

# ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS

*by Waruwu Vikar Fisratna*

---

**Submission date:** 04-Mar-2024 04:36AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2311234329

**File name:** VIKAR\_FISRATNA\_WARUWU.doc (1.39M)

**Word count:** 19759

**Character count:** 140674

**ANALISIS PENGEMBANGAN <sup>1</sup>PEGAWAI PADA DINAS  
PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAAHRAGA  
KABUPATEN NIAS**

**SKRIPSI**



Oleh:

**VIKAR FISRATNA WARUWU**  
NIM. 2319586

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

## KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas pertolonganNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi ini dengan baik. Begitu juga pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si sebagai Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,M.M sebagai Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
3. Bapak Eyler Ndraha, S.STP.,M.M sebagai Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan penulis dalam menyusun Proposal Penelitian ini.
4. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M sebagai Pj. Ketua Prodi Manajemen S1 yang telah memperkenankan penulis untuk menyusun rancangan penelitian skripsi ini.
5. Keluarga dan teman-teman semua yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyusun rancangan penelitian skripsi ini.

Penulis ucapkan terimakasih atas semua dukungan dan doanya.

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

Demikian disampaikan dan diucapkan terima kasih.

Gunungsitoli, Maret 2024  
Peneliti,

**VIKAR FISRATNA WARUWU**  
NIM. 2319586

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	
<b>SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	
<b>HAK CIPTA</b> .....	i
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Pengertian Manajemen Talenta.....	10
2.1.4 Tujuan Manajemen Talenta.....	12
2.2 Pengertian Pengembangan.....	13
2.2.1 Pengertian Pengembangan.....	13
2.2.2 Pengembangan Pegawai Negeri Sipil.....	15
2.2.3 Tujuan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil.....	16
2.2.4 Proses Pengembangan PNS.....	17
2.2.5 Indikator Pengemangan Pegawai.....	18
2.3 Penelitian Terdahulu.....	18
2.4 Kerangka Berpikir.....	23



<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	25
3.1.1 Pendekatan.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Variabel Penelitian.....	26
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	27
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	27
3.3.2 Jadwal Penelitian.....	27
3.4 Sumber Data.....	28
3.4.1 Data Primer.....	28
3.4.2 Data Informan.....	28
3.4.3 Data Sekunder.....	29
3.5 Instrumen Penelitian.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6.1 Wawancara.....	30
3.6.2 Dokumentasi.....	31
3.6.3 Observasi.....	31
3.7 Teknik Analisa Data.....	31
3.7.1 Pengumpulan Data.....	32
3.7.2 Reduksi Data.....	32
3.7.3 Penyajian Data.....	32
3.7.4 Penarikan Kesimpulan.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
4.1.1 Sejarah Berdirinya Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	34
4.1.2 Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Nias.....	35
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	35
4.1.4 Data Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	36
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Program Pengembangan Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	38
4.2.2 Hasil Pengembangan Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	42
4.3 Pembahasan.....	48
4.3.1 Pembahasan Program.....	48

4.3.2	Pembahasan Hasil Pengembangan.....	49
4.3.3	Tantangan dan Hambatan Pengembangan PNS....	50
4.3.4	Upaya Pengembangan PNS.....	52
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga Kabupaten Nias.....	36

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Data Informan.....	29
Tabel 4.1 Daftar Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.....	37
Tabel 4.2 Indikator Pengembangan Pegawai.....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	L.1
Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara Kepada Informan.....	L.2

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi zaman sekarang, baik dalam masyarakat, organisasi maupun dalam pemerintahan untuk mencapai suatu tujuan tidak terlepas dari kinerja, keahlian dari pegawainya yang efektif dan dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya, namun tidak terlepas juga dari banyaknya hambatan yang akan terjadi jika pegawainya tidak memiliki daya untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi atau instansi. Organisasi merupakan perkumpulan dari beberapa orang yang menyatukan persepsi dan pemikiran yang memiliki tujuan yang sama. Setiap organisasi dibentuk dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tentunya akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh anggota organisasi yang berkompeten di bidangnya

Kebutuhan memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Begitu banyak dana pengembangan sumber daya manusia yang dikeluarkan untuk maksud tersebut, namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Dalam mencapai tujuan, organisasi berusaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan dengan cara membuka pola pikir sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam kaitan ini, muncul beberapa persoalan, apakah dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pegawai telah menjamin meningkatnya kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengembangan pegawai merupakan bagian integral dari manajemen talenta. Keterampilan mengacu pada kombinasi pengetahuan, sikap dan

perilaku yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan atau tugas tertentu. Pengembangan pegawai melibatkan serangkaian upaya yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu sehingga mereka dapat mencapai performa yang lebih baik dan lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Pengembangan pegawai adalah suatu proses yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dari para pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, perkembangan industri, dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Peningkatan kompetensi pegawai penting untuk mencapai efisiensi, produktivitas dan inovasi yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Selama ini banyak pegawai instansi pemerintah yang belum memenuhi kemampuan atau mempunyai daya, terbukti dengan rendahnya produktivitas dari pekerjaannya. Pengembangan pegawai ini berkaitan dengan pengetahuan tentang informasi pemerintahan, keterampilan dalam menggunakan alat sehingga dapat diyakini bahwasanya pegawai tersebut dapat menjalankan tugas dan amanah yang telah ditanggungkan kepadanya, bisa dilihat dalam cara seorang pegawai menyelesaikan suatu masalah menjadi lebih efektif apabila dilihat dari sisi komunikasi dan sosialisasinya terhadap pegawai lainnya.

Manajemen Talenta adalah pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi. Ini berfokus pada mengelola pegawai sebagai "aset berharga" dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi jangka panjang melalui pengembangan para pegawai.

Dengan mengintegrasikan manajemen talenta dengan pengembangan pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan dimana individu merasa dihargai, memiliki peluang untuk tumbuh, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi. Munculnya penelitian tentang analisis pengembangan pegawai dengan menerapkan manajemen talenta

adalah karena pengakuan akan pentingnya pengembangan pegawai dalam mencapai keunggulan kompetitif. Instansi pemerintah menyadari bahwa memiliki pegawai yang kompeten dan berkualitas merupakan aset berharga yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan program kerja pemerintah.

Penelitian ini juga muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan ini, instansi pemerintah perlu mengembangkan strategi pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Manajemen talenta menjadi fokus dalam penelitian ini karena instansi pemerintah menyadari bahwa memiliki pegawai yang memiliki potensi dan bakat yang baik merupakan aset berharga. Dengan menerapkan manajemen talenta, instansi dapat mengidentifikasi, mengembangkan dan memanfaatkan potensi pegawai secara optimal.

Selain itu, penelitian ini juga muncul sebagai tanggapan terhadap tuntutan dari pegawai yang menginginkan kesempatan untuk pengembangan diri. Pegawai yang merasa didukung dalam pengembangan karier cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi dengan lebih baik dalam mencapai tujuan pemerintah. Dengan demikian, dalam penelitian ini bahwa menerapkan manajemen talenta bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana instansi pemerintah dapat mengoptimalkan pengembangan pegawai melalui penerapan manajemen talenta yang efektif.

Ada beberapa komponen utama dari peningkatan kompetensi pegawai, antara lain (1) Pengembangan, dimana organisasi menyediakan program pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan teknis, keterampilan kerja, dan pemahaman tentang praktik terbaik. Pengembangan ini bisa meliputi berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, kepemimpinan, manajemen proyek, komunikasi, dan lain-lain. (2) Pendidikan lanjutan dimana memberikan akses atau dukungan untuk pendidikan lanjutan, seperti gelar atau sertifikasi tambahan yang relevan dengan bidang pekerjaan pegawai.



Ini membantu pegawai untuk tetap relevan dan beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. (3) Mentoring dan kepemimpinan, dimana perlu menyediakan program mentoring atau peluang untuk bekerja dengan senior yang memiliki pengalaman lebih banyak. Ini membantu mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari generasi yang lebih berpengalaman ke generasi yang lebih muda.

Penting untuk diingat bahwa peningkatan kompetensi pegawai bukanlah sekadar tugas individu, tetapi juga tanggung jawab organisasi untuk menyediakan lingkungan yang mendukung pengembangan pegawai. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik, inovasi yang lebih tinggi, dan keunggulan kompetitif dalam melaksanakan tugas.

<sup>1</sup> Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang mengarah khususnya terhadap peningkatan tempat wisata yang ada di daerah terlebih di Kepulauan Nias dimana sektor paling terkenal adalah tempat pariwisatanya yang masih jarang disentuh oleh dunia luar. Keunggulan yang dimiliki tersebut merupakan salah satu yang dapat menunjang perkembangan, pendapatan daerah tersebut.

Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya visi secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias. Maka dari itu perlu meningkatkan kompetensi dari setiap pegawai melalui kegiatan pengembangan setiap bidang yang telah menjadi tanggungannya dan dapat berkelanjutan dengan visi dan misi dari Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

Permasalahan yang sangat sering terjadi di <sup>1</sup> Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah (1) Kurangnya sumber daya yang dimiliki yaitu bahwa organisasi menghadapi keterbatasan anggaran, waktu, atau personel untuk menyediakan pengembangan yang memadai. Hal ini dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai (2)

Ketidaksesuaian program dengan kebutuhan, dimana terkadang, program pengembangan yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan aktual pegawai atau pekerjaan. Ini dapat mengarah pada pemborosan waktu dan sumber daya. (3) Kurangnya waktu yang dibutuhkan, dimana beban kerja yang padat dapat membuat sulit bagi pegawai untuk menemukan waktu untuk berpartisipasi dalam program pengembangan tambahan. (4) Pengembangan pemimpin yang kurang, dimana kurangnya kemampuan kepemimpinan yang kuat dapat menghambat kemampuan organisasi untuk secara efektif merancang dan mengimplementasikan program peningkatan kompetensi.

Masalah kinerja dan sumber pengetahuan dari setiap pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias perlu diadakan evaluasi, analisis, pengembangan. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa hal lainnya, antara lain: mutasi pegawai yang terlalu sering, sehingga pegawai belum memahami tugasnya dengan baik, latar belakang pendidikan pegawai yang tidak relevan, pendidikan dan pelatihan yang sangat minim dan faktor-faktor lainnya. Dalam mengatasi masalah-masalah ini, penting untuk memiliki pendekatan holistik yang melibatkan perencanaan yang matang, dukungan dari manajemen, komunikasi yang baik, dan keterlibatan aktif dari seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah dengan mengangkat judul penelitian ini yaitu: **“Analisis Pengembangan Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias”**

## 1.2 Fokus Penelitian

Menurut Patton (2015:58), fokus penelitian adalah "tema atau area spesifik yang dijelajahi secara mendalam dalam sebuah penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang sedang dipelajari".

Fokus penelitian mencakup pemilihan topik atau masalah tertentu yang menjadi pusat perhatian dalam sebuah penelitian. Fokus penelitian harus

jasas, terdefinisi dengan baik, dan memandu arah dan batasan penelitian. Hal ini membantu peneliti dalam mengarahkan upaya penelitian, membatasi ruang lingkup, dan menghasilkan temuan yang relevan dan signifikan. Maka dalam penelitian ini hanya akan membahas tentang **Analisis Pengembangan Pegawai khususnya PNS pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.**

### 1.3 Rumusan Masalah

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

Dari latar penelitian tersebut di atas, maka masalah penelitian secara dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
2. Mengapa terjadinya hambatan pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
3. Bagaimana upaya pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.
2. Untuk menganalisis hambatan pengembangan pegawai yang terjadi pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.
3. Untuk menganalisis upaya pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

### **1.5 Kegunaan Hasil Penelitian**

Beberapa manfaat dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai bahan kajian dalam mengembangkan ilmu tentang pengembangan Pegawai.

3. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi dalam menerapkan pengembangan Pegawai.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lanjutan yang berkeinginan mengembangkan kajian tentang pengembangan Pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan sumber daya yang penting untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan semua aktifitas organisasi. Walaupun ditunjang aspek teknologi yang sempurna, tetapi apabila tidak didukung oleh unsur manusia akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pentingnya sumber daya manusia akan terlihat dari aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya lain, baru akan bisa berjalan bila unsur manusia tersebut dapat terpenuhi dengan maksimal.

Karena peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, maka semakin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia tersebut, yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang berkembang saat ini.

Menurut Hidayat (2017: 11), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: “Ilmu dan seni atau seni memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, dengan efisiensi dan ada kepuasan pada diri pribadi-pribadi yang bersangkutan.

Sementara Pakpahan (2021: 44), mengatakan bahwa: “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Dari defenisi tersebut di atas, pendapat dari para ahli tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu sangat penting dalam setiap organisasi dalam mencapai tujuannya, agar semua yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik dengan mengandalkan sumber daya manusia yang sudah tersedia.

### 2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam manajemen secara umum, telah diketahui mengenai fungsi-fungsi manajemen yang dirumuskan oleh pakar-pakar manajemen, salah satu diantaranya, disebutkan oleh Candra (2019: 105), yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan); Fungsi ini merencanakan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia. Termasuk dalam hal ini adalah merencanakan karir bagi para karyawan.
2. *Organizing* (Pengorganisasian); Fungsi ini menyusun suatu organisasi dengan membentuk struktur dan hubungan antar tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Struktur dan hubungan yang dibentuk, harus sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi yang bersangkutan.
3. *Actuating* (Penggerakkan); Fungsi ini memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. Termasuk dalam hal ini adalah fungsi memotivasi karyawan agar dari waktu ke waktu dapat bekerja lebih baik.
4. *Controlling* (Pengawasan); Fungsi ini melakukan pengukuran antara kegiatan yang telah dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja. Tujuannya untuk mengetahui apakah perusahaan telah berjalan pada jalan yang benar atau telah menyimpang dari rencana semula. Jika menyimpang, maka pihak manajemen segera meluruskan agar perusahaan tetap eksis dan menguntungkan.

Mengingat manajemen adalah induk dari segala cabang manajemen lainnya, hal demikian tentunya berlaku pula dalam perumusan fungsi manajemen sumber daya manusia. Sementara menurut Basri (2015: 24), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari “Perencanaan, pengorganisasian, kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian”.

Selanjutnya Masram (2018: 51) mengemukakan bahwa terdapat 6 (enam) fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengadaan Tenaga Kerja terdiri dari:
  - a. Perencanaan Sumber Daya Manusia;
  - b. Analisis Jabatan;

- c. Penarikan Pegawai;
  - d. Penempatan Kerja;
  - e. Orientasi Kerja (*job orientation*).
2. Pengembangan Tenaga Kerja mencakup:
    - a. Pendidikan dan Pelatihan (*training and development*);
    - b. Pengembangan (Karier);
    - c. Penilaian Prestasi Kerja.
  3. Pemberian Balas Jasa mencakup:
    - a. Balas Jasa Langsung terdiri dari:
      - Gaji/Upah;
      - Insentif
    - b. Balas Jasa Tak Langsung terdiri dari:
      - Keuntungan (*benefit*);
      - Pelayanan.Kesejahteraan (*Services*).
  4. Integrasi mencakup:
    - a. Kebutuhan Karyawan;
    - b. Motivasi Kerja;
    - c. Kepuasan Kerja;
    - d. Partisipasi Kerja;
  5. Pemeliharaan Tenaga Kerja Mencakup :
    - a. Komunitas Kerja;
    - b. Kesehatan dan Keselamatan Kerja;
    - c. Pengendalian Konflik Kerja;
    - d. Konseling Kerja;
  6. Pemisahan Tenaga Kerja mencakup pemberitahuan karyawan.

Untuk mendukung berbagai kegiatan yang merupakan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, maka ruang lingkup dilengkapi dengan kegiatan yang merupakan alat manajemen sumber daya manusia yaitu analisis jabatan (*job analysis*), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*), dan evaluasi jabatan (*job evaluation*).

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang dapat membantu pimpinan dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan, seperti penyediaan, pengelolaan, penilaian kinerja, pengembangan motivasi dan pemberhentian pegawai untuk mencapai kepentingan organisasi dan juga kepentingan pegawai.

### 2.1.3 Pengertian Manajemen Talenta

Di dalam sebuah perusahaan tentunya ada pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain. Salah satu pembeda tersebut merupakan talenta dari karyawan. Apabila perusahaan memiliki visi dan misi yang ambisius maka perusahaan harus mempertahankan dan

memberdayakan karyawan yang terbaik dengan optimal, sehingga perusahaan bisa meningkatkan lini bisnis dan profit yang ingin dicapai secara maksimal.

Perusahaan yang bisa menciptakan budaya talenta di dalamnya akan mampu memiliki karyawan yang bersinergi dan kuat untuk mencapai tujuan bersama (Pella dan Inayati, 2017:25-26). Menurut Chartered Institute of Personnel and Development melalui Armstrong (2016:261) mengatakan bahwa proporsi dari pekerja yang terlibat dengan kegiatan manajemen talenta sebesar 61% (persen). Sedangkan untuk kegiatan manajemen talenta sebagian besar berhubungan dengan pekerja yang memiliki potensi tinggi.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Corporate Leadership Council dalam buku Silzer dan Dowell (2019:792) yang mengatakan apabila perusahaan menyadari potensi yang maksimal dari karyawannya maka mereka mampu meningkatkan talentanya. Karena, tiga tujuan utama dari manajemen talenta merupakan mengembangkan pekerja berpotensi tinggi, membangun masa depan manajemen puncak dan mempertahankan staff kunci.

Terdapat dua peran yang ditawarkan manajemen talenta untuk sebuah perusahaan yaitu *value creator* dan *value protector*. *Value creator* diberikan untuk para manajer dan pemimpin yang diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas, sehingga nilai yang dimiliki oleh para manajer dan pemimpin dapat tersebarluaskan dan menciptakan perubahan besar bagi sebuah perusahaan. Sedangkan, *value protector* diberikan secara luas kepada mereka yang berada dibawah bagian human capital management, fungsinya untuk menjaga karyawan yang memiliki kredibilitas tinggi dalam perusahaan (Pella dan Inayati, 2017:77-78).

Menurut (Pella dan Inayati, 2017:83-84) manajemen talenta adalah proses yang berkesinambungan yang diantaranya:

- a. Membuat rencana kebutuhan talenta.
- b. Menciptakan citra untuk menarik karyawan berkualitas di *talent pool*.



- c. Memastikan karyawan yang bertalenta dapat segera masuk ke level produktif ketika masuk ke perusahaan.
- d. Melaksanakan program untuk mempertahankan talenta terbaik.
- e. Memberikan fasilitas kepada talenta terbaik ke unit, lokasi, departemen dan strategy business unit (SBU) yang dapat memberikan dampak signifikan bagi perusahaan.

#### 2.1.4 Tujuan Manajemen Talenta

Menurut Blass (2019:166) dalam bukunya menerangkan bahwa tujuan dari manajemen talenta dalam perusahaan adalah untuk menempatkan “*right people, right place, right time, right skills/capabilities*”. Hal ini ditujukan untuk setiap *key roles* yang disediakan perusahaan dengan menempatkan orang yang bertalenta, di tempat yang sesuai, waktu yang tepat dan memiliki skill maupun kapabilitas yang memadai untuk menjalankan *key roles* perusahaan maka semua kegiatan yang ada di perusahaan akan berjalan dengan maksimal dan tidak mengganggu jalannya perusahaan.

Menurut Berger (2017:4-5), bahwa tujuan dari manajemen talenta adalah:

- a. Untuk melakukan identifikasi, seleksi, pengembangan dan mempertahankan karyawan yang bertalenta. Karyawan yang mampu dalam mewujudkan tujuan perusahaan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan pada saat ini maupun dimasa yang mendatang.
- b. Untuk mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang berkompeten untuk memegang *key roles* dalam perusahaan. Apabila terdapat kesenjangan yang terjadi dalam penggantian posisi *key roles* maka kesenjangan tersebut akan menghadirkan timpangnya kegiatan, mahalnya biaya dan mengganggu berjalannya perusahaan.
- c. Untuk melakukan klasifikasi dan investasi terhadap karyawan yang memiliki potensi dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Klasifikasi tersebut terbagi menjadi lima bagian, yaitu kelompok *superkeeper*, kelompok *solid citizen*, kelompok *misfit*, dan kelompok *turnover*. Kelompok *super keeper* diharapkan dapat mencapai kinerja yang jauh melebihi harapan dari perusahaan, kelompok *keeper* diharapkan dapat mencapai kinerja yang melebihi harapan perusahaan, kelompok *solid citizen* diharapkan dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, kelompok *misfit* yang kinerjanya dibawah harapan perusahaan, serta kelompok *turnover* merupakan karyawan yang tidak diinginkan. Namun, tidak dapat dihindari apabila terdapat permasalahan yang terjadi pada kelompok *superkeeper* dan *keeper*.

## 2.2 Pengembangan Pegawai

### 2.2.1 Pengertian Pengembangan

Organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya manusia sebab pada saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian.

Hal ini penting mengingat bahwa setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan yang bersifat pengetahuan dan ketrampilan teknis pegawai yang berada di bawahnya. Oleh karena itu, bagian kepegawaian dalam hal ini pengembangan tersebut berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan berhubungan dengan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan teknis dari setiap unit kerja, bagian kepegawaian dapat melakukan perencanaan pengembangan karier pegawai agar organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk posisi atau jabatan baru.

Menurut Julian (2015: 90), mengatakan bahwa “pengembangan merupakan komponen strategis pembangunan kesehatan guna mempercepat pemerataan pelayanan kesehatan dan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Kinerja suatu organisasi akan ditentukan oleh salah satu unsur utama yaitu kualitas sumber daya manusia atau tenaga medisnya”.

Tujuan dari upaya pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan adalah meningkatnya pemberdayaan dan penyediaan sumber daya manusia di bidang kesehatan dari masyarakat dan pemerintah yang bermutu dalam jumlah dan jenis yang cukup sesuai dengan kebutuhan.

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber

daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi.

Pengertian di atas meletakkan manusia sebagai pelaku dan penerima pembangunan. Tindakan yang perlu dilakukan dalam jangka pendek adalah memberikan pendidikan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil. Dalam hal ini Sobirin (2014: 99) lebih lanjut mengemukakan bahwa meskipun unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karir di tempat kerja, dan kehidupan politik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam pengembangannya.

Demikian pula Yusuf (2016: 31), mengemukakan bahwa setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan pendidikan dan latihan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia meliputi: unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup sehat, pengembangan karir ditempat kerja, kehidupan politik yang bebas, serta pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan unsur-unsur tersebut, pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia. Sesuai dengan kesimpulan ini, maka yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia melalui upaya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Apabila pegawai dilatih dan selama proses latihan atau pengembangan, pegawai diberitahu atau ditambah pengetahuannya bagaimana cara terbaik dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau kegiatan tertentu. Bila cara terbaik untuk mengerjakan sesuatu itu benar-benar dikuasai oleh pegawai yang bersangkutan, maka dalam melaksanakan pekerjaan itu dia akan lebih efisien mengerjakannya jika dibandingkan dengan cara mengerjakannya sebelum ia mengikuti latihan yang bersangkutan.

Selanjutnya pegawai yang lebih trampil atau lebih mempunyai pengetahuan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan oleh pimpinan tidak perlu selalu mengawasinya. Jika pegawai dilatih atau dikembangkan yang salah satu tujuannya agar pimpinan dapat mengurangi pengawasannya terhadap pegawai tersebut.

### **2.2.2 Pengembangan Pegawai Negeri Sipil**

Pengembangan pegawai sebagai pemenuhan kesejahteraan ASN undang-undang no. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Adapun peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Regulasi kepegawaian PNS yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pengembangan PNS adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan karyawan berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karyawan berpijak kepada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang lebih baik.

Menurut Flippo (2019:352), Pengembangan PNS dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk yaitu: pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan dan pengembangan sikap.

Pengembangan pegawai merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Pengembangan pegawai penting dilakukan dengan terencana dan berkesinambungan. Pengembangan pegawai merupakan suatu investasi bagi instansi tentunya program pengembangan pegawai disusun dengan mekanisme yang ada di dalam organisasi dengan orientasi jangka lama. Pengembangan pegawai lebih terfokus pada pemahaman konsep dan pengembangan kemampuan serta kapasitas terhadap tuntutan-tuntutan yang akan di hadapi dengan perubahan yang cepat dan dinamis (Mangkunegara, 2015:43).

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan/pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2003:69).

Sedangkan pengembangan sama dengan pendidikan dan pelatihan yaitu merupakan suatu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori. Dilakukan dalam kelas berlangsung lama, dan biasanya menjawab (Hasibuan, 2018:70).

### 2.2.3 Tujuan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil

Tujuan pengembangan tenaga kerja adalah memperbaiki prestasi kerja pegawai agar dapat memberikan semangat yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi Tujuan pengembangan hakikinya menyangkut hal-hal berikut:

1. Produktivitas Kerja

- Dengan pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill pegawai yang semakin baik.
2. Efisiensi  
Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing organisasi semakin besar.
  3. Kerusakan  
Pengembangan pegawai bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
  4. Kecelakaan  
Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan organisasi berkurang.
  5. Moral  
Dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
  6. Karier  
Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.
  7. Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.
  8. Kepemimpinan  
Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relations lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.
  9. Balas Jasa  
Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
  10. Konsumen  
Pengembangan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang bermutu.

#### 2.2.4 Proses Pengembangan PNS

Proses pengembangan pegawai mencakup pengembangan intelektual, latihan serta praktek dan pengembangan sikap. Akan tetapi dalam pelaksanaannya pengembangan pegawai ini harus dilandasi oleh hal-hal yang mencakup masalah organisasi secara mendasar, sasaran organisasi, pengklasifikasian tugas, departemen, perencanaan personalia, penyusunan satuan tugas kerja persyaratan jabatan serta uraian tugas pegawai



Ruang lingkup pelaksanaan pengembangan pegawai tersebut harus disesuaikan dengan prioritas penyelesaian masalah, perubahan system pengembangan organisasi dan pengembangan pegawai. Menurut Hasibuan (2018: 160) tahap-tahap dari pengembangan pegawai sebagai berikut:

1. Penentuan Kebutuhan (pengetahuan, ketrampilan dan sikap)
2. Penentuan Sasaran.
3. Penentuan Sumber daya.
4. Pemilihan Program.
5. Evaluasi Pendidikan.
6. Tindak lanjut

### 2.2.5 Indikator Pengembangan Pegawai

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

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  
Mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
3. Keterampilan  
Merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu juga memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam berbagai teori yang akan digunakan di dalam kajian penelitian

yang akan dilakukan. Sehingga biasanya, penelitian terdahulu juga dapat dijadikan sebagai landasan teori karena memiliki kaitan yang erat dengan penelitian lain yang relevan dan dapat digunakan di dalam penelitian.

Pada penelitian terdahulu, peneliti juga dapat memeriksa kekurangan dan juga kelebihan penelitian yang sudah pernah dilakukan untuk lebih dikembangkan pada penelitian yang akan dilakukannya. Sehingga para peneliti dapat membuat sebuah penelitian yang baru dan orisinal karena sudah tahu apakah ada hal baru yang ditemukan di dalam penelitian.

Penelitian terdahulu ini bisa dijadikan sebagai dasar atau pijakan penelitian karena dengan adanya penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, maka landasan teorinya semakin jelas dan valid yang membuat sebuah riset di dalam penelitian menjadi penting untuk dilakukan.

Oleh karena, dalam penelitian ini penulis dapat menguraikan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kanjian penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Metode	Hasil/Kesimpulan
1	Fachry Fauzi Rachman (2020)	Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam mengembangkan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teori yang digunakan adalah Teori fungsi manajemen dari George R. Terry dan Teori kompetensi dari Rotwell.	Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta belum maksimal. Maka Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta diantaranya ialah motivasi pegawai, faktor usia pegawai, dan pengurangan anggaran. Upaya untuk meningkatkan hal tersebut adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai, memanfaatkan kesempatan untuk diklat secara maksimal, dan melakukan



				pengusulan diklat bagi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.
2	Hestita Br. Barus (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang digunakan untuk mendapatkan sebuah solusi dalam suatu masalah dengan cara mengumpulkan data-data, dan menganalisis dengan teknik korelasi sederhana sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang sudah ada.	Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Marga Provinsi Sumatera Utara, Nilai t hitung variabel pendidikan dan latihan adalah 6,750 dan nilai t table (6,750>1.680) sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan (0,000<0,05) secara parsial terhadap kompetensi pegawai
3	Dina Novita (2015)	Pengaruh program pelatihan, pengembangan karyawan Dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan Pt. Waskita karya (persero) tbk. Cabang pekanbaru	Penelitian ini bersifat kuantitatif, peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan.	Berdasarkan uraian pada Bab V, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya. Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah: 1) Program Pelatihan, pengembangan karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru. 2) Program pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru. 3) Pengembangan karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru. 4) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan

				terhadap kompetensi karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru.
4	Merta Silvia Fitriana (2018)	Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman	Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan menggambarkan dan menjelaskan dari hasil penelitian sesuai dengan apa yang ada di lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh SMK Muhammadiyah 2 Sleman diawali dengan beberapa tahap yakni identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, penetapan metode. Selanjutnya tahap implementasi melalui program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan AI-Islam kemuhammadiyah, yang secara keseluruhan ada monitoring dan evaluasi dari Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Sleman. Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan program, diantaranya faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman.
5	Nurul Khurotin (2018)	Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis data Miles and Huberman.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat menjalankan fungsi jabatan dan tanggungjawab dengan baik. Metode yang digunakan adalah classroom method dan on the job training. Manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh karyawan maupun perusahaan. Kegiatan pelatihan dan

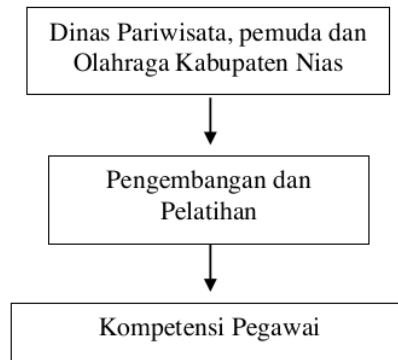
				<p>pengembangan didukung penuh oleh PT Beon Intermedia. Faktor penghambat yang muncul adalah kurangnya perhatian manajemen puncak pada karyawan dan kurangnya motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan. Evaluasi kegiatan tidak dilakukan secara formal melainkan hanya dengan sharing session antara karyawan dan para team leader</p>
6	Agus Salim (2016)	<p>Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur</p>	<p>Metode analisis yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hasil pengumpulan data dari setiap responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terdiri atas pelatihan keahlian, pelatihan fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan karyawan</p>
7	Rafdan Rahinnaya (2016)	<p>Analisis pengaruh pelatihan dan Pengembangan, kompensasi serta kompetensi terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT Pos Semarang)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pelatihan, kompensasi dan kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Penelitian ini melibatkan 70 manajer dan asisten manajer sebagai responden</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif, tingkat pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sedang. Sedangkan pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
8	Deden Saputra (2018)	<p>Analisis Strategi Pengembangan</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM bagi Layanan Syariah pada Bp</p>

		SDM Bagi Layanan Syariah (Studi Pada Bp Jamsostek Pasca Lahirnya Qanun LKS No 11 Tahun 2018)	dengan pendekatan kualitatif	Jamsostek yaitu dengan memberikan pelatihan dan sosialisasi. Pelatihan dan sosialisasi ini diadakan oleh pusat khusus untuk SDM di wilayah Aceh, dalam pelatihan dan sosialisasi tersebut di fokuskan untuk memberikan pembekalan terkait Layanan Syariah dan meningkatkan ketrampilan SDM dibidang layanan Syariah
9	I Made Agus Wirawan (2022)	Penerapan Program Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Natya Hotel & Resort Kuta	Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kusioner dengan skala likert. Analisis data digunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS 20 untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data pengujian hipotesis yang dilakukan adalah variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan
10	Ardhi Gigh Pranowo (2021)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi karyawan SD islam Moh.Hatta Kota Malang.	Teknis analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan SD Islam Moh. Hatta Kota Malang. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Karyawan SD Islam Moh. Hatta Kota Malang. Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Karyawan SD Islam Moh. Hatta Kota Malang.

## 2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Oleh karena itu, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

#### 3.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Menurut sugiyono (2017), menjelaskan bahwa pendekatan penelitian ada 2 (dua) macam yaitu pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka sedangkan pendekatan kualitatif informasi atau data yang disajikan berupa pernyataan. Pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

#### 3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian adalah salah satu cara untuk mengembangkan atau memajukan sebuah sistem. Sistem yang dimaksud adalah sebuah tatanan atau pengetahuan yang sudah ada. Misalnya, ada pengetahuan tentang berolahraga membuat tubuh lebih sehat.

Penelitian mempunyai ranah yang sangat luas, hal ini karena penelitian bisa dilakukan pada semua bidang ilmu, mulai dari ilmu ekonomi, kesehatan, teknologi dan lain-lain. Penelitian ini juga bisa menggunakan metode yang berbeda-beda, maka dari itu penelitian dibagi menjadi beberapa macam. Secara garis besar, penelitian digolongkan menjadi dua penelitian, yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif. Di bawah ini akan dibahas lebih lanjut tentang penelitian.

<sup>1</sup> Menurut Soekanto (2020), mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu:

- a. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan.
- b. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam.
- c. Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan hasil penelitian yang diperoleh.

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan karakter, atribut atau segala sesuatu yang terbentuk atau yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian sehingga mempunyai variasi antara satu objek yang satu dengan objek yang lain dalam

satu kelompok tertentu kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Winarno (2013), variabel dibedakan jenisnya berdasarkan kedudukannya dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel yaitu pengembangan pegawai, yang terdiri dari 3 indikator yang dikemukakan oleh (Kismiyati,2017) sebagai berikut:

1. Motivasi.
2. Kepribadian.
3. Keterampilan.

### 3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias - Sumatera Utara.

#### 3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.1.  
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																		
	Okt 2023			Nov 2023			Desember 2023			Januari 2024			Februari 2024			Maret 2024			
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■	■																
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing	■	■	■																
Pengajuan Proposal				■	■														
Persiapan Seminar					■														
Seminar Penelitian						■													
Persiapan Penelitian							■	■	■										
Pengumpulan Data								■	■	■	■								
Penulisan Naskah Skripsi												■	■	■	■				
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing													■	■	■				
Penyempurnaan Naskah														■	■	■	■		
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																		■	■
Ujian Skripsi																			■

Sumber: Peneliti (2023)



### 3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019), mengatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis ataupun lisan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, dimana jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

#### 3.4.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Yang menjadi data primer pada penelitian yaitu hasil wawancara yang diperoleh dari informan, hasil pengamatan peneliti di lokasi penelitian dan dokumentasi yang diambil pada saat melakukan wawancara, sehingga data dan informasi tersebut menjadi bahan bagi peneliti untuk dianalisa.

#### 3.4.2 Data Informan

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

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

Tabel 3.2  
Data Informan

No	Nama	Lk/Pr	Jabatan
1	Nuzlan Musfi, S.T.,M.T	Lk	Kepala Bidang Pariwisata
2	Liana Maharani Laoly, S.S.T.P.,M.Si	Pr	Kepala Bidang Ekonomi Kreatif
3	Bezaro Laoli, S.E	Lk	Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan
4	Yanuar Harefa, A.Md	Lk	Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur
5	Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd	Lk	Kepala Seksi Keolahragaan
6	Devid Kristiawan Zebua, A.Md	Lk	Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata
7	Yohanes Waruwu	Lk	Pengadministrasi Keuangan
8	Dharma Yanti Larosa, S.E	Pr	Penata Keuangan

Sumber Data : Diolah oleh peneliti 202

### 3.4.3 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literature, regulasi, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

## 3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti itu sendiri. Peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.

Menurut Arikunto (2017), mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat dan fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap serta konsisten sehingga penelitian yang dilakukan lebih mudah diolah.

Lebih lanjut Arikunto (2017), menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif ada beberapa instrumen penelitian yang umum digunakan, yaitu:

#### 1. Peneliti

Instrumen pertama dan utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Tanpa peneliti maka sebuah penelitian tidak akan berjalan, karena tidak ada pihak yang dapat menentukan topik, fokus utama dan pengumpulan data.

#### 2. Panduan Wawancara

Panduan wawancara berisi sebuah tulisan detail kegiatan wawancara yang akan dilakukan peneliti untuk mendapatkan data. Panduan ini berisi informasi data narasumber dan daftar pertanyaan yang diajukan.

#### 3. Alat Tulis

Alat tulis yang digunakan dalam penelitian mencakup buku, pena, dan jenis lainnya yang berfungsi sebagai media bagi peneliti untuk mencatat hal dan informasi penting selama melakukan pengamatan pada objek penelitian.

#### 4. Dokumen

Dokumen merupakan instrumen penting dalam penelitian, karena sumber data yang dibutuhkan berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sarwono (2016), mengatakan bahwa teknik pengumpulan data kualitatif merupakan pengumpulan data yang datanya bersifat deskriptif maksudnya data berupa gejala-gejala yang di kategorikan ataupun dalam bentuk lainnya seperti foto, dokumen, artikel dan catatan-catatan lapangan saat penelitian dilaksanakan,

#### 3.6.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila 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 atau kecil. Responden penelitian ini adalah keterwakilan pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias berjumlah 8 orang, terdiri dari Kabid 3 (tiga), Kasi 3 (tiga) dan pelaksana 2 (dua) sehingga berjumlah 8 orang.

### **3.6.2 Dokumentasi**

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

### **3.6.3 Observasi**

Metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item- item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kepada skala bertingkat. Misalnya memperhatikan reaksi penonton televisi, bukan hanya mencatat reaksi tersebut, tetapi juga menilai reaksi tersebut apakah sangat kurang, atau tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki.

## **3.7 Teknik Analisa Data**

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

### <sup>4</sup> 3.7.1 Pengumpulan Data

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

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

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

### <sup>4</sup> 3.7.2 Reduksi Data

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

### <sup>4</sup> 3.7.3 Penyajian Data

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

sesuai dengan apa yang telah diteliti sehingga diperoleh kemudahan dalam menafsirkan data.

#### <sup>4</sup> 3.7.4 Penarikan Kesimpulan

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

Proses menyimpulkan merupakan proses yang membutuhkan pertimbangan yang matang, peneliti harus lebih teliti dan berhati-hati dalam mengambil kesimpulan. Mencari dan menemukan data-data yang diperoleh dari lapangan yang berada disekitarnya akan menguatkan kesimpulan yang akan diambil. Hal itu dilakukan agar data yang didapat dan penafsiran terhadap data tersebut memiliki validitas sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang kokoh.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

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

#### 4.1.1 Sejarah Berdirinya Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

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

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

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

#### **4.1.2 Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Nias**

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

**Visi :**

Kabupaten Nias Maju

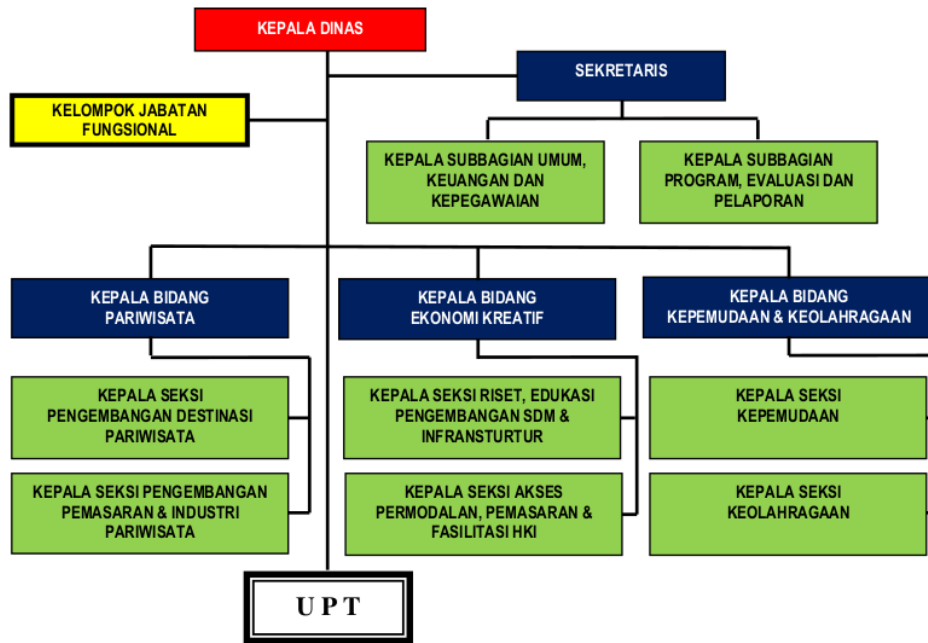
**Misi :**

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

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias**

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





Sumber Data: Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga Kabupaten Nias

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

#### 4.1.4 Data Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

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

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

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

*Sumber data: Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias*

## 4.2 Hasil Penelitian

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

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

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

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

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

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

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

1. Pelatihan dan Workshop

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

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

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

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

- c. Menyelenggarakan workshop keterampilan interpersonal dan kepemimpinan.

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

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

## 2. Pengembangan Keterampilan Teknis

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

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

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

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

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

### 3. Evaluasi kinerja berkala

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

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

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

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

### 4. Monitoring dan Evaluasi

- a. Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pengembangan.

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

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

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

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

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

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

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



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

1. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan

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

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

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

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



## 2. Peningkatan Kinerja

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

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

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

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

## 3. Peningkatan Kepemimpinan

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

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

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

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

#### 4. Motivasi dan Kepuasan Pegawai

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

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

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

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

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

#### 5. Peningkatan Efisiensi Organisasi

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

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

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

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

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

#### 6. Peningkatan Citra dan Kualitas Layanan

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

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

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pembahasan Program

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

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

1. Pelatihan dan Pengembangan

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

2. Pendidikan lanjutan

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

3. Pemberdayaan pegawai

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

4. Evaluasi kinerja

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

#### 5. Pengembangan kepemimpinan

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

#### 6. Promosi jabatan

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

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

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

### 4.3.2 Pembahasan Hasil Pengembangan

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

#### 1. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan

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

#### 2. Peningkatan Produktivitas

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

#### 3. Pengembangan karir

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

#### 4. Partisipasi dan keterlibatan pegawai

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

#### 5. Pengukuran kinerja

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

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

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

### 4.3.3 Tantangan dan Hambatan Pengembangan PNS

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

#### 1. Keterbatasan sumber daya

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

2. Perubahan lingkungan kerja

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

3. Kesulitan menilai dampak

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

4. Perbedaan kebutuhan individu

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

5. Kurangnya keterlibatan pegawai

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

6. Keterbatasan waktu

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

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

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



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

#### **4.3.4 Upaya Pengembangan PNS**

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

1. Pelatihan dan workshop

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

2. Pendidikan lanjutan

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

3. Mentoring dan pembimbingan

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

4. Pengembangan kepemimpinan

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

5. Pengembangan keterampilan

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

#### 6. Rotasi pekerjaan

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

#### 7. Pemberdayaan pegawai

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

#### 8. Penggunaan teknologi untuk pembelajaran

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

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

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

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

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

### **1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan**

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

### **2. Penyusunan Program Pelatihan**

Sebelum melaksanakan pelatihan, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias terlebih dahulu menyusun program pelatihan untuk dipersiapkan dengan baik. Desain program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan identifikasi, termasuk materi pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, serta menyesuaikan program pelatihan dengan perkembangan terkini dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga. Sebagaimana pendapat Abdurrahman Fatoni (2016) mengungkapkan bahwa dalam meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat maka perlu menyusun program pelatihan dengan baik.

### 3. Metode Pelatihan Yang Efektif

Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias membutuhkan pelatihan-pelatihan yang efektif untuk pengembangan para pegawai dalam mewujudkan pegawai yang memiliki skill atau keterampilan yang handal sehingga pegawai yang menyelenggarakan pelatihan bagi para pegawai memilih metode pelatihan yang sesuai, seperti pelatihan praktis, pelatihan berbasis proyek, dan pelatihan online serta melibatkan instruktur yang berpengalaman dan ahli dalam bidang pariwisata, pemuda, dan olahraga. Tujuannya adalah agar Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki pegawai yang tangguh dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Sebagaimana Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa pelatihan yang efektif dengan metode yang tepat akan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

### 4. Evaluasi Pelatihan

Setelah pelatihan selesai dilaksanakan, maka Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan untuk mengukur keberhasilan dan efektivitasnya dan sejauhmana pelatihan tersebut memberikan dampak yang dapat memberikan peningkatan keterampilan para pegawai yang telah mengikutinya serta melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan untuk mengukur keberhasilan dan efektivitasnya.

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat esensial untuk memperbaiki kinerja, yang pada akhirnya berarti juga meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun, yang tak kalah penting, adalah evaluasi pelatihan dan pengembangan itu sendiri. Pengertian evaluasi pelatihan menurut para ahli dapat disimpulkan sebagai serangkaian proses yang sistematis untuk mengetahui apakah pelatihan yang telah

dilakukan berjalan dengan efektif dan efisien, serta mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan. Evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick, seorang pakar evaluasi pelatihan dan pengembangan SDM, haruslah melewati empat tahapan, yakni: (1) Tahapan reaksi, dimana di mana evaluator mengukur reaksi atau respons peserta pelatihan. Pengukuran dilakukan dengan melihat minat dan antusiasme peserta, serta aktif atau tidaknya mereka selama pelatihan berlangsung, (2) Tahapan evaluasi belajar, dimana di mana evaluator mengukur perubahan pengetahuan, keterampilan, atau perilaku dalam bekerja karyawan, (3) Tahapan perilaku, Pada tahapan ini, perilaku yang diukur lebih pada perilaku karyawan dalam bekerja yang berdampak pada kinerjanya, (4) Tahapan hasil, dimana Hasil yang dimaksud bisa berbeda-beda, tergantung sasaran yang ingin dicapai melalui pelatihan. Misalnya meningkatnya produktivitas, membaiknya komunikasi antarbagian, dan sebagainya.

#### 5. Pengembangan Keterampilan Khusus

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

#### 6. Pengukuran Dampak

Setelah melakukan evaluasi pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, pimpinan juga

melakukan upaya mengukur dampak dari pelatihan terhadap kinerja pegawai dan hasil kerja dinas pariwisata, pemuda, dan olahraga serta meninjau kembali dan perbarui program pelatihan berdasarkan hasil evaluasi dan perkembangan industri. Program pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan. Langkah terakhir dalam mengukur dampak program pelatihan dan pengembangan adalah mengkomunikasikan dan meningkatkannya.

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

Tabel 4.2  
Indikator Pengembangan Pegawai

No	Indikator	Kesimpulan
1	Motivasi	<p><b>Pertumbuhan Profesional</b></p> <p>Pegawai cenderung lebih termotivasi ketika mereka memiliki kesempatan untuk pertumbuhan profesional. Program pengembangan memberikan mereka peluang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka, yang dapat merangsang keinginan untuk berkembang dalam karir mereka</p>
		<p><b>Pemberian Tantangan</b></p> <p>Penugasan rotasi, peningkatan tugas, dan proyek inovatif memberikan tantangan baru kepada pegawai. Tantangan ini dapat menciptakan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, yang merupakan pendorong motivasi</p>
		<p><b>Pengakuan dan Penghargaan</b></p> <p>Program pengembangan seringkali mencakup sistem pengakuan dan penghargaan untuk prestasi dan kontribusi yang luar biasa. Pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan pegawai rasa dihargai dan diperhatikan</p>
		<p><b>Peningkatan Kepemimpinan</b></p> <p>Program mentoring dan coaching membantu pegawai mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka. Kesempatan untuk memimpin dan berkontribusi pada proyek-proyek penting dapat memberikan motivasi</p>

		ekstra untuk mencapai posisi kepemimpinan
2	<b>Kepribadian</b>	<p><b>Peningkatan Keterwakilan Manajemen Waktu</b></p> <p>Program pengembangan dapat memberikan keterampilan manajemen waktu kepada pegawai. Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, yang pada gilirannya dapat mencerminkan kepribadian yang terorganisir dan tangguh</p>
		<p><b>Peningkatan Kemandirian</b></p> <p>Program pengembangan yang mencakup tugas tambahan, proyek inovatif, atau penugasan rotasi dapat membantu pegawai menjadi lebih mandiri. Ini dapat membentuk kepribadian yang lebih percaya diri dan mandiri</p>
		<p><b>Peningkatan Rasa Tanggungjawab</b></p> <p>Pegawai yang terlibat dalam program pengembangan mungkin merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan proyek yang diemban. Ini dapat membentuk kepribadian yang lebih bertanggung jawab dan peduli terhadap kesuksesan organisasi</p>
		<p><b>Peningkatan Sikap Positif</b></p> <p>Melalui pengembangan diri dan pemberdayaan, pegawai dapat mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Kepribadian yang optimis dan positif dapat memengaruhi budaya kerja secara positif</p>
3	<b>Keterampilan</b>	<p><b>Peningkatan keterampilan Teknis</b></p> <p>Program pelatihan dan workshop dapat memberikan pegawai peluang untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka dalam bidang spesifik seperti pariwisata, manajemen acara, atau olahraga</p>
		<p><b>Peningkatan Keterampilan dan Manajemen</b></p> <p>Program pengembangan sering melibatkan pelatihan dalam keterampilan manajemen dan kepemimpinan. Pegawai dapat belajar bagaimana mengelola waktu, sumber daya, dan orang dengan lebih efektif</p>
		<p><b>Peningkatan Keterampilan Komunikasi</b></p> <p>Pelatihan dalam keterampilan presentasi dapat membantu pegawai menyampaikan ide atau informasi dengan percaya diri dan persuasif, baik di hadapan rekan kerja maupun dalam situasi publik</p>
		<p><b>Peningkatan Keterampilan Digital</b></p> <p>Program pengembangan dapat mencakup pelatihan dalam keterampilan digital, termasuk penggunaan teknologi terbaru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka</p>

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

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



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Analisis Pengembangan <sup>1</sup> pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias menjadi kunci penting dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam sektor pariwisata, pemuda, dan olahraga. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Melalui analisis kebutuhan pengembangan, dapat diidentifikasi dengan jelas area-area di mana pegawai memerlukan pengembangan kompetensi. Hal ini memastikan bahwa program pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dinas tersebut.
2. Program pengembangan harus dirancang untuk mencerminkan tren terbaru dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga. Dengan demikian, pegawai dapat mengikuti perkembangan terkini dan meningkatkan daya saing wilayah Nias.
3. Pemilihan metode pengembangan yang sesuai, seperti pengembangan karier dan pengembangan berbasis proyek, dapat memastikan pembelajaran yang optimal. Melibatkan instruktur yang berpengalaman dan ahli juga mendukung kesuksesan program pelatihan.
4. Fokus pada pengembangan keterampilan khusus yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam sektor pariwisata, pemuda, dan olahraga. Hal ini dapat meningkatkan kontribusi pegawai terhadap pengembangan wilayah.
5. Evaluasi yang terus-menerus terhadap program pengembangan diperlukan untuk mengukur dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Umpan balik dari pegawai menjadi landasan untuk perbaikan dan penyempurnaan program di masa mendatang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Pengembangan pegawai khususnya PNS di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, maka saran yang diberikan ini semoga bermanfaat. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias agar menyelidiki dengan cermat kebutuhan pengembangan pegawai dan melibatkan pegawai dalam proses identifikasi agar dapat mencakup perspektif yang diharapkan dan fokus pada aspek-aspek khusus yang mendukung visi dan misi dinas serta kebutuhan lokal.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias agar melibatkan pihak eksternal atau ahli industri terkait untuk memberikan wawasan dan pengalaman praktis. Hal ini dapat memberikan perspektif baru dan mengenalkan pegawai pada tren terkini di sektor pariwisata, pemuda, dan olahraga.
3. Disarankan kepada Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias agar memberikan dukung kepada pegawai dalam mendapatkan sertifikasi atau pengakuan atas keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga memberikan pengakuan formal terhadap pencapaiannya.
4. Disarankan kepada Kepala Pimpinan Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias agar pimpinan organisasi mendukung penuh dalam implementasi program pengembangan. Pimpinan yang mendukung akan memberikan sinyal positif dan meningkatkan partisipasi pegawai.

## 7 DAFTAR PUSTAKA

- Basri, H. Rusdiana. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Candra, F. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Aneka Usaha Nganjuk*. Jln. A.R. Saleh 27 Nganjuk: Home Statistics.
- Hidayat, & Nurayah. (2017). Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Vol.6 (Nomor 1 Januari 2007). Hal 71-82
- Masram, Muah, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pakpahan, E. S, Siswidiyanto, (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. Vol.2 (Nomor 1). Hal. 116-121.
- Rahadi, Suad (2017). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Julian, Riza. R. (2015). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.
- Rudhaliawan, M.S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*. Hal,1-10.
- Sobirin, A. (2014). *Materi Pokok Manajemen Kinerja Edisi 1*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sutrisno, Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. (2016). *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Thoha. (2018). *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yusuf, Maryoto, (2016). *Materi Pokok Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

**Judul Penelitian : “Analisis Pengembangan Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias”**

**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA**

**Petunjuk:**

- a. Peneliti mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk memberi jawaban yang tepat dan relevan atas daftar pertanyaan penelitian yang telah tersedia.
- b. Berikanlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar atau mendekati jawaban dari pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada.
- c. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah bersifat rahasia, untuk itu peneliti mengharapkan jawaban yang sesungguhnya.
- d. Data yang telah diperoleh dari Bapak/Ibu semata-mata hanya sebagai salah satu kelengkapan dalam menyusun Skripsi untuk menyelesaikan studi pada program strata satu.
- e. Sebelum dan sesudah, peneliti mengucapkan terimakasih atas partisipasi dari Bapak/Ibu.

**A. Pengembangan**

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
2. Bagaimana peran motivasi dalam mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
3. Bagaimana Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi karakteristik kepribadian pegawai untuk keperluan pengembangan pegawai?
4. Bagaimana integrasi karakteristik kepribadian dalam program pengembangan dapat memberikan dampak positif pada kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

5. Apa saja jenis-jenis keterampilan yang dianggap penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
6. Bagaimana Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dapat mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan bagi pegawai?

### **B. Pelatihan**

1. Apa saja elemen kunci yang perlu dipertimbangkan saat merancang isi pelatihan dalam program pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
2. Bagaimana menilai kesesuaian metode pelatihan dengan jenis kompetensi yang akan dikembangkan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
3. Bagaimana instruktur dapat mengatasi tantangan dalam memfasilitasi pelatihan pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang beragam pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
4. Bagaimana dampak dari pemilihan lamanya waktu pelatihan terhadap peserta dan hasil akhir pelatihan?
5. Apa saja faktor-faktor yang harus dipertimbangkan saat memilih fasilitas pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

### **C. Kompetensi**

1. Bagaimana Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dapat mengidentifikasi dan menilai pengetahuan yang diperlukan bagi pegawai dalam mengembangkan kompetensinya?
2. Bagaimana peran pengetahuan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
3. Bagaimana peran keterampilan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

4. Bagaimana organisasi dapat mengidentifikasi keterampilan yang paling relevan dan diperlukan dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
5. Bagaimana organisasi dapat mempromosikan sikap positif yang mendukung kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
6. Bagaimana peran sikap dalam mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

Lampiran:

Berikut hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti mencoba menanyakan beberapa hal terkait tentang komitmen kerja pegawai sesuai draft wawancara yang sudah tersedia, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah adanya Ketersediaan sumber daya seperti anggaran, pelatihan, dan fasilitas penunjang lainnya dapat memberikan dukungan yang penting untuk pengembangan kompetensi pegawai. selain itu, adanya tingkat kesadaran diri pegawai terhadap kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi sendiri. Pegawai yang memiliki motivasi internal untuk tumbuh dan berkembang biasanya lebih proaktif dalam meningkatkan keterampilan”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah adanya kualitas kepemimpinan memiliki dampak besar pada motivasi pegawai. Pemimpin yang mendukung, inspiratif, dan memberikan arah yang jelas dapat meningkatkan semangat pegawai untuk meningkatkan kompetensi”*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kombinasi unik dari faktor-faktor ini dapat berbeda di setiap



organisasi, dan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai mungkin memerlukan pemahaman mendalam tentang dinamika organisasi tersebut

2. Berdasarkan hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang peran motivasi dalam mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

*Menurut saya bahwa peran motivasi dalam mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah*

1. Motivasi memberikan dorongan internal kepada pegawai untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan kompetensi. Pegawai yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.
2. Motivasi memberikan tujuan yang jelas bagi pegawai. Keterlibatan dalam pengembangan kompetensi menjadi lebih bermakna ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang bagaimana hal tersebut dapat mendukung tujuan karier.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa:

*Menurut saya bahwa peran motivasi dalam mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah*

1. Meningkatkan kinerja, yaitu peningkatan kompetensi yang didorong oleh motivasi dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang terampil dan terkini dengan pengetahuan terbaru cenderung lebih efektif dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Mengatasi resistensi terhadap perubahan yaitu motivasi dapat membantu mengatasi resistensi terhadap perubahan.



*Ketika pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk mengembangkan kompetensi, mereka lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi yang terkait.*

<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensinya di lingkungan kerja. Dengan memahami dan memanfaatkan motivasi pegawai, sebuah organisasi dalam hal ini Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan, sehingga memperkuat kapasitas pegawai dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.

3. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku <sup>17</sup> Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang bagaimana mengidentifikasi dan mengevaluasi karakteristik kepribadian pegawai untuk keperluan pengembangan pegawai, sebagai informan 3 mengatakan bahwa:

*Menurut saya bahwa mengidentifikasi dan mengevaluasi karakteristik kepribadian pegawai untuk keperluan pengembangan pegawai dilakukan beberapa hal yaitu (1) Melakukan wawancara kepada pegawai dimana hal ini dapat menjadi alat yang efektif untuk mengidentifikasi karakteristik kepribadian. Pertanyaan terstruktur atau skenario situasional sangat membantu memahami bagaimana seorang pegawai merespons, menyelesaikan masalah, atau berinteraksi dengan rekan kerja, (2) Melakukan pengamatan terhadap perilaku pegawai, dengan mengamati perilaku sehari-hari pegawai di lingkungan kerja akan memberikan wawasan tentang karakteristik kepribadian. Ini termasuk cara berkomunikasi, menanggapi tekanan, berinteraksi dengan tim, dan menangani konflik.*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Yanuar Harefa, A.Md selaku Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga

Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 4 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa mengidentifikasi dan mengevaluasi karakteristik kepribadian pegawai untuk keperluan pengembangan pegawai dilakukan dengan cara meninjau riwayat karir dan prestasi pegawai sehingga memberikan gambaran tentang bagaimana karakteristik kepribadian seorang pegawai telah memainkan peran dalam pencapaian tujuan dan tanggung jawab sebelumnya.”*

6

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Identifikasi dan evaluasi karakteristik kepribadian pegawai adalah langkah penting dalam pengembangan pegawai yang efektif. Dengan menggabungkan berbagai metode evaluasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan akurat tentang karakteristik kepribadian pegawai. Setelah identifikasi dilakukan, informasi ini dapat digunakan untuk merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi.

4. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang integrasi karakteristik kepribadian dalam program pengembangan dapat memberikan dampak positif pada kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 3 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa integrasi karakteristik kepribadian dalam program pengembangan dapat memberikan dampak positif pada kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dilakukan melalui pemahaman karakteristik kepribadian, program pengembangan yang fokus pada peningkatan keterampilan interpersonal pegawai. seperti, melatih pegawai dalam komunikasi efektif, manajemen konflik, dan kerja tim, sesuai dengan profil kepribadian masing-masing individu, selain itu menggunakan pemahaman karakteristik kepribadian untuk*

*menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kekuatan dan preferensi mereka. Hal ini untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja secara keseluruhan”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Yanuar Harefa, A.Md selaku Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 4 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa integrasi karakteristik kepribadian dalam program pengembangan dapat memberikan dampak positif pada kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dilakukan dengan mengidentifikasi karakteristik kepribadian yang mendukung kepemimpinan yang efektif. Program pengembangan ini dapat difokuskan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan profil kepribadian, memungkinkan unsur pimpinan untuk lebih efektif dalam membimbing bawahan serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dimana cara ini fokus pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kepribadian individu sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. Mereka dapat mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan mereka dengan lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan”*

<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa integrasi karakteristik kepribadian dalam program pengembangan pegawai pada Dinas dapat memberikan dampak positif pada kompetensi pegawai. Integrasi karakteristik kepribadian dalam program pengembangan memungkinkan pendekatan yang lebih personal dan terfokus, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai secara holistik.

5. Berdasarkan hasil wawancara kepada Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd <sup>16</sup> selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa,

24/10/2023), tentang jenis-jenis keterampilan yang dianggap penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 5 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa jenis-jenis keterampilan yang dianggap penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah : 1) Kemampuan berkomunikasi dengan baik, hal ini sangat penting dalam sektor pariwisata dan olahraga. Pegawai perlu dapat berinteraksi dengan wisatawan, pemuda, atlet, dan mitra lainnya secara efektif, 2) Pemahaman mendalam tentang industri pariwisata dan olahraga, termasuk tren, potensi destinasi, event olahraga, dan kebijakan terkait, merupakan aspek penting untuk memberikan pelayanan dan dukungan yang optimal, 3) Keterampilan dalam memandu acara yaitu bagi pegawai yang terlibat dalam olahraga dan pariwisata, keterampilan manajemen acara menjadi kunci. Ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbagai kegiatan dan event.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 6 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa jenis-jenis keterampilan yang dianggap penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah : 1) Keterampilan teknologi informasi, yaitu penguasaan teknologi informasi, terutama dalam pengelolaan data, pemasaran digital, dan penggunaan aplikasi terkait pariwisata dan olahraga, hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan, 2) Keterampilan kepemimpinan yaitu bagi pegawai yang berada pada posisi kepemimpinan, keterampilan manajemen tim dan kepemimpinan efektif akan membantu dalam mengarahkan dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama, 3) Kreativitas dan inovasi yaitu dalam pengembangan program pariwisata dan olahraga, serta dalam merancang event, kreativitas dan inovasi dapat membantu menarik perhatian masyarakat dan menciptakan pengalaman yang unik.”*

<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam konteks Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, terdapat beberapa jenis keterampilan yang dianggap penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Meningkatkan keterampilan-keterampilan ini dapat membantu pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias untuk lebih efektif dalam memberikan kontribusi pada pengembangan sektor pariwisata dan olahraga di wilayah tersebut.

6. Berdasarkan hasil wawancara kepada Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang bagaimana Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dapat mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan bagi pegawai, sebagai informan 5 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan bagi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah : 1) Melakukan analisis mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai dalam setiap unit atau divisi di dalam dinas. Mengidentifikasi keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut, 2) Melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal, seperti atasan langsung, mitra pariwisata, dan komunitas olahraga setempat. Unsur-unsur ini dapat memberikan wawasan tentang keterampilan apa yang dianggap penting untuk mendukung program dan proyek yang sedang berlangsung.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 6 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan bagi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah : 1) Menyusun analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan tujuan strategis Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Mengidentifikasi keterampilan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut dan yang sesuai dengan perkembangan sektor pariwisata dan olahraga 2) Mengikuti tren dan perkembangan terbaru dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga. Keterampilan yang relevan dapat berubah seiring waktu, dan monitoring terus-menerus dapat membantu dinas untuk tetap relevan”*

<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa untuk mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan bagi pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias perlu melakukan langkah-langkah yang tepat. Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dapat mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan dengan lebih tepat dan merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik pegawai dan tujuan organisasi.

#### 4.3.5 Pelatihan

1. Berdasarkan hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang elemen kunci yang perlu dipertimbangkan saat merancang isi pelatihan dalam program pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan I mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa elemen kunci yang perlu dipertimbangkan saat merancang isi pelatihan dalam program pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah 1) Memahami*



*profil pegawai, termasuk latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan karakteristik kepribadian, untuk merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman mereka 2) Memastikan keseimbangan antara pengembangan keterampilan lunak (soft skills) seperti komunikasi, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal, dengan pengembangan keterampilan teknis yang spesifik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai 3) Merancang program pengembangan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, termasuk pemberian tugas atau proyek yang memungkinkan pegawai untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam konteks pekerjaan mereka.”*

<sup>17</sup> Selanjutnya, peneliti mewawancarai Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa elemen kunci yang perlu dipertimbangkan saat merancang isi pelatihan dalam program pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah 1) Memahami tujuan dan visi organisasi secara keseluruhan untuk memastikan bahwa isi pelatihan mendukung pencapaian tujuan strategis Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias 2) Melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan oleh pegawai. Analisis ini dapat melibatkan evaluasi kinerja, umpan balik dari pemangku kepentingan, dan survei pegawai.”*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa saat merancang isi pelatihan dalam program pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, beberapa elemen kunci yang perlu dipertimbangkan. Dengan memperhatikan elemen-elemen sebagaimana telah dijelaskan di atas, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dapat merancang isi pelatihan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai serta tujuan organisasi.

2. Berdasarkan hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang bagaimana menilai kesesuaian metode pelatihan dengan jenis kompetensi yang akan dikembangkan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa menilai kesesuaian metode pelatihan dengan jenis kompetensi yang akan dikembangkan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah 1) Memastikan bahwa metode pelatihan secara langsung mendukung pengembangan kompetensi yang telah diidentifikasi sebagai prioritas. Setiap elemen pelatihan harus berkaitan erat dengan keterampilan atau pengetahuan yang ingin ditingkatkan 2) Mempertimbangkan konteks industri pariwisata, pemuda, dan olahraga di Kabupaten Nias. Metode pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan khusus dari sektor ini agar relevan dengan pekerjaan sehari-hari.”*

- 17 Selanjutnya, peneliti mewawancarai Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa menilai kesesuaian metode pelatihan dengan jenis kompetensi yang akan dikembangkan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah 1) Memilih metode yang interaktif dan mendorong partisipasi aktif peserta. Pelatihan yang melibatkan diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi sehingga dapat membantu pegawai untuk mengaplikasikan konsep-konsep baru dalam konteks pekerjaan mereka 2) Memilih metode yang memungkinkan pembelajaran berbasis pengalaman. Pengalaman langsung, seperti kunjungan lapangan atau partisipasi dalam kegiatan praktis sehingga dapat meningkatkan pemahaman dan retensi informasi.”*

- 6 Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa untuk menilai kesesuaian metode pelatihan dengan jenis kompetensi yang akan dikembangkan



1 pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, perlu menggunakan kriteria-kriteria yang relevan. Dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang telah dijelaskan di atas, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dapat memastikan bahwa metode pelatihan yang dipilih sesuai dengan jenis kompetensi yang akan dikembangkan dan dapat memberikan hasil yang optimal bagi pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

3. Berdasarkan hasil wawancara kepada Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang bagaimana instruktur dapat mengatasi tantangan dalam memfasilitasi pelatihan pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang beragam pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa instruktur dapat mengatasi tantangan dalam memfasilitasi pelatihan pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang beragam pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah 1) Menganalisa kebutuhan individu yaitu melakukan analisis kebutuhan individu pada awal pelatihan untuk memahami tingkat kompetensi dan kebutuhan belajar masing-masing peserta. Dengan mengetahui perbedaan ini, instruktur dapat menyesuaikan pendekatan mereka secara lebih spesifik 2) Rancang program pelatihan yang mencakup materi dari tingkat dasar hingga tingkat lanjutan. Ini memungkinkan peserta untuk memilih tingkat sesuai dengan tingkat kompetensi mereka, memastikan bahwa mereka mendapatkan manfaat maksimal dari pelatihan 3) Mendengarkan umpan balik dari peserta dan bersikap responsif terhadap kebutuhan mereka. Ini dapat mencakup penyesuaian materi, pengulangan konsep tertentu, atau memberikan dukungan tambahan sesuai dengan permintaan peserta.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas

Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 5 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa instruktur dapat mengatasi tantangan dalam memfasilitasi pelatihan pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang beragam pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias 1) Memastikan apakah ada dukungan yang memadai dari instruktur atau staf pelatihan untuk menjawab pertanyaan, memberikan arahan, dan memberikan bimbingan kepada peserta dengan tingkat kompetensi yang lebih rendah 2) Memberikan kesempatan bagi peserta untuk berlatih secara mandiri, terutama untuk mereka yang telah memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi. Ini memungkinkan mereka untuk fokus pada pengembangan keterampilan yang lebih tinggi atau aspek tertentu yang mungkin belum dikuasai.”*

<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Mengatasi tantangan dalam memfasilitasi pelatihan pegawai dengan tingkat kompetensi yang beragam di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias memerlukan pendekatan yang fleksibel dan inklusif. Dengan menerapkan strategi-strategi yang telah diutarakan di atas, instruktur dapat menciptakan lingkungan pelatihan yang inklusif dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi peserta dengan tingkat kompetensi yang beragam di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias.

4. Berdasarkan hasil wawancara kepada Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang dampak dari pemilihan lamanya waktu pelatihan terhadap peserta dan hasil akhir pelatihan, sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa dampak dari pemilihan lamanya waktu pelatihan terhadap peserta dan hasil akhir pelatihan adalah 1) Lamanya waktu pelatihan juga berdampak pada efisiensi biaya. Pelatihan yang terlalu lama dapat mengakibatkan biaya*

*yang tinggi, terutama jika melibatkan biaya perjalanan atau waktu produktif yang terbuang 2) Keberhasilan pelatihan harus diukur secara objektif. Lamanya waktu pelatihan harus mencukupi untuk menilai hasil pelatihan, termasuk perubahan perilaku dan penerapan keterampilan di lingkungan kerja.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 5 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa dampak dari pemilihan lamanya waktu pelatihan terhadap peserta dan hasil akhir pelatihan adalah 1) Adanya pencapaian tujuan pembelajaran yaitu lamanya waktu pelatihan harus sejalan dengan tujuan pembelajaran. Pelatihan yang terlalu singkat mungkin tidak mencapai tujuan yang diinginkan, sedangkan pelatihan yang terlalu panjang dapat membuat peserta kehilangan fokus 2) Adanya peningkatan kinerja yaitu hasil akhir pelatihan harus mencerminkan peningkatan kinerja peserta. Jika pelatihan terlalu singkat, tidak memberikan dampak yang signifikan, sementara pelatihan yang terlalu lama dapat menyebabkan kejenuhan dan kehilangan minat.”*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lamanya waktu pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap peserta dan hasil akhir pelatihan. Dengan memperhitungkan faktor-faktor penting, maka perencanaan lamanya waktu pelatihan harus memperhatikan kebutuhan peserta, tujuan pembelajaran, dan ketersediaan sumber daya, agar dapat mencapai hasil akhir pelatihan yang optimal.

5. Berdasarkan hasil wawancara kepada Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), tentang faktor-faktor yang harus dipertimbangkan saat memilih fasilitas pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa faktor-faktor yang harus dipertimbangkan saat memilih fasilitas pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah 1) Fasilitas harus dilengkapi dengan teknologi dan infrastruktur yang mendukung kebutuhan pelatihan, seperti proyektor, sistem suara, akses internet yang stabil, dan perangkat teknologi lainnya 2) Penting untuk memiliki aula besar untuk sesi presentasi dan ruang diskusi yang dapat digunakan untuk kelompok kecil atau diskusi interaktif 3) Fasilitas harus dapat menyediakan fleksibilitas waktu untuk menyesuaikan jadwal pelatihan dengan kebutuhan pegawai dan dinas. Hal ini termasuk ketersediaan fasilitas pada akhir pekan atau di luar jam kerja 4) Jika pelatihan berlangsung dalam beberapa hari, perlu dipertimbangkan ketersediaan akomodasi yang nyaman dan terjangkau di sekitar fasilitas pelatihan”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 5 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa faktor-faktor yang harus dipertimbangkan saat memilih fasilitas pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah 1) Lokasi fasilitas pelatihan harus mudah diakses oleh pegawai, baik dari kantor atau tempat tinggal mereka. Ini akan membantu dalam mengurangi waktu perjalanan dan memfasilitasi partisipasi yang lebih besar 2) Memastikan fasilitas menyediakan ruang pelatihan yang memadai dengan peralatan presentasi yang lengkap. Keberadaan ruangan yang nyaman dan berfasilitas baik akan memberikan lingkungan belajar yang kondusif 3) Ketersediaan fasilitas makan yang baik dapat memudahkan peserta untuk mendapatkan makanan dan minuman selama pelatihan, terutama jika fasilitas tersebut terletak di lokasi yang terpencil 4) Faktor keamanan dan kenyamanan lingkungan sekitar fasilitas pelatihan perlu dievaluasi untuk memastikan peserta merasa aman dan nyaman selama kegiatan pelatihan”*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Saat memilih fasilitas pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas

Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, pemilihan fasilitas pelatihan dapat mendukung pencapaian tujuan pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dengan lebih efektif.

#### 4.3.6 Kompetensi

1. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senin, 30/10/2023), tentang bagaimana Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dapat mengidentifikasi dan menilai pengetahuan yang diperlukan bagi pegawai dalam mengembangkan kompetensinya, sebagai informan 3 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa mengidentifikasi dan menilai pengetahuan yang diperlukan bagi pegawai dalam mengembangkan kompetensinya adalah dengan cara 1) Melakukan analisis jabatan dan fungsi untuk setiap posisi di dalam dinas. Identifikasi tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pariwisata, pemuda, dan olahraga, serta pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut 2) Melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal, seperti atasan langsung, mitra pariwisata, dan komunitas olahraga. Mereka dapat memberikan wawasan tentang pengetahuan yang dianggap penting untuk mendukung program dan proyek yang sedang berlangsung 3) Mendorong partisipasi pegawai dalam program pelatihan dan workshop yang relevan. Pemantauan aktifitas dan minat pegawai dalam program ini dapat memberikan indikasi tentang kebutuhan pengetahuan yang lebih mendalam.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Yanuar Harefa, A.Md d selaku Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senina, 30/10/2023), sebagai informan 4 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa mengidentifikasi dan menilai pengetahuan yang diperlukan bagi pegawai dalam*



*mengembangkan kompetensinya dengan cara : 1) Melakukan analisis kinerja individu secara berkala. Evaluasi kinerja pegawai dapat membantu mengidentifikasi area di mana pengetahuan lebih diperlukan dan memberikan wawasan tentang kinerja individual 2) Tetap memantau tren dan perkembangan terbaru dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga. Identifikasi pengetahuan baru yang mungkin diperlukan untuk menjawab perubahan dalam lingkungan kerja”*

<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil <sup>2</sup> observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dapat mengidentifikasi dan menilai pengetahuan yang diperlukan bagi pegawai dalam mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti langkah-langkah. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dapat secara efektif mengidentifikasi dan menilai pengetahuan yang diperlukan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku <sup>17</sup> Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senin, 30/10/2023), tentang peran <sup>1</sup> pengetahuan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 3 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa peran <sup>1</sup> pengetahuan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah 1) Pengetahuan merupakan dasar untuk pengembangan keterampilan. Dengan memiliki pengetahuan yang baik, pegawai dapat lebih efektif mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam dinas 2) Pengetahuan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Hal ini mencakup pemahaman mendalam tentang kebijakan, regulasi,*

*dan prosedur yang relevan dengan bidang pariwisata, pemuda, dan olahraga”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Yanuar Harefa, A.Md selaku Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senina, 30/10/2023), sebagai informan 4 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa peran pengetahuan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah : 1) Pengetahuan memungkinkan pegawai untuk mengikuti dan beradaptasi dengan perubahan dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga. Pegawai yang terus-menerus meningkatkan pengetahuannya dapat lebih cepat merespons perubahan dan perkembangan terbaru 2) Pengetahuan mendukung inovasi dengan membekali pegawai dengan informasi dan ide-ide baru. Dengan pengetahuan yang terus-menerus diperbarui, pegawai dapat menghasilkan ide-ide kreatif untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga”*

<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Peran pengetahuan sangat krusial dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Dengan memahami peran krusial pengetahuan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dapat merancang strategi pengembangan pegawai yang efektif dan berkelanjutan.

3. Berdasarkan hasil wawancara kepada Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senin, 30/10/2023), tentang peran keterampilan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata,

Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 5 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa peran keterampilan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah : 1) Keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai memungkinkan mereka untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif. Keterampilan ini mencakup kemampuan teknis dan operasional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari 2) Keterampilan inovatif dan problem solving membantu pegawai untuk mengatasi tantangan dan menemukan solusi kreatif dalam lingkungan kerja. Ini mendukung pengembangan kompetensi karena memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi masalah yang mungkin timbul 3) Dalam konteks yang melibatkan interaksi dengan masyarakat, keterampilan pemecahan konflik sangat penting. Pegawai yang memiliki kemampuan untuk menangani konflik dengan bijaksana dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif 4) Pegawai yang memiliki keterampilan presentasi dapat berkontribusi secara efektif dalam kegiatan promosi dan penyuluhan pariwisata, pemuda, dan olahraga. Keterampilan ini dapat meningkatkan daya tarik dan pengaruh program-program dinas”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senina, 30/10/2023), sebagai informan 6 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa peran keterampilan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah 1) Keterampilan komunikasi yang baik sangat penting dalam konteks dinas yang berurusan dengan pariwisata, pemuda, dan olahraga. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik memfasilitasi pertukaran informasi yang lancar dan kolaborasi yang efektif antarpegawai 2) Bagi pegawai yang memiliki peran kepemimpinan, keterampilan kepemimpinan adalah kunci dalam mengembangkan kompetensi. Keterampilan ini melibatkan kemampuan untuk memimpin, menginspirasi, dan mengelola tim dengan efektif 3) Pegawai yang memiliki keterampilan manajemen waktu dan pengorganisasian dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Keterampilan ini*



*mendukung pengembangan kompetensi dengan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan prioritas yang ditetapkan 4) Keterampilan adaptabilitas dan fleksibilitas memungkinkan pegawai untuk dengan mudah beradaptasi dengan perubahan dan tantangan. Ini penting dalam industri yang terus berubah seperti pariwisata, pemuda, dan olahraga.”*

<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Keterampilan memiliki peran kunci dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Dengan memperhatikan peran keterampilan ini, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dapat merancang program pengembangan keterampilan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi pegawai secara holistik

4. Berdasarkan hasil wawancara kepada Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senin, 30/10/2023), tentang bagaimana organisasi dapat mengidentifikasi keterampilan yang paling relevan dan diperlukan dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 5 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa organisasi dapat mengidentifikasi keterampilan yang paling relevan dan diperlukan dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dengan cara : 1) Membandingkan keterampilan yang dimiliki pegawai dengan standar industri. Identifikasi tren dan praktik terbaru dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang relevan dan up-to-date 2) Menggunakan hasil evaluasi kinerja sebagai indikator keterampilan yang sudah dimiliki dan yang perlu ditingkatkan. Evaluasi kinerja dapat memberikan pemahaman tentang kinerja individu dan tim 3) Melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang mencakup identifikasi keterampilan yang harus ditingkatkan atau dikembangkan. Dengan memahami gap*

*antara keterampilan yang dimiliki dan yang diinginkan, organisasi dapat merancang program pelatihan yang sesuai”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senina, 30/10/2023), sebagai informan 6 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa organisasi dapat mengidentifikasi keterampilan yang paling relevan dan diperlukan dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias dengan cara : 1) Melakukan analisis jabatan dan fungsi untuk setiap posisi di dalam dinas. Identifikasi keterampilan kunci yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi 2) Menggunakan survei karyawan untuk mengumpulkan pendapat dan persepsi pegawai mengenai keterampilan yang mereka miliki dan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka. Survei dapat mencakup pertanyaan tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan”*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Untuk mengidentifikasi keterampilan yang paling relevan dan diperlukan dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, organisasi dapat mengikuti langkah-langkah yang telah disepakati bersama dalam kantor. Dengan menggabungkan berbagai metode di atas, organisasi dapat memahami dengan lebih baik keterampilan yang paling relevan dan diperlukan dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Pendekatan holistik seperti ini dapat memastikan bahwa pengembangan keterampilan terfokus pada kebutuhan sebenarnya dan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi.

5. Berdasarkan hasil wawancara kepada Yohanes Waruwu selaku Pengadministrasi Keuangan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan

Olahraga Kabupaten Nias (Senin, 30/10/2023), tentang bagaimana organisasi dapat mempromosikan sikap positif yang mendukung kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 7 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa cara organisasi mempromosikan sikap positif yang mendukung kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, adalah : 1) Adanya dukungan unsur pimpinan di semua tingkatan, mendukung dan menunjukkan sikap positif. Kepemimpinan yang memberikan inspirasi, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada pegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif, 2) Adanya penjelasan tentang tujuan organisasi, visi, dan nilai-nilai yang ingin dicapai. Komunikasi yang transparan dan jelas membantu membentuk sikap positif dan memberikan pegawai arah yang jelas 3) Menyediakan program kesejahteraan pegawai yang mencakup manfaat kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan psikologis. Pegawai yang merasa diberdayakan dan dihargai cenderung memiliki sikap positif.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Dharma Yanti Larosa, S.E selaku Penata Keuangan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senina, 30/10/2023), sebagai informan 8 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa cara organisasi mempromosikan sikap positif yang mendukung kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, adalah : 1) Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkontribusi pada perencanaan dan pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan sikap positif, 2) Memfasilitasi budaya organisasi yang mendorong pembelajaran dan pengembangan. Dukung kegiatan pelatihan, workshop, dan program pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan”*

<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa organisasi dapat mempromosikan sikap positif yang mendukung kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten

Nias dengan mengimplementasikan berbagai strategi dan kebijakan. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah yang tepat, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung sikap positif, meningkatkan kepuasan pegawai, dan secara keseluruhan memajukan kompetensi dan kinerja pegawai.

6. Berdasarkan hasil wawancara kepada Yohanes Waruwu selaku Pengadministrasi Keuangan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senin, 30/10/2023), tentang peran sikap dalam mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 7 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa peran sikap dalam mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah : 1) Memotivasi untuk pembelajaran, yaitu Sikap yang positif terhadap pembelajaran dan pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan dan program pengembangan kompetensi. Sikap yang terbuka terhadap pembaruan pengetahuan dan keterampilan merupakan kunci untuk pengembangan yang berkelanjutan, 2) Keterlibatan dan komitmen yaitu Sikap yang positif cenderung berdampak pada tingkat keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang merasa terlibat cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensi mereka, 3) Sikap yang positif terhadap keberagaman mendukung kerja di lingkungan yang inklusif. Ini menciptakan kondisi di mana pegawai merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka, meningkatkan keberagaman kompetensi di tim”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Dharma Yanti Larosa, S.E selaku Penata Keuangan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Senina, 30/10/2023), sebagai informan 8 mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa peran sikap dalam mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata,*

*Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah :  
1).Penerimaan terhadap umpan balik yaitu sikap yang positif membuat pegawai lebih terbuka terhadap umpan balik. Menerima dan merespons umpan balik dengan baik merupakan kunci untuk memahami area pengembangan dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi 2) Sikap positif membuka ruang untuk kreativitas dan inovasi. Pegawai yang merasa diterima dan didukung cenderung lebih berani berkontribusi dengan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi organisasi”*

<sup>6</sup>  
Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa sikap pegawai memainkan peran penting dalam mempengaruhi pengembangan kompetensi pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Melalui pembinaan dan pengelolaan sikap yang positif, Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Sikap positif tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada atmosfer kerja yang produktif dan inovatif.

## Lampiran 2

**FOTO DOKUMENTASI** 1  
**WAWANCARA KEPADA INFORMAN PADA**  
**DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS**



Nama : Nuzlan Musfi, S.T.,M.T  
Jabatan : Kepala Bidang Pariwisata  
Pendidikan : S2



Nama : Liana Maharani Laoly, S.S.T.P.,M.Si  
Jabatan : Kepala Bidang Ekonomi Kreatif  
Pendidikan : S2





Nama : Bezaro Laoli, S.E  
Jabatan : Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan  
Pendidikan : Sarjana



Nama : Yanuar Harefa, A.Md  
Jabatan : Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur  
Pendidikan : Diploma III



Nama : Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd  
Jabatan : Kepala Seksi Keolahragaan  
Pendidikan : Sarjana



Nama : Devid Kristiawan Zebua, A.Md  
Jabatan : Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata  
Pendidikan : Diploma III





Nama : Yohanes Waruwu  
Jabatan : Pengadministrasi Keuangan  
Pendidikan : SLTA

Nama : Dharma Yanti Larosa, S.E  
Jabatan : Penata Keuangan  
Pendidikan : Sarjana



# ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet Source	6%
2	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	4%
3	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="https://repo.iainbatusangkar.ac.id">repo.iainbatusangkar.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Setiaman Halawa, Ayler Beniah Ndraha. "ANALISIS PENGOPTIMALAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN, PENYULUHAN DAN KONSULTASI PERPAJAKAN (KP2KP) GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Publication	1%

7	<a href="http://www.journal.poltekanika.ac.id">www.journal.poltekanika.ac.id</a> Internet Source	1 %
8	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	1 %
9	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Student Paper	1 %
10	<a href="http://www.gramedia.com">www.gramedia.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://eprints.ipdn.ac.id">eprints.ipdn.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://presenta.co.id">presenta.co.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://www.indragirione.com">www.indragirione.com</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a>	

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---



PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---

PAGE 77

---

PAGE 78

---

PAGE 79

---

PAGE 80

---

PAGE 81

---

PAGE 82

---

PAGE 83

---

PAGE 84

---

PAGE 85

---

PAGE 86

---

PAGE 87

---

PAGE 88

---

PAGE 89

---

PAGE 90

---

PAGE 91

---

PAGE 92

---

PAGE 93

---

PAGE 94

---

PAGE 95

---

PAGE 96

---

PAGE 97

---

PAGE 98

---

PAGE 99

---

PAGE 100

---

PAGE 101

---