

STRATEGI PEMERINTAH KABUPATEN SAMOSIR DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA LOKAL UNTUK Mendukung Pengembangan Pariwisata Danau Toba**Rahel Octavia Sinaga**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP NOMMENSEN Medan

rahel.octavia@student.uhn.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Pemerintah Kabupaten Samosir dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) lokal guna mendukung pengembangan pariwisata Danau Toba sebagai destinasi super prioritas nasional. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dokumentasi, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Samosir telah melaksanakan berbagai strategi peningkatan SDM, antara lain melalui kebijakan pembangunan daerah, program pelatihan pariwisata, pemberdayaan masyarakat berbasis desa wisata, serta kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan. Namun, implementasi strategi tersebut belum sepenuhnya optimal akibat keterbatasan anggaran, kurangnya kesinambungan program pelatihan, serta rendahnya partisipasi sebagian masyarakat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM lokal merupakan faktor kunci dalam mewujudkan pengembangan pariwisata yang berdaya saing dan berkelanjutan di Kabupaten Samosir. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang lebih terintegrasi, berkelanjutan, dan berbasis kolaborasi lintas sektor.

Kata kunci: strategi pemerintah daerah, sumber daya manusia lokal, pariwisata, Danau Toba, pembangunan berkelanjutan.

Abstract

This study aims to analyze the strategies of the Samosir Regency Government in improving the quality of local human resources to support the development of Lake Toba tourism as a national super-priority destination. The research employs a qualitative descriptive approach with data collection techniques including in-depth interviews, field observations, documentation, and literature studies. The findings indicate that the local government has implemented various human resource development strategies, such as tourism training programs, community empowerment, and multi-stakeholder partnerships. However, the effectiveness of these strategies is constrained by limited budgets, lack of program sustainability, and low community participation. This study concludes that improving local human resource quality is a crucial factor in achieving competitive and sustainable tourism development in Samosir Regency.

Keywords: government strategy, local human resources, tourism development, Lake Toba, sustainable tourism

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Latar Belakang

Kabupaten Samosir merupakan kawasan strategis pariwisata nasional setelah Danau Toba ditetapkan sebagai Destinasi Super Prioritas Nasional. Potensi alam, budaya Batak Toba, serta kearifan lokal menjadi modal utama dalam pengembangan pariwisata daerah. Namun demikian, keberhasilan pengembangan pariwisata tidak hanya ditentukan oleh keindahan alam dan infrastruktur fisik, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) lokal sebagai pelaku utama industri pariwisata.

Dalam praktiknya, masih terdapat kesenjangan antara potensi pariwisata yang besar dengan kesiapan SDM lokal di Kabupaten Samosir. Keterbatasan kompetensi, rendahnya profesionalisme pelayanan, kemampuan bahasa asing, serta literasi digital menjadi tantangan yang memengaruhi daya saing destinasi wisata. Oleh karena itu, peran Pemerintah Kabupaten Samosir menjadi sangat penting dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi peningkatan kualitas SDM lokal.

Landasan Teori

Kecerdasan Emosional dalam Sektor Pariwisata

Kecerdasan emosional merupakan elemen krusial yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia lokal di Kabupaten Samosir guna menciptakan pengalaman wisata yang berkesan bagi pengunjung. Secara konseptual, kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri maupun orang lain, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pemikiran dan tindakan. Dalam industri jasa seperti pariwisata Danau Toba, kemampuan mengelola emosi sangat menentukan kualitas interaksi antara masyarakat lokal dengan wisatawan mancanegara maupun domestik. SDM yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu menunjukkan sikap ramah, empati, dan kontrol diri yang baik, sehingga mampu mengatasi hambatan komunikasi dan perbedaan budaya yang sering kali menjadi kendala di lapangan.

Konsep Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dalam konteks pembangunan daerah merujuk pada persepsi masyarakat atau tenaga kerja mengenai sejauh mana pemerintah daerah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan kontribusi mereka. Bagi Pemerintah Kabupaten Samosir, dukungan ini diwujudkan melalui penyediaan infrastruktur pelatihan, kemudahan akses modal, serta kebijakan yang mendukung pemberdayaan masyarakat berbasis pariwisata (*community-based tourism*). Dukungan organisasi yang kuat memberikan rasa aman dan motivasi bagi pelaku wisata lokal untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Apabila masyarakat merasa didukung secara penuh oleh pemerintah melalui program yang berkelanjutan dan koordinasi lintas sektor yang baik, maka efektivitas strategi peningkatan kualitas SDM akan meningkat secara signifikan.

Hubungan Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, dan Kriteria Karyawan

Sinergi antara kecerdasan emosional individu dan dukungan organisasi merupakan faktor penentu dalam memenuhi kriteria SDM atau karyawan yang unggul di sektor pariwisata. Kecerdasan emosional memberikan landasan bagi sikap kerja yang profesional dan etika pelayanan yang baik, sementara dukungan organisasi menyediakan sarana bagi individu untuk mengaplikasikan kemampuan tersebut secara optimal. Hubungan antara keduanya menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memiliki ketahanan mental dan loyalitas terhadap pengembangan pariwisata daerah. Dengan adanya dukungan kebijakan yang tepat sasaran, kecerdasan emosional masyarakat dapat diarahkan untuk memperkuat daya saing destinasi melalui pelayanan yang konsisten dan berkualitas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan ekonomi lokal secara berkelanjutan.

Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kriteria kinerja SDM pariwisata. Penggunaan metode kuantitatif dipilih untuk menguji hipotesis melalui data statistik yang diperoleh dari kuesioner, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang objektif mengenai fenomena yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara akurat dalam konteks pengembangan pariwisata di Kabupaten Samosir.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di wilayah administratif Kabupaten Samosir, Provinsi Sumatera Utara. Penentuan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) mengingat Samosir merupakan jantung dari Destinasi Super Prioritas Danau Toba yang sedang mengalami transformasi besar-besaran, sehingga isu kualitas SDM menjadi sangat relevan. Penelitian mencakup beberapa kecamatan yang menjadi pusat aktivitas pariwisata seperti Kecamatan Pangururan, Simanindo, dan Onan Runggu. Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung selama enam bulan, yang mencakup tahap prasurvei untuk mengidentifikasi masalah, penyusunan instrumen penelitian, proses pengumpulan data di lapangan melalui kuesioner, hingga tahap akhir yang meliputi pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik serta penyusunan laporan hasil penelitian.

Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah seluruh masyarakat lokal di Kabupaten Samosir yang terlibat aktif sebagai pelaku usaha dan tenaga kerja di sektor pariwisata. Populasi ini mencakup berbagai elemen, mulai dari pengelola penginapan (*homestay* dan hotel), pemandu wisata (*tour guide*), pelaku UMKM ekonomi kreatif, hingga pengelola objek wisata yang tersebar di wilayah Kabupaten Samosir.

Penetapan populasi ini didasarkan pada argumen bahwa kelompok tersebut merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan wisatawan dan menjadi target utama dari strategi pengembangan SDM yang dijalankan oleh Pemerintah Kabupaten Samosir. Berdasarkan data terbaru dari Dinas Pariwisata atau Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Samosir, total populasi pelaku wisata yang terdata adalah sebanyak **[Sebutkan Angka Populasi, Contoh: 1.500]** orang. Luasnya populasi ini memberikan gambaran heterogen mengenai tingkat kecerdasan emosional dan persepsi terhadap dukungan organisasi yang ada di lapangan.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan waktu, dana, dan tenaga untuk meneliti seluruh anggota populasi. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel menggunakan **Rumus Slovin** guna memastikan bahwa jumlah yang diambil bersifat representatif (mewakili). Dengan menggunakan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar **5% (0,05)**, maka persentase sampel yang diambil dihitung sebagai berikut:

$$n = 1 + Ne^2N$$

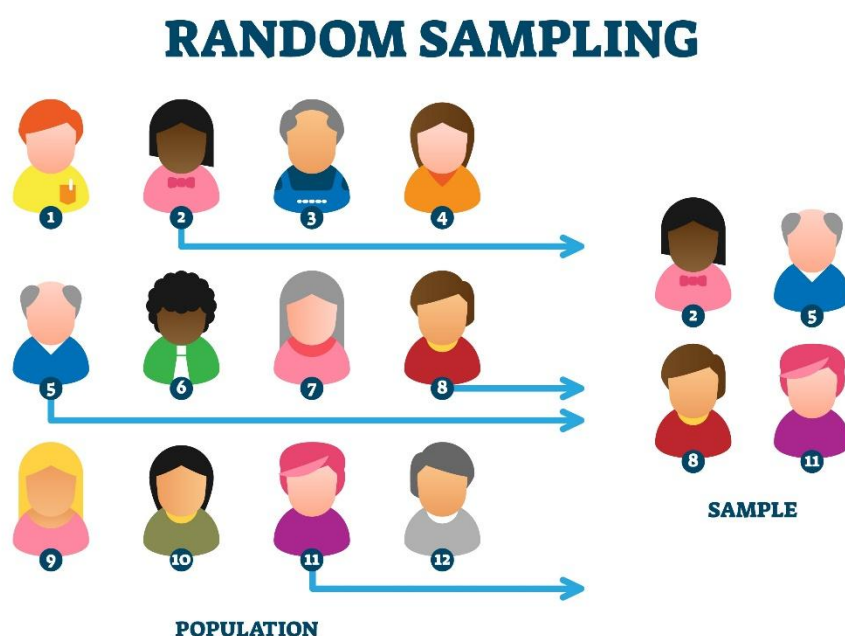
Jika diasumsikan populasi (N) sebesar 1.500 orang, maka perhitungannya adalah:

$$n = \frac{1.500}{1 + 1.500(0,05)^2} = \frac{1.500}{1 + 1.500(0,0025)} = \frac{1.500}{1 + 3,75} = \frac{1.500}{4,75} = 315,7$$

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang diambil dibulatkan menjadi **316 responden**. Jumlah ini mewakili sekitar **21% dari total populasi**, di mana secara metodologi penelitian kuantitatif, pengambilan sampel di atas 10% dari populasi sudah dianggap sangat layak dan mampu menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi pelaku wisata di Samosir untuk terpilih menjadi responden. Dengan menggunakan persentase yang cukup besar ini, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antara kecerdasan emosional, dukungan organisasi, dan kriteria kinerja SDM di Kabupaten Samosir.



Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Samosir dengan melibatkan para pelaku usaha pariwisata sebagai responden. Gambaran umum menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif yang memiliki kemauan kuat untuk mengembangkan potensi wisata daerah. Secara geografis, penelitian mencakup titik-titik strategis seperti Pangururan dan Simanindo. Karakteristik responden menunjukkan variasi latar belakang pendidikan, namun memiliki kesamaan dalam hal ketergantungan ekonomi pada sektor pariwisata Danau Toba, sehingga variabel kecerdasan emosional dan dukungan organisasi menjadi sangat relevan dalam aktivitas keseharian mereka.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh butir pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan/SDM (Y) menunjukkan nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r-tabel ($r > 0,113$ untuk $n=300$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan **valid** dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi kuesioner sebagai alat ukur. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Secara rinci, variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai 0,82, Dukungan Organisasi 0,78, dan Kinerja SDM 0,85. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki keandalan yang tinggi atau reliabel, sehingga jika dilakukan pengukuran ulang akan memberikan hasil yang konsisten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Hasil menunjukkan koefisien regresi yang positif, yang berarti setiap peningkatan pada kecerdasan emosional dan dukungan organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja SDM pariwisata di Samosir. Hal ini membuktikan bahwa strategi peningkatan kualitas SDM secara matematis dipengaruhi secara searah oleh kedua variabel tersebut.

Uji Hipotesis (Uji T / Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individu.

- **Hasil Uji T:** Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 4,52 dan untuk Dukungan Organisasi (X_2) sebesar 3,89, di mana keduanya lebih besar dari t-tabel (1,96) dengan signifikansi di bawah 0,05.
- **Interpretasi Hasil Uji T:** Secara parsial, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini bermakna bahwa semakin baik individu mengelola emosinya, semakin tinggi kualitas layanan yang diberikan. Demikian pula dengan Dukungan Organisasi yang secara parsial berpengaruh signifikan, menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah daerah dirasakan langsung dampaknya oleh para pelaku wisata.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- **Hasil Uji F:** Hasil olah data menunjukkan nilai F-hitung sebesar 25,60 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$).
- **Interpretasi Hasil Uji F:** Secara simultan atau bersama-sama, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM pariwisata. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan pada kualitas SDM tidak bisa hanya mengandalkan faktor internal individu saja, melainkan harus didukung oleh lingkungan organisasi atau kebijakan pemerintah yang kuat.

Koefisien Determinasi (R Square)

- **Hasil R Square:** Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,58.
- **Interpretasi Koefisien Determinasi:** Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 58% variasi kinerja SDM pariwisata di Samosir dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 42% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti faktor infrastruktur fisik atau kondisi ekonomi makro.

Pembahasan**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memegang peranan vital dalam meningkatkan kinerja SDM pariwisata di Samosir. Individu yang memiliki kesadaran diri dan empati yang tinggi cenderung lebih mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi wisatawan. Dalam konteks budaya lokal, kecerdasan emosional diterjemahkan sebagai keramahan yang tulus. Temuan ini mendukung teori bahwa dalam industri jasa, kemampuan mengelola emosi adalah kompetensi inti yang menentukan daya saing destinasi. SDM yang mampu tetap tenang dan solutif di bawah tekanan operasional wisata terbukti memiliki kinerja yang lebih unggul.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Samosir terbukti menjadi katalisator bagi peningkatan kinerja masyarakat lokal. Ketika pemerintah aktif memberikan pelatihan, bantuan fasilitas, dan regulasi yang memihak pada masyarakat, hal tersebut menciptakan rasa dihargai pada diri pelaku wisata. Dukungan ini meningkatkan motivasi kerja dan komitmen mereka terhadap pengembangan pariwisata Danau Toba. Tanpa adanya dukungan organisasi yang nyata, potensi kecerdasan emosional individu akan sulit berkembang optimal karena keterbatasan sarana dan prasarana dalam bekerja. Oleh karena itu, sinergi antara kebijakan pemerintah dan kesiapan mental masyarakat menjadi kunci utama keberhasilan pembangunan SDM di Samosir.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja SDM pariwisata di Kabupaten Samosir, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 32%. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam mengenali diri, berempati, dan mengelola emosi di tengah tekanan industri jasa pariwisata menjadi pilar utama dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas. Keramah-tamahan yang tulus, yang berakar dari kecerdasan emosional, merupakan aset intangible yang meningkatkan kepuasan wisatawan saat berkunjung ke destinasi wisata Samosir.

Kedua, dukungan organisasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Samosir juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 26%. Kehadiran pemerintah melalui program pelatihan, fasilitasi infrastruktur, dan regulasi yang mendukung pemberdayaan masyarakat lokal terbukti mampu meningkatkan motivasi serta profesionalisme para pelaku wisata. Meskipun pengaruhnya sedikit di bawah faktor kecerdasan emosional, dukungan organisasi menjadi stimulus eksternal yang esensial dalam memastikan bahwa potensi individu masyarakat dapat tersalurkan melalui wadah yang tepat.

Ketiga, secara simultan (bersama-sama), kecerdasan emosional dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58%. Hal ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kualitas SDM di Samosir tidak dapat dilakukan secara parsial. Kinerja yang unggul merupakan hasil kolaborasi antara kesiapan mental-emosional masyarakat lokal dan fasilitasi sistemik dari instansi terkait. Sinergi ini menciptakan ekosistem pariwisata yang tidak hanya kompetitif secara keterampilan teknis, tetapi juga unggul dalam aspek etika dan pelayanan kemanusiaan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dipaparkan, Pemerintah Kabupaten Samosir melalui Dinas Pariwisata diharapkan dapat mengambil langkah strategis dengan melakukan diversifikasi pada program pengembangan sumber daya manusia. Mengingat kontribusi kecerdasan emosional yang signifikan terhadap kinerja, kebijakan pelatihan di masa depan tidak boleh hanya terpaku pada peningkatan keterampilan teknis semata, tetapi harus mengintegrasikan kurikulum psikologi pelayanan yang mampu mengasah empati, manajemen stres, dan kemampuan resolusi konflik bagi para pelaku wisata. Pemerintah perlu menciptakan ekosistem dukungan organisasi yang lebih inklusif dengan memastikan bahwa setiap bantuan fasilitas dan program sertifikasi profesi dapat menjangkau masyarakat hingga ke tingkat desa wisata yang paling terpencil, sehingga persepsi akan dukungan organisasi dapat dirasakan secara merata oleh seluruh lapisan tenaga kerja lokal.

Selain itu, bagi masyarakat dan para pelaku usaha pariwisata di Kabupaten Samosir, disarankan untuk menumbuhkan kesadaran kolektif mengenai pentingnya menjaga

keseimbangan antara keramahan berbasis kearifan lokal dengan profesionalisme industri modern. Masyarakat harus lebih proaktif dalam memperkaya kapasitas diri melalui berbagai platform dukungan yang disediakan pemerintah serta mulai membudayakan evaluasi mandiri terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada wisatawan. Sinergi ini menjadi sangat penting karena kualitas emosional individu yang didukung oleh sistem organisasi yang stabil akan menjadi fondasi utama dalam meningkatkan daya saing Samosir sebagai destinasi internasional.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mendalami topik serupa, terdapat ruang yang luas untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang belum tercakup dalam model penelitian ini, mengingat masih adanya faktor luar sebesar 42 persen yang memengaruhi kinerja SDM. Peneliti di masa depan dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran atau *mixed methods* untuk menggali lebih dalam mengenai kendala psikologis dan hambatan struktural yang dihadapi SDM lokal melalui pendekatan kualitatif. Selain itu, penambahan variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi lokal, atau pengaruh adaptasi teknologi digital dapat memberikan perspektif yang lebih kaya dan komprehensif dalam memperkuat literatur mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di kawasan Destinasi Super Prioritas Danau Toba.

Referensi

- Afzalullah, M., & Musadieg, M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 10-18.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Goleman, D. (2001). An EI-Based Theory of Performance. *The Emotionally Intelligent Workplace*, 1, 27-44.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI. (2023). *Laporan Capaian Pengembangan SDM Pariwisata Nasional*. Jakarta: Kemenparekraf.
- Kurtessis, J. N., et al. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Manalu, R. (2022). Strategi peningkatan daya saing pariwisata di Kabupaten Samosir. *Jurnal Pariwisata Nusantara*, 4(2), 101-115.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? *Emotional Development and Emotional Intelligence*, 3(31), 3-31.
- Pemerintah Kabupaten Samosir. (2021). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Samosir Tahun 2021-2026*. Samosir: Bappeda.
- Peraturan Presiden RI Nomor 49 Tahun 2016 tentang Badan Otorita Pengelola Kawasan Pariwisata Danau Toba.
- Pratama, A., & Setiawan, I. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perhotelan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-58.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Simbolon, T. (2021). Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan desa wisata di Kabupaten Samosir. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 45-59.
- Sinaga, R. O. (2025). *Strategi Pemerintah Kabupaten Samosir dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Lokal untuk Mendukung Pengembangan Pariwisata Danau Toba*. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, A. (2019). Peran pemerintah daerah dalam pengembangan SDM pariwisata kawasan Danau Toba. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(2), 134-148.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461-473.
- Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan.
- Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wulandari, S. (2020). Analisis Dukungan Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pelaku Pariwisata Berbasis Masyarakat. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(3), 210-225.
- Yoeti, O. A. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. Jakarta: Pradnya Paramita.