

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau teknik yang digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menganalisis data dalam rangka menjawab permasalahan penelitian. Metode ini digunakan untuk menyusun Penelitian dan kemudian menganalisis berbagai faktor yang berkaitan dengan pokok permasalahan, sehingga dapat diperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks penelitian ini, metode yang dipilih disesuaikan dengan tujuan dan fokus kajian, yaitu untuk mengkaji proses pengembangan karir dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di instansi pelayanan publik.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami makna, proses, serta pandangan para pegawai dan pimpinan mengenai kebijakan pengembangan karir di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, yang dilakukan secara langsung di lapangan.

Jenis penelitian deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan secara rinci realitas yang terjadi di lapangan, terutama berkaitan dengan bagaimana program

atau upaya pengembangan karir dilaksanakan, serta bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai bagian pelayanan.

Menurut Sugiyono (2020), metode kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang menekankan pentingnya pemahaman terhadap makna yang terkandung dalam data kualitatif yang dikumpulkan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak digunakan pengujian hipotesis, melainkan peneliti berupaya memperoleh gambaran utuh mengenai praktik pengembangan karir.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik triangulasi, yaitu gabungan dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada beberapa informan kunci, seperti kepala dinas, kepala bidang pelayanan, serta sejumlah pegawai yang terlibat langsung dalam proses pelayanan. Observasi dilakukan untuk melihat langsung aktivitas pelayanan dan implementasi kebijakan pengembangan karir di tempat kerja. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder dari arsip kepegawaian, program pelatihan, evaluasi kinerja, dan dokumen kebijakan pengembangan SDM.

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara interaktif melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan secara berulang hingga diperoleh pola yang konsisten dan bermakna. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami secara mendalam dinamika pengembangan karir di instansi tersebut serta mengetahui sejauh mana pengembangan tersebut memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Hasil dari analisis ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah maupun praktis

dalam perumusan strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor pelayanan publik.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues, dengan fokus pada bagian pelayanan karena bagian ini merupakan ujung tombak interaksi langsung antara pemerintah dan masyarakat. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat naturalistik, situasi yang diteliti tidak direayasa atau dimanipulasi, sehingga hasil yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Penelitian ini juga tidak bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat secara statistik, melainkan untuk memperoleh pemahaman yang utuh dan mendalam terhadap realitas sosial yang terjadi.

Metode deskriptif dan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji secara mendalam berbagai aspek yang berkaitan dengan proses pengembangan karir serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menelusuri pengalaman subjektif para pegawai dan menggambarkan realitas organisasi secara alami tanpa manipulasi. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang utuh mengenai fenomena yang diteliti.

Adapun fokus kajian dalam penelitian ini meliputi:

1. Strategi dan implementasi pengembangan karir yang telah diterapkan pada pegawai bagian pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues.
2. Kendala-kendala yang dihadapi oleh instansi dalam proses pengembangan karir pegawai, baik yang bersifat struktural, administratif, maupun personal.

3. Dampak atau pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, terutama dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat.

3.2 Tempat, Aktor, Dan Aktifitas

A. Tempat

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues, yang menjadi lokasi strategis karena memiliki bagian pelayanan yang aktif dalam proses administrasi kependudukan. Lokasi ini dipilih secara purposive karena dinilai relevan dengan fokus penelitian, yaitu terkait pengembangan karir pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai bagian pelayanan kepada masyarakat.

B. Aktor

Aktor-aktor yang terlibat dalam penelitian ini meliputi:

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues,
2. Kepala bagian pelayanan yang aktif terlibat dalam tugas pelayanan publik,
3. Pegawai bagian pelayanan yang melaksanakan pelayanan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gayo lues
4. Masyarakat atau pengguna layanan yang menjadi pihak penerima manfaat dari pelayanan yang diberikan.

C. Aktifitas

Aktivitas yang diamati dalam penelitian ini meliputi:

1. Proses pelaksanaan program atau kebijakan pengembangan karir bagi pegawai, seperti pelatihan, promosi jabatan, dan penilaian kinerja.

2. Respons dan perubahan perilaku kerja pegawai setelah pengembangan karir diterapkan.
3. Interaksi antarpegawai serta interaksi pegawai dengan masyarakat dalam konteks pelayanan administrasi, baik berupa percakapan, koordinasi, maupun pelayanan langsung.

3.3 Parameter Penelitian

Parameter penelitian merujuk pada nilai atau kondisi yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengatasi kekosongan atau kekurangan, menggali lebih dalam apa yang sudah ada, mengembangkan, memperluas, dan menguji kebenaran dari informasi yang diragukan.

3.3.1 Definisi Parameter

Parameter penelitian dapat didefinisikan menurut Wikipedia sebagai karakteristik apa pun yang dapat membantu dalam mendefinisikan atau mengklasifikasikan sistem tertentu, seperti suatu peristiwa, proyek, objek, situasi, dan sebagainya. Dalam konteks penelitian ini, parameter digunakan sebagai acuan untuk mengukur seberapa jauh pengembangan karir yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada bagian pelayanan.

Parameter yang digunakan meliputi:

A. Parameter Pengembangan Karir:

1. Ketersediaan pelatihan dan bimbingan teknis.
2. Peluang promosi dan jenjang karir.
3. Penilaian dan evaluasi kinerja pegawai secara berkala.

B. Parameter Kinerja Pegawai:

1. Ketepatan dan kecepatan layanan kepada masyarakat.
2. Disiplin kerja dan kehadiran pegawai.
3. Kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

3.3.2 Operasional Parameter

Menurut Walizer dan Weiner (dalam Mushlihin, 2020), “Definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel atau konsep. Definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklasifikasikan gejala di sekitar ke dalam kategori khusus dari variabel.” Dalam konteks penelitian ini, definisi operasional menjadi dasar untuk menjelaskan secara rinci variabel-variabel yang diteliti agar data yang dikumpulkan dapat diukur dan dianalisis dengan cara yang tepat.

Definisi operasional dalam penelitian ini mencakup beberapa variabel yang perlu dijelaskan secara spesifik, yakni:

1) Pengembangan Karir Pegawai

- a) Pelatihan dan Pendidikan: Jumlah dan jenis pelatihan yang diikuti oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, serta relevansinya terhadap peningkatan kompetensi di bidang pelayanan publik.
- b) Sistem Promosi: Frekuensi dan kriteria promosi jabatan yang diberikan berdasarkan kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi.
- c) Penilaian Kinerja: Sistem evaluasi yang digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik.

2) Kinerja Pegawai

- a) Kepuasan Pelanggan: Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh pegawai berdasarkan indikator waktu penyelesaian, ketepatan data, dan kualitas interaksi.
- b) Produktivitas: Jumlah pelayanan yang diselesaikan dalam satu periode waktu tertentu.
- c) Disiplin Kerja: Kehadiran dan keterlambatan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Parameter

Parameter	Konsep Parameter	Indikator	Teknik Pengumpulan	Sumber
Pengembangan karir	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kapasitas dan peluang kerja pegawai melalui pelatihan, promosi, dan rotasi jabatan.	a. Kesempatan mengikuti pelatihan b. Adanya program promosi jabatan c. Rotasi kerja secara terencana d. Kesesuaian kompetensi dengan jenjang karir	Wawancara dan studi dokumentasi	Informan penelitian dan dokumen kebijakan kepegawaian
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan berdasarkan	a. Kualitas pelayanan b. Ketepatan waktu dalam pelayanan c. Kepuasan masyarakat d. Disiplin kerja	Wawancara, observasi, dan studi pustaka	Informan penelitian, literatur, dan observasi lapangan

Parameter	Konsep Parameter	Indikator	Teknik Pengumpulan	Sumber
	indikator tertentu.			

Sumber: data diolah oleh penulis (2025)

3.4 Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data penelitian yang diperoleh penulis diantaranya sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian dapat diperoleh melalui observasi, dan wawancara.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, berupa file, studi kepustakaan, dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara khusus yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, dengan fokus pada sumber data primer melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan melibatkan:

a) Pengamatan (observasi)

Pengamatan (observasi) adalah suatu pengamatan secara langsung dan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti. Observasi ini dilakukan untuk mengamati secara langsung implementasi program pengembangan karir pada pegawai di Bagian Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues, serta interaksi antara pegawai dan pihak-pihak terkait dalam proses peningkatan kinerja. Pengamatan dilakukan secara terus-menerus selama waktu penelitian hingga data yang diperlukan cukup. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data riil mengenai penerapan kebijakan pengembangan karir.

b) Wawancara

Wawancara adalah cara untuk mendapatkan dan mengumpulkan data melalui tanya jawab dan diskusi dengan informan yang dianggap mengetahui banyak tentang objek dan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan pegawai bagian pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues, serta dengan atasan yang terlibat dalam pengembangan karir pegawai. Tujuan wawancara adalah untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi pegawai terhadap program pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja mereka.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sarana pembantu peneliti dalam mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca surat-surat, pengumuman, ikhtisar rapat, pernyataan tertulis kebijakan tertentu, dan bahan-bahan tulis lainnya. Peneliti mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kebijakan pengembangan karir dan laporan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Gayo Lues untuk mendapatkan data yang mendukung analisis. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data berupa dokumen yang relevan dalam pengembangan karir pegawai dan hubungannya dengan kinerja.

d) Studi kepustakaan

Penulis mempelajari literatur tertulis, mulai dari buku-buku yang dijadikan pedoman dan referensi, artikel, makalah, serta sumber-sumber lain yang relevan mengenai pengembangan karir dan kinerja pegawai. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh wawasan lebih mendalam mengenai teori-teori pengembangan karir dan konsep-konsep yang dapat diterapkan dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues. Informasi yang akan di peroleh tertera dalam tabel daftar informan berikut:

Tabel 3. 2 Daftar informan

No	Informan	Alasan	Informasi yang ingin diperoleh	Jumlah
1	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues	Sebagai pemangku kebijakan utama dalam pengembangan karir pegawai.	Pandangan mengenai kebijakan pengembangan karir dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.	1 (satu orang)
2	Kepala Bagian Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan	Sebagai pengelola langsung dalam penerapan kebijakan	Informasi mengenai implementasi kebijakan pengembangan karir dan evaluasi kinerja pegawai.	1 (satu orang)

No	Informan	Alasan	Informasi yang ingin diperoleh	Jumlah
	Sipil Kabupaten Gayo Lues	pengembangan karir.		
3	Pegawai Bagian Pelayanan	Sebagai penerima langsung kebijakan pengembangan karir dan peningkatan kinerja.	Pengalaman dan persepsi pegawai mengenai pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja.	10 (delapan orang)
4	Masyarakat	Sebagai pengguna layanan dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gayo lues.	Bagaimana kinerja pegawai dan kualitas pelayanan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gayo lues	15 (delapan orang)

Sumber: Data diolah penulis, 2025

3.6 Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengembangan karir dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues. Prosedur penelitian dimulai dengan pengamatan terhadap fenomena dan isu-isu yang berkaitan dengan pengembangan karir, serta pengumpulan data empiris terkait kebijakan pengembangan karir yang diterapkan. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta faktor-faktor yang mendukung dan

menghambat proses pengembangan karir di instansi tersebut. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

- a) Studi Pustaka dan Penyusunan Proposal Penelitian: Peneliti mengumpulkan literatur yang relevan mengenai pengembangan karir, kinerja pegawai, dan kebijakan terkait di instansi pemerintah. Proposal penelitian disusun untuk menjelaskan tujuan, metode, dan langkah-langkah yang akan diambil dalam penelitian.
- b) Mengajukan Permohonan Izin Penelitian ke Instansi yang Diteliti: Setelah proposal selesai, peneliti mengajukan izin kepada pihak terkait di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues untuk melakukan penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

- a) Menentukan Responden dengan Kriteria yang Sesuai: Peneliti menentukan informan yang relevan dengan penelitian yaitu pegawai, kepala bagian, dan pimpinan yang terlibat langsung dalam pengembangan karir dan penilaian kinerja.
- b) Jadwal Waktu Penelitian: Peneliti menyusun jadwal penelitian yang mencakup waktu untuk wawancara, pengamatan, dan pengumpulan data.
- c) Proses Wawancara Mendalam kepada Informan: Wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait pandangan, pengalaman, dan persepsi informan mengenai pengembangan karir serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

3. Tahap Pelaporan

- a) Membahas dan Menyajikan Hasil Penelitian: Hasil penelitian dibahas dan disajikan dalam bentuk laporan yang menjelaskan temuan-temuan utama, analisis data, serta interpretasi hasil.
- b) Menarik Kesimpulan dari Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti menarik kesimpulan terkait efektivitas pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan yang ada.

3.7 Langkah-Langkah Pengumpulan Data

Langkah-langkah pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengajuan Surat Rekomendasi Perusahaan

Langkah pertama yang dilakukan adalah mengajukan surat rekomendasi kepada pihak terkait di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memperoleh izin penelitian dan memastikan peneliti dapat mengakses data serta melakukan wawancara dengan pihak yang relevan. Selain itu, peneliti juga akan mempersiapkan daftar pertanyaan wawancara yang akan digunakan untuk memperoleh informasi terkait pengembangan karir pegawai dan dampaknya terhadap kinerja mereka.

2. Wawancara dengan Pegawai (Disertai Pengamatan)

Pada langkah kedua, peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan pegawai yang bekerja di bagian pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai kebijakan pengembangan karir yang diterapkan

oleh dinas tersebut, serta sejauh mana kebijakan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Proses wawancara ini juga akan disertai dengan pengamatan terhadap aktivitas kerja pegawai untuk memahami lebih dalam tentang pengaruh pengembangan karir terhadap performa kerja pegawai.

3.8 Pengujian Validitas Data

Pengujian validitas data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah suatu teknik untuk menguji kredibilitas data dengan cara menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Tujuannya adalah untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh, dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode. Berikut adalah jenis triangulasi yang akan digunakan beserta langkah-langkah yang akan dilakukan:

A. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber bertujuan untuk menguji kredibilitas data dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda. Langkah-langkah yang dilakukan:

1. Data yang diperoleh dari berbagai informan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabuapten gayo lues akan diperiksa untuk memastikan kesesuaian dan konsistensi informasi terkait penerapannya.
2. Informan yang dilibatkan dalam triangulasi ini mencakup Kepala dinas, kepala bagian pelayanan, pegawai bagian pelayanan serta pengunjung yang berinteraksi dengan layanan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gayo lues.

3. Proses ini akan dilakukan dengan cara memverifikasi informasi dari satu sumber dengan informasi dari sumber lainnya untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki kredibilitas yang tinggi.

B. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji validitas data dengan cara mengumpulkan data melalui teknik yang berbeda, tetapi dari sumber yang sama.

Langkah-langkah yang dilakukan:

1. Data yang diperoleh melalui wawancara akan diverifikasi dengan data yang dikumpulkan melalui observasi langsung di lapangan.
2. Selain itu, dokumentasi seperti foto atau catatan yang diambil selama proses observasi akan digunakan untuk memperkuat temuan yang didapatkan dari wawancara dan observasi.
3. Dengan cara ini, peneliti dapat membandingkan hasil dari berbagai teknik pengumpulan data untuk memastikan keakuratan dan keabsahan informasi yang diperoleh.

3.9 Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah cara sederhana untuk melihat kondisi suatu organisasi, bisnis, atau proyek dengan memperhatikan empat hal penting, yaitu kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats). Kekuatan dan kelemahan adalah hal-hal yang berasal dari dalam organisasi, seperti kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Sedangkan peluang dan ancaman datang dari luar organisasi, seperti kesempatan yang bisa dimanfaatkan atau risiko yang harus diwaspadai. Dengan mengetahui keempat hal ini, organisasi

bisa membuat rencana yang lebih baik untuk memaksimalkan kelebihan dan peluang, serta mengurangi kelemahan dan ancaman. Analisis ini biasanya dibuat dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

Analisis SWOT merupakan sebuah alat analisis yang digunakan untuk menyusun faktor-faktor strategis dalam implelementasi pengembangan karier . Analisis SWOT membandingkan antara faktor-faktor internal yaitu kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness) dengan faktor-faktor eksternal yaitu peluang (opportunity) dan ancaman (threats) untuk merumuskan strategi dalam implementasi e-puskesmas. Analisis dibuat secara logis untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang yang ada serta meminimalisir kelemahan dan ancaman yang dihadapi.

1. Menentukan Tujuan Analisis SWOT

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi strategi pengembangan karir pegawai, agar berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pelayanan di Disdukcapil Gayo Lues.

2. Mengumpulkan Data Lapangan

- a) Melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- b) Fokus pada pelaksanaan program pengembangan karir, dukungan organisasi, motivasi pegawai, dan efektivitas pelayanan publik.
- c) Data dikategorikan dalam dua aspek utama:
 1. **Internal:** kekuatan (Strengths) dan kelemahan (Weaknesses).
 2. **Eksternal:** peluang (Opportunities) dan ancaman (Threats).

3. Mengidentifikasi Faktor Internal

1. Kekuatan (Strengths):

- a. Adanya program pelatihan rutin.
- b. Komitmen pimpinan dalam mendukung pengembangan SDM.
- c. Beberapa pegawai menunjukkan inisiatif tinggi dalam mengikuti pelatihan.

2. Kelemahan (Weaknesses):

- a. Kurangnya evaluasi sistem karir.
- b. Promosi jabatan belum berbasis kompetensi.
- c. Terbatasnya anggaran untuk program pengembangan karir.

4. Mengidentifikasi Faktor Eksternal

1. Peluang (Opportunities):

- a. Dukungan kebijakan pemerintah daerah dalam peningkatan layanan publik.
- b. Kemajuan teknologi yang dapat dimanfaatkan untuk pelatihan daring.
- c. Tuntutan masyarakat akan layanan yang cepat dan profesional.

2. Ancaman (Threats):

- a. Rotasi jabatan yang tidak tepat sasaran.
- b. Rendahnya partisipasi pegawai terhadap program pengembangan karir.
- c. Perubahan regulasi yang cepat dan belum diimbangi dengan adaptasi pegawai.