan dan pengembangan merasa berkualitas dan mereka merasa bahwa kinerja dan keterampilan meningkat dari yang sebelumnya, kerja mereka lebih efektif dan efisien.
3. Pegawai BNNK Gunungsitoli yang menjadi peserta pelatihan dan pengembangan merasa bahwa pengetahuan yang mereka peroleh pada saat mengikuti pelatihan dan pengembangan benar-benar mereka terapkan di tempat kerja mereka selaku pegawai.
4. Program pelatihan dan pengembangan pegawai yang dilakukan BNNK Gunungsitoli sudah sesuai dengan kebutuhan para peserta yang dimana apa mereka peroleh tersebut dapat menambah pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mengerjakan pekerjaannya.
5. Pegawai BNNK Gunungsitoli khususnya peserta pelatihan dan pengembangan memiliki kemauan atau inisiatif yang tinggi untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan supaya kemampuan

dan keterampilan mereka memiliki bertambah dalam menjalankan tupoksi mereka sebagai pegawai dan guna mencapai tujuan organisasi.

5.2 Saran

Sebagai saran dan pertimbangan dari peneliti untuk Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli yaitu:

1. Analisis pelatihan dan pengembangan seharusnya dilakukan secara sistematis terdapat catatan yang jelas tentang *gap skill* dan kualifikasi lainnya atau lebih jelasnya adalah target kompetensi bagi pegawai. Analisis pelatihan dan pengembangan jangan hanya ditentukan oleh orang-orang dengan otoritas tertentu, melainkan orang-orang yang efektif atau yang berpengaruh langsung dengan kebutuhan organisasi, pekerjaan maupun individu meskipun harus melibatkan semua level manajemen.
2. Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli harus memperbaiki proses evaluasi, selain *sharing session* seharusnya memiliki daftar kriteria yang harus dicapai peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, memberikan penilaian, dan membantu mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin dialami oleh peserta selama mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan, agar motivasi pegawai bisa menjadi besar untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang akan datang. Salah satu model evaluasi formal yang dapat digunakan yakni
 - Menggambarkan dan merinci lingkungan kebutuhan dan tujuan organisasi maupun individu yang belum terpenuhi.
 - menentukan sumber-sumber yang dibutuhkan, menentukan alternatif, rencana, strategi serta prosedur kerja untuk tujuan yang belum tercapai.
 - membuat catatan harian setelah pelaksanaan pelatihan.
 - membuat penilaian guna melihat ketercapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya misalnya apakah ada peningkatan terhadap *skill* setelah dan sesudah pelaksanaan pelatihan.

Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli sangatlah penting dilakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna menunjang kinerja para pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Peneliti juga mengharapkan agar program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli tetap dikembangkan dan terus dilaksanakan agar pengetahuan dan keterampilan para pegawai dapat meningkat dan juga dalam mengerjakan pekerjaan lebih efektif dan efisien baik segi pelayanan maupun dalam tugas keseharian.

REFERENCES

- Anas Tamsuri, (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan Di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.2 No.8 Januari 2022, ISSN 2722-9475.
- Anissa Nur Safitri, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2 September 2022, P - ISSN : 2503-4413, E - ISSN : 2654-5837, Hal 14 – 25.
- A.R. Rizaldi. (2019). Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi. (Studi Kasus). *Seiko : Journal of Management & Business*, 2(2), 131–144, Vol 2, No 2 (2019), <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>.
- Fadli Sandewa (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, Vol. 1, No. 2, Juni 2018, ISSN: E-2620-3014, : P-2614-7742.
- H. Zuchri Abdussamad, S.I.K.,M.Si (2021), Metode Penelitian Kualitatif
- Hendita Yosepa. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap tingkat Etos kerja karyawan pada hotel santika sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 8 Nomor 3.741-747.
- Imam Pratama, dan Yunita Fitri Wahyuningtyas. (2021). Pengaruh Beban kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Karyawan Akademik Farmasi Indonesia Yogyakarta di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol 1, No.1, Juli 2021, 264-277, ISSN:2808-1617.
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Universitas Terbuka.
- Meri Sandora1 Via Ayu Permadani. (2021), Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Xyz Rokan Hulu Provinsi Riau, Volume 12, Nomor 4, 27 Desember 2021, P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X.
- Nurhayati Ali Hasan. (2018). Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan. *LIBRIA*, Vol. 10, No. 1, Juni 2018, 95-115.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Nurul Khurotin (2018). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Beon Intermedia Cabang Malang. *Universitas Brawijaya*.
- Riki Kurniawan dan Nurmasari. (2017), Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak. *Publika*, Vol 3, No. 1 Hal. 122-134 (2017).
- Riska Gustiana1, Taufik Hidayat2, Achmad Fauzi3. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*

Informasi, Volume 3, Issue 6, Juli 2022, E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>.

- Rusliadi (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Teknis Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Takalar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Shinta Devi Apriliana^{1*}, Ertien Rining Nawangsari². (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi. *Jurnal FORUM EKONOMI*, 23 (4) 2021, 804-812. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kualitatif.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pengembangan.
- Yuni Nurlita, Siti Maryam, Lisa Harry Sulistyowati. (2020), Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 4,(2), 2020, 191-200 e-2579-9401, p-2579-9312*.

ANALISIS PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet Source	6%
2	library.moestopo.ac.id Internet Source	2%
3	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
5	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Papua Student Paper	1%
7	j-innovative.org Internet Source	1%
8	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%

Submitted to University System of Georgia

9	Student Paper	1 %
10	repository.upnjatim.ac.id Internet Source	1 %
11	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang Student Paper	1 %
13	repository.pnb.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.uir.ac.id Internet Source	1 %
15	elibrary.unikom.ac.id Internet Source	1 %
16	Robi Setiawan, Fauziah Afriyani, Vhika Meiriasari, Mutiara Kemala Ratu. "MENINGKATKAN OMSET PENJUALAN UMKM DI DESA ALAI SELATAN KABUPATEN MUARA ENIM MELALUI PELATIHAN STRATEGI PENGEMBANGAN SDM", SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan, 2023 Publication	1 %
17	Submitted to Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Student Paper	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

ANALISIS PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA GUNUNGSITOLI

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
