

**PENGARUH SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN  
PROFESIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN  
WISATA PANTAI BOLIHUTUO PADA DINAS  
PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN BOALEMO**

**(Study kasus pada UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo)**

**Oleh**

**SOFYAN ABDJUL**

**E2116237**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO**

**2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN  
PROFESIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN  
WISATA PANTAI BOLIHUTUO PADA DINAS  
PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN BOALEMO**

**(Study kasus pada UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo)**

**Oleh**

**Sofyan Abdjul**

**E.21.17.237**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar sarjana  
dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, 6 Juli 2019**

**Pembimbing I**



**Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M,SI**  
**NIDN. 19670723199203 006**

**Pembimbing II**



**Poppy Mu'jizat, SE, MM**  
**NIDN. 0915016704**

## HALAMAN PERSETUJUAN

# **PENGARUH SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PROFESIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN WISATA PANTAI BOLIHUTUO PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BOALEMO** (Study kasus pada UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo)

Oleh

SOFYAN ABDJUL

E2117237

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si

.....

2. Sri Meike Jusup, SE., MM

.....

3. Syaiful Pakaya, SE., MM

.....

4. Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M,SI

.....

5. Poppy Mu'jizat, SE., MM

.....

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi  
  
  
**Dr. Arifwan, S.Psi., SE., MM**  
NIDN : 0922057502

Ketua Program Studi Manajemen  
  
  
**Eka Zahra Solikhahan, SE., MM**  
NIDN : 0922018501

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 20 Agustus 2020  
Yang membuat pernyataan

  
  
**Sofyan Abdjul**  
E2116237

## **ABSTRACT**

*This research entitled "The Influence of Competency-Based Human Resources and Professionals on the Development of Bolihutuo Beach Tourism at the Boalemo Regency Tourism and Culture Office (Case study at the UPTD Bolihutuo Beach Tourism Object) guided by DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si and Poppy Mu'jizat, SE, MM*

*This study is to determine how much influence competency-based and professional human resources have on tourism development, either simultaneously or commercially. Main data collection is through a list of statements / questions that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis.*

*The results showed that competency-based (X1) and professional (X2) human resources simultaneously had a positive and significant effect on tourism development (Y) by 0.512 or 51.2%. Competency-based HR (X1) partially has a positive and significant effect on tourism development (Y) of 0.514 or 51.4%. Professional (X2) partially has a positive and significant effect on tourism development (Y) of 0.331 or 33.1%. Meanwhile, 0.488 or 48.8% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Competency-Based Human Resources, Professionalism and Tourism Development*

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi dan Profesional terhadap Pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo (Studi kasus pada UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo) di bimbing oleh DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si dan Poppy Mu’jizat, SE, MM

Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh SDM Berbasis Kompetensi dan Profesional terhadap Pengembangan wisata, baik secara simultan maupun secara parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan Profesional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan (Y) Wisata sebesar 0,512 atau 51,2%. SDM Berbasis Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Pengembangan (Y) Wisata sebesar 0,514 atau 51,4%. Profesional (X2) secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Pengembangan (Y) Wisata sebesar 0,331 atau 33,1%. Sedangkan 0,488 atau 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Kata Kunci : SDM Berbasis Kompetensi, Profesionalisme dan Pengembangan Wisata.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat-Nya sehingga karya ilmiah ini dapat penulis selesaikan dengan sebai-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan karya ilmiah ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan karya ilmiah ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar SE, S.Ak selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, Msi. Selaku rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Ariawan MM selaku Dekan Fkultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE. MM selaku ketua Jurusan Manajemen, Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, selaku Pembimbing I, Ibu Poppy Mu'zizat, SE, MM, selaku pembimbing II, yang telah memberikan petunjuk , arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikan penyusunan Karya Ilmiah ini. Serta para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

*Wassalami'alaikum Wr, Wb.*

Gorontalo,.....2020

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman

### HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10

### BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

#### DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka.....	11
2.1.1 Pengertian Kompetensi .....	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	12

2.1.3 Manfaat Manajemen Sumber SDM Berbasis Kompetensi.....	14
2.1.4 Model Kompetensi dan Pendekatan Terpadu .....	18
2.1.5 Indikator Kompetensi.....	20
2.1.6 Definisi Profesional.....	21
2.1.7 Cara Menuju Profesionalisme.....	23
2.1.8 Indikator Profesionalisme.....	23
2.1.9 Pengertian Pengembangan.....	24
2.1.10 Usaha Dalam Pengembangan Profesionalisme.....	26
2.1.11 Konsep dan Strategi Pengembangan Daerah Wisata .....	26
2.1.12 Tujuan Pengembangan Pariwisata .....	27
2.1.13 Indikator Pengembangan Wisata .....	29
2.1.14 Penelitian Terdahulu .....	30
2.2 Kerangka Pemikiran.....	32
2.3 Hipotesis.....	33

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian .....	34
3.2 Metode Penelitian .....	34
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian .....	35
3.2.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.2.3 Jenis dan Sumber Data .....	39
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian .....	41
3.2.6 Metode Analisis Data.....	45
3.2.7 Pengujian Hipotesis.....	46
3.3 Jadwal Penelitian .....	48

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian .....	49
4.1.2 Visi dan misi .....	49
4.1.3 Struktur Organisasi UPTD Wisata Pantai Bolihutuo .....	50
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi .....	50
4.2 Karakteristik Responden .....	51
4.2.1 Usia .....	51
4.2.2 Jenis Kelamin.....	52
4.2.3 Tingkat Pendidikan .....	53
4.2.4 Masa (lama) Kerja.....	53
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	54
4.3.1 Gambaran Umum Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) ..	55
4.3.2 Gambaran Umum Variabel Profesionalisme (X2) .....	57
4.3.3 Gambaran Umum Variabel Pengembangan (Y) .....	59
4.4 Hasil Penelitian .....	60
4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
4.4.1.1 Uji validitas dan reliabilitas variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) .....	61
4.4.1.2 Uji validitas dan reliabilitas variabel Profesionalisme (X2) .....	62
4.4.1.3 Uji validitas dan reliabilitas variabel Pengembangan (Y) .....	63
4.4.2 Analisis Data Statistik.....	64
4.4.3 Pengujian Hipotesis .....	66

4.4.3.1 Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pengembangan (Y) Wisata Studi UPTD Wisata Pantai Bolihutuo .....	66
4.4.3.2 Pengaruh Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap pengembangan.....	67
4.4.3.3 Pengaruh Variabel Profesionalisme (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Pengembangan (Y).....	67
4.4.4 Korelasi Antar Variabel .....	68
4.5 Pembahasan .....	68
4.5.1 SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Pengembangan (Y) .....	68
4.5.2 SDM Berbasis Kompetensi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pengembangan (Y).....	69
4.5.3 Profesionalisme (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pengembangan (Y) .....	71

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran.....	74

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Elemen Manajemen SDM Dengan Model Kompetensi .....	18
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian .....	32
Gambar 3.1 Struktur Path Anlisy.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	50
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur .....	64

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Pembagian Kompetensi Dalam Gugus Dan Dimensi .....	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian X.....	35
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Y .....	36
Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel .....	37
Tabel 3.4 Jumlah Populasi UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo .....	38
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.....	52
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut tingkat pendidikan .....	53
Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja .....	53
Tabel 4.5 kriteria interpretasi skor.....	54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) .....	55
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Profesionalisme (X2) .....	57
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Pengembangan (Y) .....	59
Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) .....	61
Tabel 4.10 Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X2).....	62
Tabel 4.11 Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme (Y).....	63
Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1,X2 terhadap Variabel Y .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner .....	78
Lampiran 2 Karakteristik Responden .....	90
Lampiran 3 Data Ordinal, Data Interval dan Data Frekuensi .....	91
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	103
Lampiran 5 Uji Korelasi Antar Variabel Independen (X1-X2) .....	109
Lampiran 6 Uji Hipotesis .....	110
Lampiran 7 Titik Persentase Distribusi F .....	111
Lampiran 8 Tabel R (Koefisien Korekasi Sederhana).....	114
Lampiran 9 Titik Persentase Distribusi T .....	117
Lampiran 10 Surat Rekomendasi Tempat Penelitian .....	120
Lampiran 11 Surat Rekomendasi Bebas Plagiat .....	122

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam membangun sebuah organisasi, oleh karena itu pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh pihak organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Bahkan sistem sarana dan prasarana dalam organisasi dapat dikembangkan dan disempurnakan seiring berjalannya waktu, sehingga suatu organisasi dapat berkembang sesuai dengan sumber daya manusia yang ada.

Menurut Gunastri NM (2013: 83) pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberi hasil dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan melalui peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Peranan model kompetensi dalam sistem manajemen sumber daya manusia saat ini sudah menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh organisasi. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa penerapan model kompetensi ini akan dapat memberi nilai yang baik jika dibandingkan tanpa aplikasi model ini. Agar penerapan model kompetensi dalam organisasi dapat memberi nilai kompetitif, dalam proses pengembangannya



harus direncanakan dengan baik, harus selaras dengan misi, strategi, tantangan dan sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia sangat menentukan hasil suatu organisasi dengan adanya pegawai yang berkompetensi. Dalam membentuk SDM yang berkualitas memang diperlukan proses waktu yang cukup lama dan dilakukan secara terus menerus. Perlu adanya pembenahan yang dimulai dengan cara perekrutan yang sesuai dengan aturan dan berbasis kompetensi. Begitu pula dalam pengembangan pegawai, promosi/demosi, pola karir, penilaian prestasi, penggajian kerja, pemberhentian, dan seterusnya. Konsistensi yang tinggi serta komitmen perlu dilakukan untuk melakukan perubahan. Untuk itu segera melakukan perubahan dan peningkatan kompetensi yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta non diklat.

Melalui diklat Perubahan dapat dilakukan dengan melakukan berbagai pendidikan formal maupun non formal, kursus, atau pendidikan yang bertujuan meningkatkan kompetensi atau kemampuan teknis, maupun perubahan pola pikir, perilaku pegawai, dan moral. Meskipun perilaku pegawai, moral dan pola pikir, dirubah melalui pendidikan dan latihan memang tidak mudah, namun tetap harus dilakukan. Demikian pula menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif untuk terjadinya peningkatan kemampuan, menciptakan hubungan antara personal yang harmonis, melakukan mutasi secara berkala, dan lain sebagainya yaitu dilakukan melalui non diklat. Aparatur perlu eksistensi dan strategi peningkatan kualitas dan kompetensi untuk mendapat perhatian khusus.

Sedarmayanti (2017: 296) mendefinisikan kompetensi yaitu karakteristik yang mendasar yang dimiliki seorang yang berpengaruh langsung terhadap/dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. (kompetensi: apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan *average performers*). Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” diketerampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada diatas air. Bagian bawah permukaan tidak terlihat dengan mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk dari bagian yang berada diatas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan trait dan motif seseorang terdapat pada alam “bawah sadar”-nya.

Posisi yang sangat vital dalam sebuah organisasi adalah manusia. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perubahan lingkungan kerja yang begitu cepat menuntut kemampuan dalam menganalisis dampaknya terhadap instansi, menyiapkan langkah kongrit, dan menangkap fenomena perubahan guna menghadapi kondisi tersebut. Dengan melihat keadaan diatas, maka peran serta sumber daya manusia yang berkompetensi yang sangat diperlukan untuk mampu mengembangkan suatu organisasi.

Perubahan teknologi membuat persaingan sangat yang ketat dengan perubahan lingkungan yang begitu drastis dalam aspek kehidupan manusia, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkompetensi untuk memberikan layanan yang sangat memuaskan (*customer satifation*), akan tetapi

berorientasi dengan nilai (*customer value*) agar organisasi tidak hanya mengejar target produktivitas tinggi, tetapi pencapaian yang dipokuskan pada kinerja.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai keteneuan yang ditetapkan. Salah satu pendekatan model kompetensi adalah *competency-based* (manajemen sumber daya manusia berdasarkan kompetensi). Intinya perilaku pegawai yang paling bagus kinerjanya dijadikan tolak ukur. Perilaku menjadikan patokan baku yang menggerakkan program sumber daya manusia untuk mengembangkan gugus kerja lebih efektif. Kompetensi ini diintegrasikan dalam sistem sumber daya manusia. Standar perilaku pegawai yang terbaik kinerjanya dan terbukti mendukung strategi instansi menjadi dasar untuk kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, seperti: berorientasi prestasi dan tindakan, kemampuan dalam pelayanan, kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak, kemampuan manajerial, kemampuan kognisi, dan kemampuan pribadi/individu. (Sedarmayanti, 2017: 242)

Sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan secara sasaran instansi dengan standar kinerja yang telah diterapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranan dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi instansi dan mampu mendukung

setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Keberhasilan organisasi dalam menciptakan/melahirkan Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi, tentu melahirkan Sumber daya manusia profesional. Dan aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam profesionalisme yaitu: pengabdian pada profesi (*dedication*) yang tercermin dalam dedikasi profesional dalam penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki; Kewajiban sosial (*social obligation*) yaitu peran menjadi acuan mengenai mamfaat yang diperoleh bagi masyarakat dan profesionalisme dengan adanya pekerjaan tersebut; Kemandirian (*autonomy demands*) yaitu tanpa tekanan dari pihak lain seorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri; Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya dan; Hubungan dengan sesama profesi (*profesional community affiliation*) yaitu organisasi formal dan kelompok kolega menjadi sumber acuan dan sumber utama dalam penggunaan ikatan profesi. (Adri, A. 20017: 20)

Disamping itu untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam hal pengembangan yang optimal maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah semangat kerja para pegawai, karena faktor penting dan pengaruh terhadap pengembangan suatu organisasi adalah semangat para pegawai itu sendiri. Menurut Erpina S dan kawan-kawan (2017: 315) pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan

kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditunjukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Pengembangan pariwisata merupakan suatu rangkaian upaya untuk mewujudkan keterpaduan dalam penggunaan berbagai sumber daya pariwisata mengintegrasikan segala bentuk aspek diluar pariwisata yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung akan kelangsungan pariwisata, (Arida N dan Adikampana M, (2016: 10). Pengembangan sektor pariwisata menyangkut aspek sosial budaya, ekonomi dan politik. Hal tersebut sejalan dengan undang-undang Nomor 10 tahun 2009 Tentang kepariwisataan yang menyatakan bahwa penyelenggaraan kepariwisataan ditunjukan untuk meningkatkan pendapatan nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, memperluas dan pemeratakan kesempatan berusaha dalam lapangan kerja, mendorong pembangunan daerah, memperkenalkan dan mendaya gunakan obyek dan daya tarik wisata di Indonesia serta memupuk rasa cinta tanah air dan mempererat persahabatan antara bangsa.

Pengembangan wisata bukan sekedar peningkatan devisa bagi daerah, tetapi lebih jauh diharapkan tujuan pariwisata akan berperan sebagai katalisator pengembangan (*agent of development*). Dilhat dengan sudut pandang ekonomi, pengembangan wisata setidaknya mempunyai delapan keuntungan yaitu; Peningkatan pendapatan daerah, peningkatan kesempatan berusaha, memperluas pasar produk dalam negri, memberikan dampak *multiplier effect* dalam

perekonomian, meningkatkan nilai tambah produk hasil kebudayaan, kesempatan kerja, peningkatan penerimaan pajak, dan percepatan proses pemerataan pendapatan, sebagai akibat pengeluaran wisatawan, para investor, maupun perdagangan luar negeri (Nurhayati, L. 2013: 1)

Wisata pantai Bolihutuo merupakan tempat wisata yang terletak di Desa Bolihutuo, Kecamatan Botumoito, Kabupaten Boalemo, dan dikelola langsung oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Boalemo ini adalah tempat wisata bahari yang sudah terkenal baik didalam maupun diluar daerah, bahkan tak jarang turis asing pun sesekali singgah ditempat wisata ini. Berdasarkan observasi awal serta wawancara langsung dengan bapak Yakub Musa selaku kepala dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten Boalemo, beliau mengatakan bahwa pengembangan wisata pada pantai Bolihutuo hingga saat ini masih belum mandiri. Karena sejak tahun 2015 sampai saat ini, tempat itu masih mengandalkan anggaran daerah. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam mengelola objek wisata tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam bidang kompetensi dan professional diperlukan dalam pengembangan objek wisata tersebut. Mengingat potensi yang dimiliki oleh wisata tersebut cukup besar, karena wisata tersebut sudah dilengkapi dengan adanya kolam pemandian (waterboom), lokasi yang sangat strategis karena berada di jalan trans Sulawesi, serta sangat didukung oleh masyarakat. Sementara untuk promosi sampai saat ini belum maksimal dilakukan, apalagi melihat pasar wisatanya yang dibuka hanya pada saat ada event atau kegiatan seni dan budaya dilakukan. Dan untuk fasilitas tambahan, seperti Jets Ski, Perahu

Pesiar, ATV, Banana Boat masih belum memadai. Dan jika ada turis asing datang, tenaga pendamping yang profesional belum tersedia. Permasalahan ini diduga disebabkan oleh SDM berbasis kompetensi dan profesional yang belum memadai atau tersedia.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi Dan Profesional Terhadap Pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Babupaten Boalemo** (Study kasus pada UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo)“

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalah ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh SDM berbasis kompetensi (X1) dan profesional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
2. Seberapa besar pengaruh SDM berbasis kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
3. Seberapa besar pengaruh SDM berbasis profesional (X2) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Selanjutnya untuk membahas lebih lanjut tentang penelitian ini, maka maksud dan tujuan penelitian adalah:

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui hasil dari pengaruh SDM berbasis kompetensi (X1) dan profesional (X2) terhadap pengembangan wisata pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh SDM berbasis kompetensi (X1) dan profesional (X2) secara simultan terhadap pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh SDM berbasis kompetensi (X1) secara parsial terhadap pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh SDM berbasis profesional (X2) secara parsial terhadap pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis, bagi pihak Dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Boalemo, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan untuk pengembangan wisata pantai Bolihutuo.
2. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dibidang ekonomi manajemen yang khususnya pengetahuan tentang bagaimana pengembangan SDM berbasis kompetensi dan profesional, serta dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya mengenai hal tersebut.
3. Bagi penulis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi untuk menambah wawasan dalam memperdalam ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Kompetensi**

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki.

Kompetensi sangat penting bagi pegawai/karyawan yang bersangkutan maupun bagi instansi karena organisasi masa depan dibangun disekitar karyawan, akan ada sedikit penekanan pada pekerjaan sebagai blok bangun organisasi. Ini berarti bahwa perhatian akan difokuskan kepada kompetensi orang, kemudian apa yang mereka bawa ke pekerjaan. Dengan kata lain kompetensi mereka menjadi sangat penting.

Menurut Sedarmayanti (2017: 297) kompetensi adalah kemampuan seorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai ketentuan yang ditetapkan. Kemudian menurut Marwansyah (2012: 36) pengetahuan, sikap, keterampilan dan karakteristik pribadi merupakan perpaduan dari kompetensi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, dan dapat diukur menggunakan standr

yang sudah disepakati, dan dapat ditngkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan menurut Kartika dan Sugiarto (2014: 76) kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap atau karakter.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Jufry Z.K. (2018: 4-5) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

#### **1. Keyakinan dan Nilai-Nilai**

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

## 2. Keterampilan

Keterampilan menjadi peran penting dalam berkompetensi. mempresentasikan didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, diperbaiki, dan dipraktikkan. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

## 3. Pengalaman

Kmampuan dari berbagai kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, kemampuan berbicara dihadapan kelompok, memecahkan masalah yang duhadapi, dan lain sebagainya.

## 4. Karakteristik Kepribadian

Pekerjaan dalam sejumlah kompetensi dapat dipengaruhi oleh keahlian kepribadian manajer, yakni kemampuan dalam bekerja, menyelesaikan masalah/konflik, memberikan pengaruh dalam kelompok, membangun hubungan yang baik dan menunjukkan kepedulian interpersonal.

## 5. Motivasi

Dapat membrikan motivasi, memberikan pengakuan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan bawahan.

## 6. Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

## 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

## 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja
- c. Praktik pengambilan keputusan
- d. Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

### **2.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi**

Dibandingkan dengan pendekatan tradisional, penggunaan kerangka kerja berbasis kompetensi memberikan sejumlah keuntungan, khususnya bagi subsistem manajemen sumber daya manusia seperti seleksi, promosi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, perencanaan karir dan suksesi, kompensasi, dan sebagainya, (Marwansyah, 2012: 46-48).

1. Menciptakan pendekatan sistem bagi aktivitas sumber daya manusia dan membuat aktivitas lebih efektif.

Sudah menjadi fakta yang dikenal luas bahwa hasil terbaik diperoleh ketika unsur-unsur yang saling berhubungan dan berkoordinasi diperlakukan sebagai sebuah sistem, dari pada ditangani sebagai elemen-elemen yang berdiri sendiri. Menggunakan pendekatan ini dalam kegiatan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi, akan menciptakan strategi antara subsistem yang berbeda, dengan cara saling memperkuat satu sama lain dan meminimalkan tumpang tindih dan kontradiksi yang tidak perlu bila subsistem itu ditangani terpisah.

2. Menciptakan bahasa yang sama bagi aktivitas sumber daya manusia sehingga memudahkan implementasi.

Ketika organisasi menjadi semakin datar (strukturnya) karena kehadiran teknologi dan prakti-praktik manajemen yang lebih maju, kebutuhan akan pengembangan karir yang dikelola sendiri oleh karyawan, diakui sebagai faktor kunci bagi tersedianya pekerjaan yang termotivasi dan terwujudnya organisasi pembelajar (*learning organization*).

Pendekatan berbasis kompetensi terhadap manajemen sumber daya manusia membantu orang-orang untuk memahami aspek ini secara lebih baik. Caranya adalah dengan menciptakan bahasa umum yang sama untuk seluruh elemen organisasi, sehingga para karyawan memahami peran dan tanggung jawab yang berbeda-beda dan bagaimana mereka bisa berkembang untuk mewujudkan aspirasi mereka.

3. Memberikan gambaran kepada manajemen tentang jenjang kompetensi yang tersedia dan yang dibutuhkan.

Manajemen dapat melihat profil kompetensi para pekerja untuk mengidentifikasi kesenjangan antara jenjangkompetensi yang tersedia dan dan diperlukan, baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan strategis yang baru.kerangka kerja berbasis kompetensi membantu manajemen dalam mengidentifikasi langkah-langkah dan bentuk intervensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan strategis ini.

Bila direncanakan secara cermat, implementasi manajemen sumberdaya manusia berbasis kompetensi yang dilakukan oleh sebuah organisasi, dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut.

1. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi menghubungkan strategi dan tujuan perusahaan langsung kepada kompetensi individu karyawan.
2. Dengan standar kompetensi yang baik, perusahaan akan dengan mudah menempatkan orang yang tepat dalam setiap posisi atau jabatan.
3. Karena setia kompetensi setiap jenjang jabatan sudah diformulasikan dengan baik, konsisten akan mudah terjaga.
4. Model manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi akan sangat membantu proses seleksi, evaluasi, dan pelatihan dan pengembangan.
5. Dengan adanya standar kompetensi, perusahaan juga bisa mengantisipasi sejak dini program pengembangan individu untu mengisi posisi yang bersipat spesifik dan unik.

6. Jenjang kompetensi yang ada akan mudah dikaitkan dengan pola kompensasi dan pengukur kinerja karyawan.

Sedangkan Sedarmayanti (2017: 222) mengungkapkan bahwa manfaat kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut.

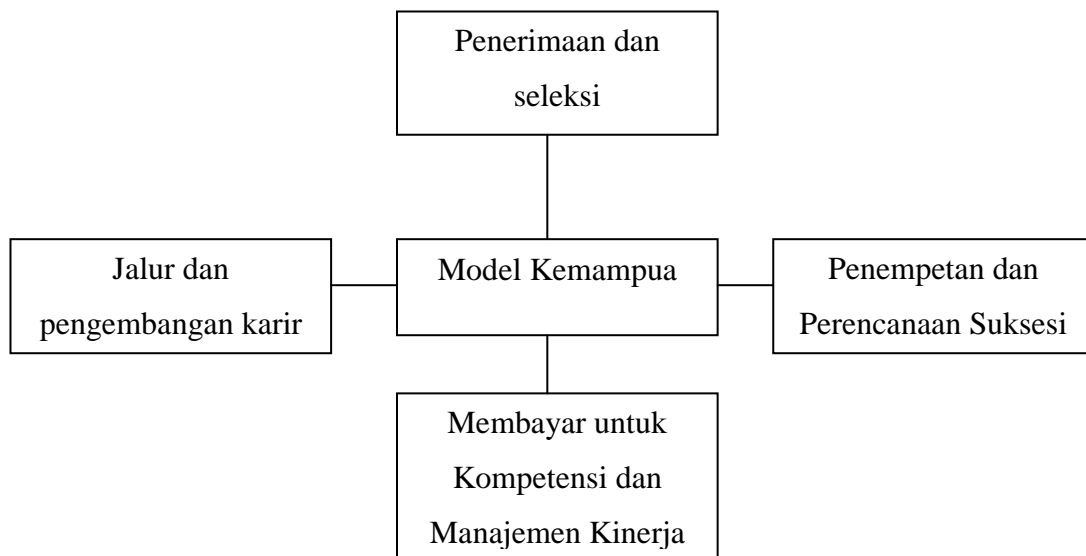
1. Seleksi.
  - a. Menghindari kesalahan dalam perekrutan pegawai,
  - b. Pegawai baru belajar berproses dengan cepat,
  - c. Dasar pengambilan keputusan, terkait jelas syarat jabatan.
2. Manajemen kinerja
  - a. Kompetensi pegawai dapat diidentifikasi dan dikembangkan,
  - b. Memotivasi pegawai dalam peningkatan kinerja.
3. Perencanaan karir dan suksesi
  - a. Mengidentifikasi pegawai yang tepat untuk dikembangkan,
  - b. Memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.
4. Pelatihan dan pengembangan
  - a. Pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi dapat menghemat biaya yang dikeluarkan,
  - b. Dengan berfokus pada kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan kinerja.
5. Penggajian
 

Gaji yang diberikan kepada pegawai tergantung penampilan dan kompetensi pegawai.



### 2.1.4 Model Kompetensi Dan Pendekatan Terpadu

Gambar berikut memperlihatkan elemen manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dengan model kompetensi, (sedarnayanti,2017: 303-304)



**Gambar 2.1 Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Model Kompetensi**

#### Keterangan Gambar

1. Penerimaan dan seleksi

Sistem perekruta berbasis kompetensi berfokus pada metode *screening* yang dapat digunaka untuk menyeleksi jumlah kecil calon kuat dari kelompok pelamar besar.

2. Penempatan dan perencanaan suksesi

Penenpatan berbasis kompetensi dan sistem perencanaan suksesi berfokus pada usaha mengidentifikasi calon terbaik untuk pekerjaan yang bernilai tambah dan penting bagi perusahaan/organisasi

### 3. Pengembangan karir

Tuntutan kompetensi untuk menaiki tangga karir dan pekerjaan atau kelompok pekerjaan mendefinisikan makna pengembangan. Pegawai yang dinilai kurang dalam kompetensi tertentu dapat diarahkan pada kegiatan pengembangan yang dirancang khusus untuk mengejar mereka meningkatkan atau mempersiapkan mereka untuk maju mengemban tugas dimasa yang akan datang.

Proses memperoleh kompetensi meliputi:

- a. Pengakuan: Pegawai dapat mempelajari melalui stimulasi/studi kasus yang mengarahkan peserta mengakui satu/lebih kompetensi yang diprediksi.
- b. Pemahaman: Pemodelan perilaku melalui sintuksi khusus dalam pemahaman kompetensi, seperti apa dan bagaimana menerapkannya.
- c. Penilaian: Seberapa besar kompetensi yang dimiliki peserta ditentukan dengan metode umpan balik (membandingkan skor pengunjung kerjaterbaik dengan skor peserta).
- d. umpan balik/praktek: Melalui umpan balik peserta dapat mempraktikkan kompetensingkat kinerja terbaik.
- e. Aplikasi kerja: Membandingkan dan menetapkan tujuan peserta melalui tindakan spesifik untuk menggunakan kompetensi di kehidupan nyata.

### 4. Membayar untuk kompetensi dan manajemen kinerja

Sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi menambah standar untuk hasil kerja tradisional. Standar dan hasil kinerja tradisional mengukur perilaku kerja untuk mencapai tugas kerja khusus dan memenuhi tanggung jawab

terhadap kompetensi diperlihatkan oleh pengunjung kerja terbaik dan rata-rata.

### 2.1.5 Indikator Kompetensi

**Tabel 2.1 Pembagian Kompetensi dalam Gugus dan Dimensi**

No	Gugus Kompetensi	Kelompok Dimensi Kompetensi
1	Berorientasi prestasi dan tindakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Semangat untuk berprestasi dan mencapai target kerja.</li> <li>– Perhatian terhadap kualitas dan latihan kerja.</li> <li>– Proaktif dan inisiatif.</li> <li>– Mencari informasi.</li> </ul>
2	Kemampuan dalam Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Empati</li> <li>– Berorientasi pada pengunjung</li> </ul>
3	Kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Besarnya pengaruh yang diperoleh</li> <li>– Kesadaran berorganisasi</li> <li>– Hubungan kerja terjalin baik</li> </ul>
4	Kemampuan manajerial	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Membangun hubungan kerja</li> <li>– Memotivasi pegawai</li> <li>– Mengarahkan dan member perintah</li> <li>– Menjalani kerja sama dalam kelompok</li> <li>– Menjadi pemimpin didalam kelompok</li> </ul>
5	Kemampuan Berpikir (Kognisi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Analitis dalam berpikir</li> <li>– Dapat mengidentifikasi masalah yang tidak nampak jelas</li> <li>– Memiliki keahlian manajerial, dan teknis</li> </ul>
6	Kemampuan efektivitas pribadi/individu	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pengendalian diri</li> <li>– Percaya diri</li> <li>– Fleksibilitas dalam bekerja</li> <li>– Memiliki komitmen terhadap organisasi.</li> </ul>

Sumber: Sedarmayanti (2017: 242-243)

### 2.1.6 Definisi Profesional

Sebelum membahas sikap profesional, sebaiknya dipelajari terlebih dahulu makna profesional dan profesionalisme, dan akhirnya baru akan tercapai tindakan profesional. Keahlian dalam bidang tertentu disebut profesional. Jika seorang pegawai dapat dikatakan profesional pegawai tersebut dapat menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Dalam bekerja pegawai harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi. Dalam bahasa sederhana, profesionalisme dapat diartikan kualitas, perilaku dan cara yang menjadi ciri suatu profesi. Jika seorang dapat dikatakan profesional apabila menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi kearah kemajuan dan kemandirian. Sifat profesional tercermin dari rasa ingin tahu yang berkembang dan berkelanjutan, sikap bertanggung jawab, dan tidak cepat puas diri (Sedarmayanti, 2017: 21)

Dalam istilahnya semua karyawan atau pegawai baik dari tingkat atas maupun bawah dapat dikatakan professional jika memiliki cirri seperti diatas. Apabila pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan menurut bidang dan dan tingkatan masing-masing maka pegawai tersebut dapat dikatakan profesionalisme. “Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh organisasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional”. Artinya apabila sebuah organisasi ingin mereflesikan arah dan tujuan yang ingin dicapai maka kemampuan dan keahlian sumber daya manusia akan menjadi acuan. (Wirjayanti F, 2014: 13)

Menurut Adri A. (2017: 18-19) Profesionalisme adalah suatu bidang keahlian dan mempunyai kualifikasi tertentu dan berpengalaman sesuai keahliannya dalam bidang tertentu dan memperoleh upah sesuai keahliannya tersebut. Setelah mengetahui dan memahami apa itu profesi dan profesional selanjutnya mengenai apa itu profesionalisme dan ahli dalam bidang yang ia tekuni.

Menurut Wirjayanti F (2014:15) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Sedangkan menurut Damaiyanto D dkk (2015: 26) profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme yaitu keandalan dalam melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan bidang keahlian yang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat tercapai dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami,.

### 2.1.7 Cara Menuju Profesionalisme

Dibangunnya budaya profesionalisme, yaitu melalui proses edukasi. Dalam proses edukasi, ada beberapa unsur (subsistem edukasi) yang perlu mendapat perhatian (sedarmayanti, 2017:320):

1. Pemahaman ( melalui kampanye, penataran, dan lain-lain),
2. Pendekatan sistem (secara bertingkat) dalam proses pemahaman di atas,
3. Bagaimana melakukan kegiatan yang etis sesuai dengan semangat pancasila.
4. Pengembangan etika profesionalisme, apabila telah dirumuskan, perlu disosialisasikan sejak dini,
5. Pelaksanaan melalui penerapan sanksi oleh asosiasi profesi yang dibangun,
6. Semua perlu didukung oleh kebijakan pemerintah dalam sistem pendidikan yang akan dikembangkan untuk mempersiapkan sumber daya manusia indonesia menghadapi persaingan global,
7. Keteladanan. Dalam usaha membangun sistem nilai menjadi suatu peraturan keteladanan menjadi kunci keberhasilan.

### 2.1.8 Indikator Profesionalisme

Menurut Adri A. (2017: 20-21) ada lima elemen indikator profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi (*dedication* ) dapat dilihat dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari pencerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisi sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk

mencapai tujuan. Sedangkan totalitas adalah merupakan komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material.

2. Kewajiban sosial (*social obligation*) yaitu peran profesi menjadi acuan mengenai mamfaat yang diperoleh bagi mayarkat dan frofesionlisme dengan adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian (*autonomy demands*) yaitu tanpa tekanan dari pihak lainseorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri.
4. Keyakinan terhdap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya dan
5. Hubungan dengn sesma profesi (*profesional community affiliation*) yaitu organisasi formal dan kelompok kolega menjadi sumber acuan dan sumber utama dalam penggunaan ikatan profesi.

### **2.1.9 Pengertian Pengembangan**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 18 tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada atau menghasilkan teknologi baru.

Pada hakikatnya pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh, selaras, pengetahuan, keterampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan kemampuan sebagai bekal atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan, mengembangkan diri ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi mandiri (Ahya H, 2017: 10)

Menurut Erpina S dan kawan-kawan (2014: 315) pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta kematangan berpikir yang otomatis dibarengi dengan perubahan moral dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar, terencana, terarah untuk membuat atau memperbaiki, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga menjadi produk yang semakin bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sebagaai upaya untuk menciptakan mutu yang lebih baik.



### **2.1.10 Usaha Dalam Pengembangan Profesionalisme**

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam mengembangkan professional oleh Wijayanti F (2014, 22-23) sebagai berikut:

1. Aspek pendidikan bagi profesional yaitu suatu bentuk pendidikan yang dipersiapkan untuk para mahasiswa bagaimana menjadi seorang profesional. Jadi antara pekerjaan yang dipegang seorang pegawai dan pendidikan dipersiapkan memiliki hubungan.
2. Proses perencanaan rekrutmen, yang didukung oleh pengembangan dan sistem karir. Rekrutmen pegawai dalam sebuah organisasi belum benar-benar berorientasi kepada profesional kerja. Karena disebabkan oleh sistem organisasi belum secara lengkap dan inovatif tersusun atau terinventarisasi berbagai macam pekerjaan yang jelas ditetapkan membutuhkan atau dijalankan oleh profesi tertentu.

### **2.1.11 Konsep dan Strategi Pengembangan Daerah Wisata**

Sebuah destinasi dapat dikatakan akan melakukan pengembangan wisata jika sebelumnya sudah ada aktivitas wisata. Untuk dapat meningkatkan potensi pariwisatanya, yang perlu dilakukan adalah merencanakan pengembangan wisata agar dapat lebih baik dari sebelumnya. Tiga prinsip utama dalam *sustainability development* (Hidayat, M. 2011: 37) yaitu:

1. *Ecological Sustainability*, yakni memastikan bahwa pengembangan yang dilakukan sesuai dengan proses ekologi, biologi, dan keragaman sumber daya ekologi yang ada.

2. *Social and Cultural Sustainability*, yaitu memastikan bahwa pengembangan yang dilakukan memberi dampak positif bagi kehidupan masyarakat sekitar dan sesuai dengan kebudayaan serta nilai-nilai yang berlaku pada masyarakat tersebut.
3. *Economic Sustainability*, yaitu memastikan bahwa pengembangan yang dilakukan efisien secara ekonomi dan bahwa sumber daya yang digunakan dapat bertahan bagi kebutuhan di masa mendatang.

#### **2.1.12 Tujuan Pengembangan Pariwisata**

Pengembangan wisata bukan sekedar peningkatan devisa bagi daerah, tetapi lebih jauh diharapkan tujuan pariwisata akan berperan sebagai katalisator pengembangan (*agent of development*). Dilhat dengan sudut pandang ekonomi, pengembangan wisata setidaknya mempunyai delapan keuntungan yaitu; Peningkatan pendapatan daerah, memperluas pasar produk dalam negeri, memberikan dampak *multipliee effect* dalam perekonomian, peningkatan kesempatan berusaha, meningkatkan nilai tambah produk hasil kebudayaan, kesempatan kerja, peningkatan penerimaan pajak, dan percepatan proses pemerataan pendapatan, sebagai akibat pengeluaran wisatawan, para investor, maupun perdagangan luar negeri (Nurhayati, L. 2013: 1)

Pengembangan wisata sebagai suatu indusrti menghasilkan keuntungan dalam segi ekonomi daerah akan tetapi tidak dapat dilakukan sebagai pekerjaan sampingan, akan tetapi dengan peneglolaan meggunakan prinsip-prinsip ekonomi menjasi suatu bisnis, hukum perdagangan, serta penerimaan dan penawaran, yang harus dikelola secara profesional.

Nurhayati L (2013: 1-2) pengaruh pariwisata sebagai suatu industry sebagai berikut:

1. Usaha makanan dan minuman yang bersifat local dapat tumbuh berkembang dan dapat diminati wisatawan,
2. Industri kecil yang menghasilkan produk cendramata khas daerah dapat tumbuh dan berkembang yang dapat diminati wisatawan local maupun mancanegara.
3. Restoran, kafe, dan bar bersifat local dapat tumbuh dan berkembang yang dapat diminati wisatawa
4. Grub yang memberikan pelayanan untuk *guides and interpreters* dapat muncul yang sekaligus menumbuhkan kursus-kusrsus bahasa asing.
5. Agen perjalanan dan biro perjalanan wisata dapat tumbuh dan berkembang untuk melayani wisatawan ke daerah tujuan wisata.
6. Banyaknya *Cultural event* yang diselenggarakan dan dapat dikonsumsi wisatawan maupun masyarakat local pada masing-masing daerah tujuan wisata.
7. Lembaga pendidikan dan pelatihan pariwisata dapat tumbuh dan berkembang mulai dari sekolah industry pariwisata (SMIP) akademi dan balai latihan serta kursus-kursus yang tidak tercatat.
8. Toko-toko yang biasa disebut istilah *shop for Tourist Needs*, yang menjual seperti film, tissue, majalah, koran, baju renang, perangko dan kartu pos dapat tumbuh dan berkembang

9. Tumbuh dan berkembangnya usaha-usaha penginapan yang berupa *lomsen, bungalow, pension, homstay, small inns* dan lain sebagainya.
10. Usaha-usaha yang disebut sebagai *decorative materials for hotel and resorts* dapat tumbuh dan berkembang dengan memunculkan berbagai seni dan benda-benda tradisional etnis lokal.

### **2.1.13 Indikator Pengembangan Wisata**

Menurut Tondobala L. (2012: 86-87), ada beberapa komponen yang menentukan dalam pengembangan suatu obyek wisata diantaranya :

#### **1. Atraksi Wisata**

Atraksi merupakan daya tarik wisatawan untuk berlibur. Atraksi yang diidentifikasi (sumber daya alam, sumber daya manusia, budaya, dan sebagainya) perlu dikembangkan untuk menjadi atraksi wisata. Tanpa atraksi wisata, tidak ada peristiwa, bagian utama yang diperlukan.

#### **2. Promosi dan Pemasaran**

Promosi merupakan suatu rancangan untuk memperkelankan atraksi wisata yang ditawarkan dan cara bagaimana atraksi dapat dikunjungi. Untuk perencanaan, promosi merupakan bagian penting.

#### **3. Pasar Wisata (Masyarakat Pengirim Wisata)**

Pasar wisata merupakan bagian penting. Walaupun perencanaan belum/tidak diperlukan suatu riset lengkap dan mendalam, namun informasi mengenai trend pelaku, keinginan, kebutuhan asal, motivasi, dan sebagainya dan wisatawan perlu dikumpulkan dari mereka yang berlibur.

#### 4. Transportasi

Pendapatan dan keinginan wisatawan adalah berbeda dengan pendapat penyuplai transportasi. Transportasi mempunyai dampak besar terhadap volume dan lokasi pengembangan pariwisata.

#### 5. Masyarakat

Penerima wisatawan yang menyediakan akomodasi dan pelayanan jasa pendukung wisata (fasilitas dan pelayanan).

#### **2.1.14 Penelitian Terdahulu**

Penelitian Anugrah K. dan Sudarmayasa IW (2017) dengan judul “Pembangunan Pariwisata Daerah melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia di Gorontalo”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, sumber data yang didapatkan berasal dari pengamatan lapangan, wawancara, diskusi grup dan dokumentasi. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: (1). Sumber daya manusia dibidang pariwisata masih perlu dinenahi, terutama dalam kesadaran dan keikhlasan dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung yang datang. (2). investasi sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam bidang pariwisata merupakan investasi jangka panjang. Karena diperlukan proses yang panjang dalam menjadikan seseorang menjadi berkualitas. Agar semua aspek pengelolaan kepariwisataan dapat berjalan dengan baik diperlukan peran pemerintah daerah dalam memberikan dorong dan mendukung pendidikan bidang kepariwisataan. (3). intensitas pelatihan dalam bidang yang berkaitan dengan pariwisata masih sedikit dilakukan sehingga perlu diadakan

lebih intens dengan demikian diharapkan semua sektor dapat mendukung kemajuan pariwisata Gorontalo

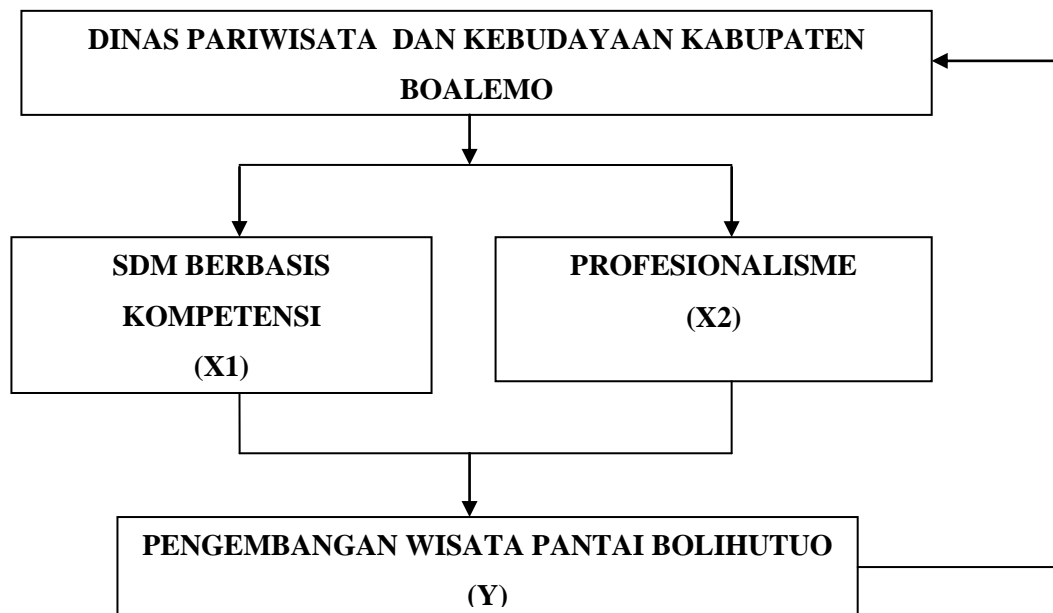
Sedangkan penelitian yang dilakukan Hidayat M. (2011) dengan judul “Strategi Perencanaan dan Pengembangan Objek Wisata (Study Kasus pada Pantai Pangandaran Kabupaten Ciamis Jawa Barat)”. Penelitian ini bersifat deskriptif. Simpulan penelitian ini yaitu berdasarkan hasil evaluasi terhadap kondisi produk wisata dan pasar aktual, objek wisata pantai Pangandaran, dalam hal kerusakan sarana prasarana, kesemerawutan pantai cukup kompleks, pantai Pangandaran tengah mencapai fase stagnasi dalam daur siklus hidup objek wisata, dimana fase stagnasi ini harus dapat diperbaiki sehingga tidak terjerebab dalam waktu singkat dalam fase kemunduran (*decline*).

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan Setiawan RI. (2016) dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini yaitu, (1). Percepatan pemulihan stabilitas politik dan keamanan dalam negeri sehingga diharapkan dapat menghapus stigma keberadaan teroris di Indonesia. Hal ini akan berpengaruh terhadap menguatnya tingkat kepercayaan kepariwisataan di Indonesia. (2). Sektor pariwisata merupakan sektor tersier dimana preferensi wisatawan sangat ditentukan oleh tingkat kenyamanan, maka dukungan sarana dan prasarana untuk meningkatkan aksesibilitas ke lokasi obyek wisata mutlak dibutuhkan. (3). Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia

sebagai pelaku kebijakan dalam bidang kepariwisataan melalui jenjang pendidikan yang bersifat formal maupun non formal.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti membuat sebuah alur atau kerangka pikir agar apa yang akan dicapai dan diperoleh lebih terstruktur dan sistematis.



**Gambar 2.2. Kerangka Pikir Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian diatas serta permasalahan penelitian dapatlah dikemukakan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten boalemo
2. SDM Berbasis Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten boalemo
3. Profesionalisme (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten boalemo



## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Berdasarkan penjelasan dari bab sebelumnya maka objek penelitian adalah pengaruh SDM berbasis kompetensi (X1) dan profesional (X2) terhadap pengembangan UPTD objek wisata pantai Bolihutuo (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten boalemo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya adalah cara untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih menggunakan metode penelitian survey, menurut Kerlinger dalam Riduwan (2010: 49) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variable sosiologi maupun psikologi.

Informasi dikumpulkan langsung dari sebagian populasi ditempat kejadian secara empirik, yang bertujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

### 3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari : variabel bebas (Independent) yaitu SDM Berbasis Kompetensi dan Profesional, selanjutnya disebut variabel X yang terdiri dari SDM Berbasis Kompetensi (X<sub>1</sub>), Profesionalisme (X<sub>2</sub>), Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Pengembangan (Y) wisata pada UPTD Wisata Pantai Bolihutuo. Yang dijelaskan pada tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
SDM Berbasis Kompetensi dan Profesional (X)	SDM berbasis Kompetensi (X <sub>1</sub> )	1. Berorientasi dan tindakan 2. Kemampuan dalam pelayanan 3. Kemampuan mempengaruhi 4. Kemampuan manajerial 5. Kemampuan berpikir 6. Kemampuan efektivitas pribadi/individu	Ordinal
	Profesionalisme (X <sub>2</sub> )	1. Pengabdian profesi 2. Kewajiban sosial 3. Kemandirian 4. Taat peraturan 5. Hubungan sesama profesi	Ordinal

Sumber variabel X: Sedarmayanti (2017: 242-243), Abdullah Adri (2017: 20)

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Y**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pengembangan Wisata (Y)	Unsur-unsur Pengembangan Wisata	1. Atraksi wisata 2. Promosi dan pemasaran 3. Pasar wisata 4. Transportasi 5. Dukungan masyarakat	

Sumber Variabel Y: Linda Tondobala (2012: 86-87)

Dalam melakukan penelitian dari masing-masing variabel independen maupun dependent, maka yang akan dilakukan antara lain: untuk variabel independent SDM berbasis kompetensi dan profesional yang terdiri dari SDM berbasis kompetensi ( $X_1$ ), Profesionalisme ( $X_2$ ), serta variabel Pengembangan UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo (Y), yang akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner, dengan menggunakan skala likert (*likert's type item*). Jawaban tiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negatif, kuesioner disusun dengan menyiapkan lima (5) pilihan (*Options*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda yakni seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel**

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Selalu	5
Sering	4
Kanadng-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Sumber: Riduwan (2010: 86)

### **3.2.2 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam melakukan penelitian guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan pengujian hipotesis.

Obyek yang akan diteliti dalam pengumpulan data yaitu manusia, benda dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2013: 62) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/sbyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto S. (2010: 173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian adalah penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini seluruh pegawai yang bekerja pada Wisata Pantai Bolihutuo yang berjumlah 35 Pegawai.

**Tabel 3.4 Jumlah Populasi UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo**

<b>Nama Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Pimpinan	1
Pengelola Data & Keuangan	1
Receptionos	2
Pj Kepehawaian & Pj. Karcis	1
Operator Computer	1
Administrasi	1
Penanggung Jawab Pintu Masuk & Keluar	4
Penanggung Jawab Cotage	2
Penanggung Jawab Kamar Bilas	2
Penanggung Jawab Pemangkas Rumput	2
Penanggung Jawab Wateerboom	3
Penanggung Jawab Soud Sistem	1
Penanggung Jawab Banana Boat	1
Teknisi & Prasarana	2
Penanggung Jawab Gazebo	1
Cleaning Service	5
<b>Total</b>	<b>35</b>

Sumber: Kepegawaian UPTD Objek Wisata Panatai Bolihutuo

## **2. Sampel**

Sampel adalah jumlah atau karakteristik dari bagian yang dimiliki oleh populasi. Karena apabila jumlah populasi sangat besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi Riduwan Dalam Sugiyono (2010 : 65). Agar data yang diperoleh representatif maka besarnya sampel yang akan di ambil harus ditentukan dan mencerminkan karakteristik populasi, hal tersebut bergantung oleh dua faktor yaitu penarikan sampel dan metode penarikan sampel. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh (Sensus). Menurut Kurniawan A. (2014: 83) Sampling jenuh adalah Pengumpulan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hal tersebut maka metode penentuan sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo hanya berjumlah 34 Pegawai, sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **3.2.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang diperlukan dapat dikelompokkan kedalam dua jenis yaitu:

#### **1. Jenis Data**

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-berubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.

2. Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi institusi.

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung penyebaran kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### 3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitas sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapatannya tentang instrumen yang telah disusun itu. Hal itu sependapat dengan Sugiono (2010: 114) mengatakan bahwa Setelah konstruksi dari ahli dan berdasarkan pengalaman empiris lapangan selesai, maka diteruskan dengan uji coba instrumen. Instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. (pengujian pengalaman empiris ditunjukkan pada pengujian validitas external).

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelaskan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi person product moment (PPM) sebagai berikut.



$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Dimana:**

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

N = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali skor pertanyaan

Kriteria pengujian taraf nyata  $\alpha = 0.05$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dinyatakan valid dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dinyatakan tidak valid, dimana distribusi t yang digunakan mempunyai dk = (n-2), rumus yang digunakan yaitu

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Keterangan**

t = Test ( $t_{hitung}$ )

r = Korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

Kriteria korelasi Pearson Product Moment (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah / Sangatb lemah

Sumber: Riduwan (2010: 280)

## 2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus alpha crombach, dengan rumus sebagai berikut. Riduwan (2010: 125):

$$\alpha \left( \frac{k}{k-1} \right) \cdot \left( \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Dimana:

K = Jumlah intrumen pertanyaan

$\sum S_i$  = Jumlah varians setiap instrumen

$S_t$  = Varians keseluruhan instrumen

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method of Interval* (MSI).

Langkah-langkah *Method of Interval* (MSI) sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir pada masing-masing kategori pertanyaan
2. Membuat porsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap jalur jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan zriil.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus:

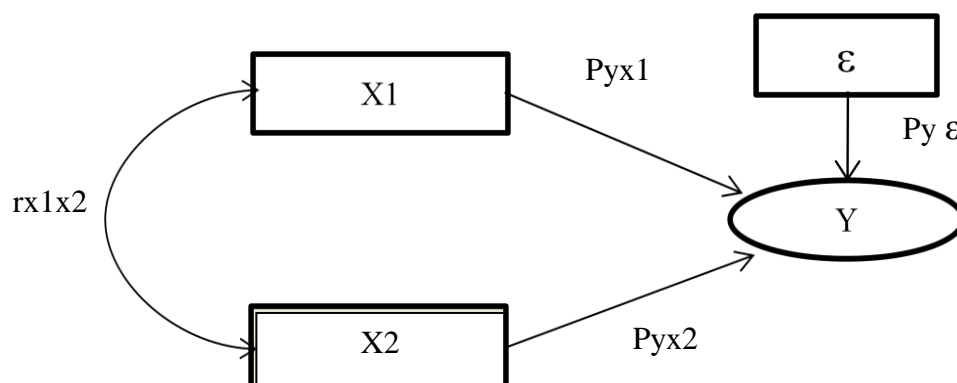
$$Skala (i) = \frac{Zriil(I - 1) - Zriil(i)}{Prop Kum (i) Prop Kum (I - 1)}$$

6. Pertanyaan nilai skala. Nilai pertanyaan ilmiah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh sumber daya manusia berbasis kompetensi dan profesional terhadap pengembangan wisata maka pengujian dilakukan dengan analisis (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kasualitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



**Gambar 3.1 Struktur Path Analysis**

Darigambar tersebut diatas dapat dilihat persamaanberikut ini:

$$Y = Pyx1 + Pyx2 \varepsilon$$

Dimana a:

X1 = SDM Berbasis Kompetensi

X<sub>2</sub> = Profesionalisme

Y = Pengembangan

$\varepsilon$  = Variabel lain yang mempengaruhi Y

r = Korelasi antar variabel

PY = Koefisien jalur antar variabel

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausal antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang memperlihatkan pengaruh gambar diatas bahwa sub-sub variabel tersebut hanya dipengaruhi oleh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *Path Analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural yaitu:

$$Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} \varepsilon$$

2. Mengitung matrix korelasi antar X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\beta_{YX_1}$  (1 = 1 dan 2)

6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$   $X_2$  terhadap  $Y$
7. Pengaruh variabel lain ( $P_{Y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel + independen terhadap variabel dependen sebagai berikut

Pengaruh langsung:

$$Y \quad \longleftrightarrow \quad X_i \quad \longrightarrow \quad Y = (P_{YX_i}) (P_{YX_1}); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

9. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS versi 20.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian**

UPTD Wisata Pantai Bolihutuo merupakan tempat wisata yang diresmikan dengan sebutan Wisata Pantai Boalemo Indah, adalah unit pelaksana pemerintah kabupaten dibidang Pariwisata dan Kebudayaan. Objek wisata tersebut diresmikan pada tahun 2007 oleh bupati boalemo pada saat itu, yakni Bapak Ir. H. Iwan Bokings. Kemudian pada tahun 2014 direnovasi serta mendapat beberapa fasilitas tambahan seperti, waterbom, taman wisata, helipad, penambahan cottage, serta fasilitas-fasilitas tambahan lainnya.

##### **4.1.2 Visi dan Misi**

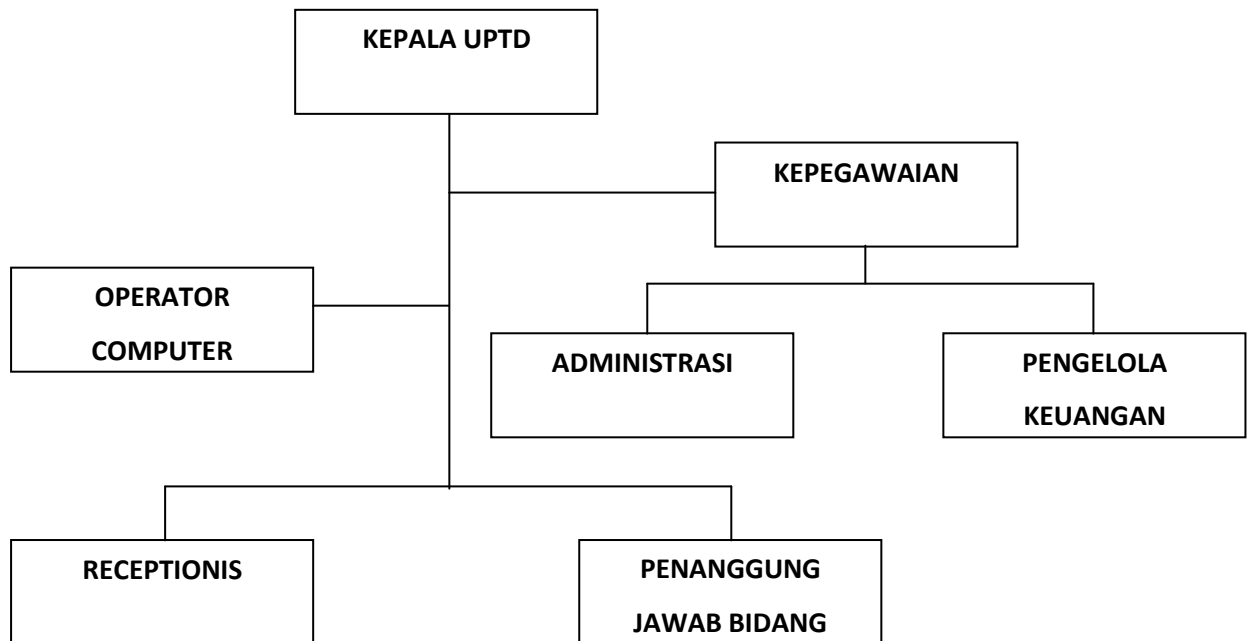
**Visi :** Terwujudnya pembangunan seni dan budaya pariwisata yang dinamis, strategis, dan berdaya saing serta berwawasan lingkungan.

**Misi :** - Mengembangkan sarana dan prasarana penunjang di objek wisata guna meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan sehingga meningkatkan pendapatan asli daerah dan masyarakat sekitar obyek.

- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) membangun kemitraan dibidang kebudayaan dan pariwisata.



#### 4.1.3 Strktur Organisasi Uptd Wisata pantai Bolihutuo



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### 4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Boalemo Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Boalemo, merupakan salah satu unsur Dinas Teknis yang menangani 2 (dua) urusan pemerintah yaitu urusan wajib kebudayaan dan urusan pilihan pariwisata yang mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan teknis dibidang kepariwisataan, kebudayaan dan ekonomi kreatif.

2. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan programdibidang pengembangan destinasi dan usaha pariwisata, promosi dan pemasaran pariwisata, pengembangan seni budaya, dan pengembangan ekonomi kreatif.
3. Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis terhadap kegiatan UPTD dalam lingkup tugas dinas.
4. Penayiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengumpulan dan pengelolaan informasi data kepariwitataan, kebudayaan, dan ekonomi kreatif, serta memberikan laporan penelitian.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

##### 4.2.1 Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Presentase (%)
20-25 Tahun	2	5,9
26-30 Tahun	13	38,2
31-35 Tahun	10	29,4
>35 Tahun	9	26,5
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berusia 20-25 tahun yaitu 2 orang atau sekitar 5,9%, sedangkan jumlah responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 13 orang atau 38,2%, kemudian jumlah responden yang berusia 31-35 tahun yaitu 10 orang atau sekitar 29,4% dan jumlah responden yang berusia >35 tahun yaitu 9 orang atau 26,5%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki usia yang berbeda-beda.

#### 4.2.2 Jenis Kelamin

Penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil dengan jumlah jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (<math>\Sigma</math>)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	23	67,7
Perempuan	11	32,3
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel 4.2 dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 23 orang atau sekitar 67,7%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 11 orang atau sekitar 32,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dominan dari pada responden perempuan pada UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo.

#### 4.2.3 Tingkat Pendidikan

Jenjang responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat dalam table 4.3 berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut tingkat pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (<math>\Sigma</math>)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP	6	17,7
SMA	25	73,6
Sarjana	3	8,8
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah 2020

Dari table 4.3 dapat dilihat jenjang pendidikan dari 34 responden pada UPTD Objek wisata Bolihutuo dengan tingkat pendidikan SMP yaitu sebesar 6 orang atau sekitar 17,7%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan SMA 25 orang atau sebanyak 73,6%. Sedangkan responden yang bergelar Sarjana sebanyak 3 orang atau sekitar 8,8%.

#### 4.2.4 Masa (lama) Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui masa kerja pegawai sbbb:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi (<math>\Sigma</math>)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-2 Tahun	6	17,6
3-4 Tahun	21	61,8
>4 Tahun	7	20,6
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Suber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.4 dapat diketahui masa kerja dari 34 responden pada UPTD Wisata Pantai Bolihutuo yaitu responden dengan masa kerja 1-2 tahun yaitu berjumlah 6 Orang atau 17,6%, responden dengan masa kerja 3-4 tahun yaitu berjumlah 21 orang atau 61,85, kemudian responden dengan masa kerja >4 yatu berjumlah 7 orang atau 20,6%.

### 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Semua variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengembangan wisata. Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option frekuensi, berikut proses perhitungannya.

Jumlah skor tertinggi :  $5 \times 34 = 170$

Jumlah skor terendah :  $1 \times 34 = 34$

Rentang skalanya yaitu :  $\frac{170 - 34}{5} = 27,2$  dibulatkan 27.

**Tabel 4.5 kriteria interpretasi skor**

Interval	Kriteria
34 – 61	Sangat Rendah
62 – 89	Rendah
90 – 117	Sedang
118 – 145	Tinggi
146 – 170	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 34 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing-masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel 4.5.

#### 4.3.1 Gambaran Umum Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1)

Berdasarkan jawaban responden tentang sub variabel SDM berbasis kompetensi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1)**

SKOR	Item								
	X <sub>1</sub> 1			X <sub>1</sub> 2			X <sub>1</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	38,2	7	35	20,6	9	45	26,5
4	10	40	29,4	15	60	44,1	11	44	32,4
3	11	33	32,4	11	33	32,4	13	39	38,2
2	0	0	0	1	2	2,9	1	2	2,9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	138	100	24	130	100	34	130	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X <sub>1</sub> 4			X <sub>1</sub> 5			X <sub>1</sub> 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	41,2	1	5	2,9	3	15	8,8
4	14	56	41,2	14	56	41,2	15	60	44,1
3	6	18	17,6	17	51	50	16	48	47,1
2	0	0	0	2	4	5,9	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	144	100	34	116	100	34	123	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Tinngi		

SKOR	Item								
	X <sub>17</sub>			X <sub>18</sub>			X <sub>19</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	17,6	3	15	8,8	16	80	47,1
4	14	56	41,2	10	40	29,4	10	40	29,4
3	13	39	38,2	20	60	58,8	7	21	20,6
2	1	2	2,9	1	2	2,9	1	2	2,9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	343	127	100	34	117	100	34	143	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Tinngi		
SKOR	Item								
	X <sub>110</sub>								
	F	Skor	%						
5	11	55	32,4						
4	17	68	50						
3	5	15	14,7						
2	1	2	2,9						
1	0	0	0						
Σ	34	140	100						
Kategori	Tinggi								

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 responden yang menjawab item pertanyaan X1.1 memperoleh skor 138 dengan kategori Tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X1.2 memperoleh skor 130 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X1.3 memperoleh skor 302 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X1.4 memperoleh skor 144 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X1.5 memperoleh skor 116 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pertanyaan X1.6 memperoleh skor 123 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X1.7 memperoleh skor 127 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X1.8 memperoleh skor 117 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item

pertanyaan X1.9 memperoleh skor 143 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X1.10 memperoleh skor 140 dengan kategori tinggi.

#### 4.3.2 Gambaran Umum Variabel Profesionalisme (X2)

Berdasarkan jawaban responden tentang sub variabel Profesionalisme (X2) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Profesionalisme (X2)**

SKOR	Item								
	X <sub>21</sub>			X <sub>22</sub>			X <sub>23</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	18	90	52,9	5	25	14,7	3	15	8,8
4	15	60	44,1	14	56	41,2	13	52	38,2
3	1	3	2,9	15	45	44,1	15	45	44,1
2	0	0	0	0	0	0	3	6	8,8
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	153	100	34	126	100	34	118	100
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X <sub>24</sub>			X <sub>25</sub>			X <sub>26</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	3	15	8,8	1	5	2,9	3	15	8,8
4	15	60	44,1	27	108	79,4	17	68	50
3	13	39	38,2	5	15	14,7	14	42	41,2
2	3	6	8,8	1	2	2,9	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	120	100	34	130	100	34	125	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X <sub>27</sub>			X <sub>28</sub>			X <sub>29</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	3	15	8,8	1	5	2,9	11	55	32,4
4	17	68	50	11	44	32,4	14	56	41,2
3	9	27	26,5	21	63	61,8	7	21	20,6
2	4	8	11,8	1	2	2,9	2	4	5,9
1	1	1	2,9	0	0	0	0	0	0
Σ	34	119	100	34	114	100	34	136	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Tinggi		



SKOR	Item		
	X <sub>2</sub> 10		
	F	Skor	%
5	9	45	26,5
4	16	64	47,1
3	9	27	26,5
2	0	0	0
1	0	0	0
$\Sigma$	34	136	100
Kategori	Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X2 responden yang menjawab item pertanyaan X2.1 memperoleh skor 153 dengan kategori Sangat tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 memperoleh skor 126 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X2.3 memperoleh skor 118 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X2.4 memperoleh skor 120 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X2.5 memperoleh skor 130 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan X2.6 memperoleh skor 125 dengan kategori tinggi, esponden yang menjawab item pertanyaan X2.7 memperoleh skor 119 dengan kategori tinggi, esponden yang menjawab item pertanyaan X2.8 memperoleh skor 114 dengan kategori sedang, esponden yang menjawab item pertanyaan X2.9 memperoleh skor 136 dengan kategori tinggi, esponden yang menjawab item pertanyaan X2.10 memperoleh skor 136 dengan kategori tinggi.

#### 4.3.3 Gambaran Umum Variabel Pengembangan (Y)

Berdasarkan jawaban responden tentang sub variabel Pengembangan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan (Y)**

SKOR	Item								
	Y <sub>1</sub> 1			Y <sub>1</sub> 2			Y <sub>1</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	38,2	13	65	38,2	10	50	29,4
4	11	44	32,4	11	44	32,4	12	48	35,3
3	9	27	26,5	7	21	20,6	8	24	23,5
2	1	2	2,9	3	6	2,9	4	8	11,8
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	138	100	34	136	100	34	130	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	Y <sub>1</sub> 4			Y <sub>1</sub> 5			Y <sub>1</sub> 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14,7	8	40	23,5	10	50	29,4
4	15	60	44,1	15	60	44,1	17	68	50
3	11	33	32,4	8	24	23,5	7	21	20,6
2	3	6	8,8	3	6	8,8	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	124	100	34	130	100	34	139	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	Y <sub>1</sub> 7			Y <sub>1</sub> 8			Y <sub>1</sub> 9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14,7	4	20	11,8	4	20	11,8
4	15	60	44,1	19	76	55,9	10	40	29,4
3	10	30	29,4	9	27	26,5	17	51	50
2	4	8	11,8	2	4	5,9	3	6	8,8
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	123	100	34	127	100	34	117	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang		

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Y responden yang menjawab item pertanyaan Y1 memperoleh skor 138 dengan kategori

Tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan Y2 memperoleh skor 136 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan Y3 memperoleh skor 130 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan Y4 memperoleh skor 124 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan Y5 memperoleh skor 130 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan Y6 memperoleh skor 139 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan Y7 memperoleh skor 123 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan Y8 memperoleh skor 127 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pertanyaan Y9 memperoleh skor 117 dengan kategori sedang.

#### **4.4 Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 34 responden diperoleh bahwa hasil instrument penelitian yang dipergunakan adalah valid. Berikut merupakan hasil validitas dan reliabilitas setiap variabel dapat disajikan pada tabel berikut:

#### 4.4.1.1 Uji validitas dan realibilitas variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1)

Bedasarkan olahan data pada lampiran diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
SDM Berbasis Kompetensi	X1.1	0,741	> 0,3291	Valid	0,904	> 0,60 = reliabel
	X1.2	0,609		Valid		
	X1.2	0,853		Valid		
	X1.4	0,787		Valid		
	X1.5	0,792		Valid		
	X1.6	0,599		Valid		
	X1.7	0,799		Valid		
	X1.8	0,674		Valid		
	X1.9	0,781		Valid		
	X1.10	0,688		Valid		

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan uantuk variabel SDM berbasis kompetensi (X1) menunjukan ‘hasil yang valid. Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,904 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel SDM’ Berbasisi Kompetensi (X1) reliabel karena *Crombach’s Alpha* > 0,60.

#### 4.4.1.2 Uji validitas dan realibilitas variabel Profesionalisme (X2)

Bedasarkan olahan data pada lampiran diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X2)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Profesionalisme	X2.1	0,436	> 0,3291	Valid	0,765	> 0,60 = reliabel
	X2.2	0,649		Valid		
	X2.3	0,541		Valid		
	X2.4	0,549		Valid		
	X2.5	0,583		Valid		
	X2.6	0,473		Valid		
	X2.7	0,675		Valid		
	X2.8	0,581		Valid		
	X2.9	0,571		Valid		
	X2.10	0,636		Valid		

Sumber : Data diolah 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan uantuk variabel Profesionalisme (X2) menunjukan hasil yang valid. Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanyasebesar 0,765 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Profesionalisme (X2) reliabel karena *Crombach's Alpha* > 0,60.

#### 4.4.1.3 Uji validitas dan realibilitas Pengembangan (Y)

Bedasarkan olahan data pada lampiran diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Pengembangan	Y1.1	0,818	> 0,3291	Valid	0,893	> 0,60 = reliabel
	Y1.2	0,781		Valid		
	Y1.3	0,761		Valid		
	Y1.4	0,607		Valid		
	Y1.5	0,813		Valid		
	Y1.6	0,779		Valid		
	Y1.7	0,730		Valid		
	Y1.8	0,653		Valid		
	Y1.9	0,675		Valid		

Sumber : Data diolah 2020

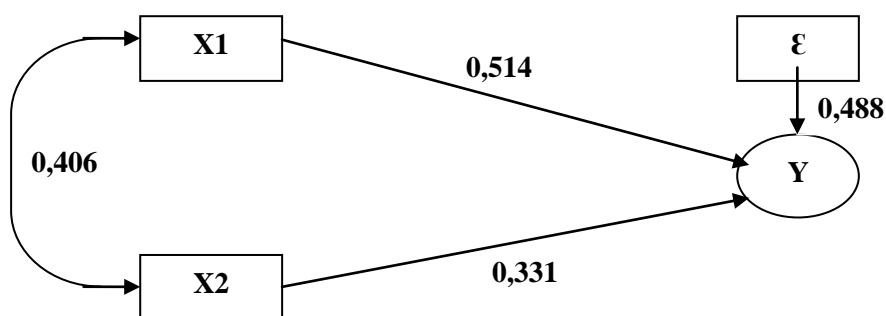
Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pengembangan (Y) menunjukan hasil yang valid. Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanyasebesar 0,893 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pengembangan (Y) reliabel karena *Crombach's Alpha* > 0,60.

#### 4.4.2 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Teknik analisis data yang digunakan dalam pengujian pada penelitian ini yakni dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil olahan data, maka hasil analisis statistik yang menggunakan ‘analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (Signifikan) terhadap variabel terikat (Dependen)’.

Dari hasil estimasi pengujian untuk analisis besarnya pengaruh variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1), Profesionalisme (X2) dapat digambarkan kedalam model struktural jalur sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur**

Dari gambar diatas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model simultan sebagai berikut:

Persamaan Jalur:  $Y = 0,514X_1 + 0,331X_2 + 0,488\varepsilon$

Dengan  $R^2 = 0,512$

Dari persamaan struktural jalur diatas, maka secara sistematis penagruh variabel independen yakni variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1), Profesionalisme (X2) baik secara simultan maupun secara parsial terhadap variabel dependen yakni variabel Pengembangan (Y) dapat djabarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1,X2 terhadap Variabel (Y)**

Keterangan	Kontribusi / Pengaruh	Persentase
	Langsung	
<b>X1 Terhadap Y</b>	0,514	51,4%
<b>X2 Terhadap Y</b>	0,331	33,1%
<b>X1 dan X2 Terhadap Y (<math>R^2</math>)</b>	0,512	51,2%
<b>Pengaruh variabel luar Luar Terhadap (<math>\varepsilon</math>)</b>	0,488	48,8%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara setiap variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) memiliki koefisien pengaruh positif terhadap Pengembangan (Y) sebesar 0,514 sehingga secara parsial variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan. Bertanda positif artinya jika SDM Berbasis Kompetensi (X1) meningkat sebesar 0,514 maka akan diikuti Pengembangan (Y) Wisata studi UPTD Wisata Pantai Bolihutuo sebesar 51,4%.



Variabel Profesionalisme (X2) memiliki koefisien pengaruh terhadap Pengembangan (Y) sebesar 0,331 sehingga secara parsial variabel Profesionalisme (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan (Y) Wisata Studi UPTD Wisata Pantai Bolihutuo sebesar 0,331 atau 33,1%.

Nilai R Square pada persamaan jalur diatas sebesar 0,512 atau 51,2% mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel Pengembangan (Y) ditentukan oleh SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) atau juga variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini tetapi berpengaruh terhadap Pengembangan dengan nilai pengaruh sebesar 0,488 (48,8%).

#### **4.4.3 Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.3.1 Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pengembangan (Y) Wisata Studi UPTD Wisata Pantai Bolihutuo**

Hasil Uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 16,235 sedangkan  $F_{tabel}$  3,280 dan *propability sig*  $0,00 < propability \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, maka secara statistik variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan variabel Profesionalisme (X2), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan (Y) wisata Study UPTD Wisata Pantai Bolohutuo. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan **Diterima**.

#### **4.4.3.2 Pengaruh Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap pengembangan (Y)**

Hasil olahan data menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni SDM Berbasis Kompetensi (X1) bertanda positif, artinya bahwa :  $X1 = 0,514$ , menandakan bahwa variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1), yang diukur oleh Pengembangan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengembangan (Y) yaitu sebesar 0,514 atau 51,4% dengan nilai Sig lebih kecil dari nilai Alpha ( $\alpha$ ) yakni  $0,001 < 0,05$ . Hal ini didukung dengan besarnya pengaruh variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) yang secara langsung terhadap Pengembangan (Y). dengan demikian secara statistik pernyataan hipotesis bahwa variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) terhadap Pengembangan (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan **Diterima**.

#### **4.4.3.3 Pengaruh Variabel Profesionalisme (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Pengembangan (Y)**

Dari hasil olahan data menunjukan bahwa  $X2 = 0,331$  menandakan bahwa Variabel Profesionalisme (X2), yang diukur oleh Pengembangan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan (Y). Hal ini didukung dengan besarnya pengaruh faktor Profesionalisme (X2) yang secara langsung terhadap Pengembangan (Y) sebesar 0,331 atau 33,1%, dengan nilai Sig lebih Kecil dari nilai Alpha ( $\alpha$ ) yakni ( $0,022 < 0,05$ ). Dengan demikian secara statistik bahwa pernyataan hipotesis yang diajukan untuk variabel Profesionalisme (X2) terhadap variabel Pengembangan (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan **Diteerima**.

#### **4.4.4 Korelasi Antar Variabel X**

Dilihat dari gambar struktur Analisis Jalur bahwa variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) menunjukkan korelasinya Cukup kuat dengan variabel Profesionalisme (X2) sebesar 0,406 atau 40,6%.

#### **4.5 Pembahasan**

##### **4.5.1 SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Pengembangan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan antara SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan Profesional (X2) terhadap Pengembangan (Y) Wisata studi UPTD Wisata pantai Bolihutuo menunjukkan hasil sebesar 0,512 atau 51,2% bahwa dengan SDM Berbasis Kompetensi dan Profesional yang baik maka semakin baik pula pengembangan wisata tersebut. atau akan meningkat sebesar 51.2%.

Berdasarkan fakta dilapangan menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sudah baik dimana sebagian pegawai baik secara individu maupun kelompok telah memiliki intelektual, emosional, bahkan social sehingga pegawai mampu menguasai diri dalam menghadapi permasalahan. Demikian pula dari segi Profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa

keberhasilan suatu organisasi dalam bidang pengembangan ditentukan oleh tingkat Kompetensi dan Profesionalisme pegawai

Menurut Restu A. dan Pertiwi, (2013) pegawai yang berkompetensi dan professional yaitu pegawai yang memiliki pengetahuan, pengalaman serta tanggung jawab dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang dimilikinya yaitu berdasarkan; yang pertama pengabdian pada profesi, pegawai yang mengabdikan kepada profesinya akan melakukan totalitas kerja dimana dengan totalitas ini dia akan lebih hati-hati dan bijaksana dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hasil akhir yang berkualitas; yang kedua kewajiban sosial, pegawai harus mempunyai pandangan bahwa tugas yang dilaksanakannya untuk kepentingan public atau bersama; yang ketiga kemandirian, dimana seorang pegawai dituntut harus mampu mengambil keputusan sendiri tanpa adanya dari pihak lain sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan yang dibuat berdasarkan kondisi dan keadaan yang dihadapinya. Demikian menurut Sulistyaningsih, E. (2018: 29) Pengembangan SDM berbasis kompetensi dan profesional dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

#### **4.5.2 SDM Berbasis Kompetensi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pengembangan (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap pengembangan pada UPTD Wisata Pantai Bolihutuo, menunjukkan bahwa kompetensi (X1) yang dimiliki oleh pegawai sudah baik atau lebih tinggi dibandingkan dengan variabel profesionalisme (X2)  $X_{151,4\%} > X_{231,1\%}$ , hal ini ditunjukkan dimana sebagian

pegawai baik secara individu maupun kelompok telah memiliki kemampuan intelektual, emosional bahkan social sehingga pegawai mampu berpikir secara rasional bahkan mampu menguasai diri dalam menghadapi permasalahan baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun memahami lingkungan secara objektif dan moralitas.

Dari hasil analisis Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi terhadap Pengembangan diperoleh nilai kontribusi langsung sebesar 0,514 atau 51,4% dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Pengembangan (Y). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat SDM Berbasis Kompetensi maka semakin tinggi Pengembangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Gogga, M. 2014, Pada Pegawai BPS di Provinsi Sulawesi Barat, yang mengemukakan bahwa Variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karir fungsional. Sutrisno (2010: 101) menyatakan bahwa kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya. Demikian pula yang dikemukakan oleh Padedenan, Y. (2017: 133) Kompetensi pegawai merupakan karakteristik dari kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan pegawai yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai berarti dengan semakin baiknya kompetensi pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan pengembangan suatu organisasi.

#### **4.5.3 Profesionalisme (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pengembangan (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap pengembangan pada UPTD Wisata Pantai Bolihutuo, menunjukkan bahwa profesionalisme (X2) yang dimiliki oleh pegawai tidak cukup baik karena memiliki persentase lebih rendah dibandingkan variabel kompetensi (X1) yaitu  $X231,1\% < X151,4\%$ . Hal ini dikarenakan sebagian pegawai tidak bekerja secara profesional seperti, belum menaati peraturan yang berlaku, hubungan antara sesama pegawai tidak terjalin dengan baik, pegawai tidak menunjukan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan, dan dedikasi yang diberikan tidak secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Profesionalisme (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan (Y) dengan memperoleh hasil sebesar 0,331 atau 31,1% dengan nilai signifikansi ( $0,022 > 0,05$ ). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa apabila variabel Profesionalisme (X2) meningkat maka Pengembangan (Y) Wisata juga mengalami peningkatan sebesar 0,331 atau 31.1%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meilina, D. 2017, pada PT Bank BNI Syariah Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian variabel Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Lembaga hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  berarti ada pengaruh yang signifikan.

Hal ini menandakan bahwa variabel profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik profesionalisme yang ditampilkan pegawai maka akan semakin baik pula pengembangan suatu organisasi. Wibowo (2014:217) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu keahlian atau kemampuan dalam melakukan atau melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang di landasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, maka dalam bab ini menarik kesimpulan mengenai penelitian “Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi dan Profesional Terhadap Pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo (Studi Pada UPTD Wisata Pantai Bolihutuo” adalah sebagai berikut :

1. SDM Berbasis Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan (Y) Wisata pantai Bolihutuo Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
2. SDM Berbasis Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan (Y) Wisata pantai Bolihutuo Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
3. Profesionalisme (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan (Y) Wisata pantai Bolihutuo Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.



## 5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. UPTD Wisata Pantai Bolihutuo diharapkan bisa lebih memberikan pelatihan-pelatihan kepada para pegawainya. Agar setiap *Skill* (keahlian) yang dimiliki oleh para pegawai dapat terus terlatih sehingga dapat membantu didalam meningkatkan pengembangan organisasi itu sendiri.
2. Diharapkan untuk Pimpinan UPTD Wisata Pantai Bolihutuo kiranya dapat memperhatikan dan meningkatkan lagi ruang lingkup dan tanggung jawab para pegawai seperti; dedikasi yaitu pengabdian dan pengorbanan, kewajiban social seperti pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi yaitu keyakinan bahwa yang paling berwewenang dalam menilai pekerjaan adalah teman sesama profesi, dan hubungan sesama profesi seperti kerja sama antar pegawai (Adri, A. 20017: 20). Sehingga dapat berpengaruh besar terhadap pengembangan organisasi tersebut.
3. Penelitian ini hanya mengukur variabel SDM Berbasis Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Pengembangan organisasi, untuk itu diharapkan pada penelitian mendatang dapat diteliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi pengembangan pariwisata seperti, atraksi wisata, infrastruktur, aksesibilitas, dan partisipasi masyarakat (Febrianingrum dkk. 2019: 131)

## DAFTAR PUSTAKA

- Adri, A. 2017. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada kantor inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan*. Makassar : Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar. (<https://repository.iun-alaudin.ac.id> diakses 22 mei 2019)
- Agusti, R. dan Pertiwi, 3013. *Pengaruh Kompetensi, Indenpedensi dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Ekonomi. Vol 21. No 3 September 2013.
- Anonim. 2002. *Undang-undand Repoblik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 :* (<https://kelembagaan.risekdikti.go.id> diakses 5 desember 2019)
- Anugrah K. dan Sudarmayasa IW. 2017. *Pembangunan Pariwisata Daerah melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia di Gorontalo*. Jumpa. Vol. 4. Nomor 1 Juli 2017. (<https://ojs.unud.ac.id> diakses 17 Januari 2020)
- Arida, N.S. dan Adikampana, M. 2016. *Pengembangan Potensi Wisata Purbakala (Heritage Tourism) Berbasis Masyarakat di Das Pakerisan, Kecamatan Tampaksiring, Kabupaten Gianyar*. Analisis Variwisata Vol.16. No 1. 2016 : (<https://ojs.unud.ac.id> diakses 25 april 2019)
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi. Jakarta : Bineka Cipta
- Cogga, M. 2014. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Fungsional pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Sulawesi Barat*. Jakarta : Universitas Terbuka Jakarta : (<https://repository.ut.id/id/eprint/420> diakses 12 mei 2020)
- Damaiyanto, D. dkk 2015. *Profesionalisme Aparatur Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Simpang Raya Kecamatan Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Administrative Reform. Vol.3 No 1. Januari-Maret 2015 : (<https://ar.main.fisif-unmul.ac.id> diakses 10 april 2019)
- Erpina, S. dkk. 2017. *Pengembangan Kemampuan Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Camat Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Administrative Reform, Vol.2 No. 2, Tahun 2014 : (<https://ar.mian.fisip.unmul.ac.id> diakses 24 april 2019)
- Febrianingrum dkk. 2019. *Faktor-taktor yang Memprngaruhi Perkembangan Pariwisata Pantai di Kabupaten Purworwjo*. Desa-Kota, Vol. 1, No. 2, Tahun 2019 : (<https://jurnal.uns.ac.id> diakses 17 juli 2020)

- Gunastri, N.M. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Forum Manajemen. Vol, 11. No 2. 2013 : (<https://ojs.stimihandayani.ac.id> diakses 25 april 2019)
- Hidayat M. 2011. *Strategi Perencanaan dan Pemngembangan Objek Wisata (Study Kasus pada Pantai Pangandaran Kabupaten Ciamis Jawa Barat)*. Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal, Vol. I, No. 1, 2011 (<https://ejournal.upi.edu> diakses 18 Januari 2020)
- Hidayat, M. 2011. *Stratrgi Perencanaan dan Pengembangan Objek Wisata (atudi Kasus Pantai Pangandaran Kabupaten Ciamis Jawa Barat)*. Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal, Vol. I, No 1, 2011 : (<https://ejournal.upi.edu> diakses 10 april 2019)
- Kartika, L.N. dan Sugiarto, A. 2014. *Pengaruh Tingkat kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. XVII. NO 1 April 2014 : (<https://ejournal.uksw.edu> diakses 27 maret 2019)
- Kurniawan, A. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktek Penelitia Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Meilina, D. 2017. *Pengaruh Profesionalisme Karyawan terhadap Pengembangan Lembaga: Studi pada Pt bank BNI Syariah Bekasi*. Jakarta : Universitaas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : (<https://repository.uinjkt.ac.id> diakses 13 mei 2020)
- Nurhayati, L. 2013. *Strategi Pengembangan Desa Cilembu Sebagai Kawasan Agrowisata Dalam Upaya Mengangkat Potensi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Sumedang*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia (<http://repository.upi.edu/id/eprint426> diakses 29 April 2019)
- Pandedenan, Y. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas dan Kebudayaan Kabupaten Sigi*. Jurnal Katalogis. Vol. 5 No. 12 Desember 2017.
- Riduwan, 2010. *Metode dan Tenik Menyusun Tesis*, Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanty, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Suber daya Manusia Untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*, Bandung : PT Refika Aditama

- Setiawan RI. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 1 No. 1 2016. (<https://journal.stieken.ac.id> diakses 18 Januari 2020)
- Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV Alfabeta
- , 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, tesis, dan desertasi*, Bandung : Alfabeta
- Sulistyaningsih, E. 2018. *Membangun Sistem Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi dan Profesional*. Ikraith Humaniora. Vol. 2. No. 2 Juli 2018.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tondobala L. 2012. *Kelayakan Pusat Kota Manado Sebagai destinasi pariwisata*. Media Matarsain. Vol. 9 No. 3 November 2012. (<https://ejournal.unsrat.ac.id> diakses 26 april 2019)
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirjayanti, F. 2014. *Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru*. Riau: Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau : (<http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/4068> diakses 22 April 2019)

No Responden :

**LAMPIRAN I**  
**ANGKET UNTUK PEGAWAI UPTD OBJEK WISATA PANTAI**  
**BOLIHUTUO DALAM RANGKA MENGUKUR PENGARUH SDM**  
**BERBASIS KOMPETENSI DAN PROFESIONAL TERHADAP**  
**PENGEMBANGAN WISATA PANTAI BOLIHUTUO**

---

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Ditempat

Dengan Hormat,

Saya Sofyan Abdjul Mahasiswa Program Sarnaja, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi dan Profesional Terhadap Pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo” Dalam rangka menyusun proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pertanyaan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak/Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlwatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Homat saya,

**Sofyan Abdjul**

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia : .....th
2. Jenis kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Pendidikan Terakhir : .....
4. Masa (lama) kerja : .....

## II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada pilihan yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kanadng-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

## 1. SDM BERBASIS KOMPETENSI

No	Pertanyaan
1	Pegawai mempunyai semangat untuk berprestasi
	a. Selalu mempunyai semangat untuk berprestasi b. Sering mempunyai semangat untuk berprestasi c. Kadang-kadang mempunyai semangat untuk berprestasi d. Jarang mempunyai semangat untuk berprestasi e. Tidak pernah mempunyai semangat untuk berprestasi
2	Pegawai mempunyai perhatian terhadap kualitas dan latihan kerja
	a. Selalu mempunyai perhatian terhadap kualitas dan latihan kerja b. Sering mempunyai perhatian terhadap kualitas dan latihan kerja c. Kadang-kadang mempunyai perhatian terhadap kualitas dan latihan kerja d. Jarang mempunyai perhatian terhadap kualitas dan latihan kerja e. Tidak pernah mempunyai perhatian terhadap kualitas dan latihan kerja
3	Pegawai mempunyai kemampuan dalam pelayanan
	a. Selalu mempunyai kemampuan dalam pelayanan b. Sering mempunyai kemampuan dalam pelayanan c. Kadang-kadang mempunyai kemampuan dalam pelayanan d. Jarang mempunyai kemampuan dalam pelayanan e. Tidak pernah mempunyai kemampuan dalam pelayanan
4	Pegawai mampu memberikan orientasi kepada pengunjung
	a. Selalu mampu memberikan orientasi kepada pengunjung b. Sering mampu memberikan orientasi kepada pengunjung c. Kadang-kadang mampu memberikan orientasi kepada pengunjung d. Jarang mampu memberikan orientasi kepada pengunjung

5	<p>e. Tidak pernah mampu memberikan orientasi kepada pengunjung</p> <p>Pegawai mempunyai kemampuan dalam membangun hubungan kerja</p>
	<p>a. Selalu mempunyai kemampuan dalam membangun hubungan kerja</p> <p>b. Sering mempunyai kemampuan dalam membangun hubungan kerja</p> <p>c. Kadang-kadang mempunyai kemampuan dalam membangun hubungan kerja</p> <p>d. Jarang mempunyai kemampuan dalam membangun hubungan kerja</p> <p>e. Tidak Pernah mempunyai kemampuan dalam membangun hubungan kerja</p>
6	<p>Pegawai mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi dan menciptakan dampak</p>
	<p>a. Selalu mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi dan menciptakan dampak</p> <p>b. Sering mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi dan menciptakan dampak</p> <p>c. Kadang-kadang mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi dan menciptakan dampak</p> <p>d. Jarang mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi dan menciptakan dampak</p> <p>e. Tidak pernah mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi dan menciptakan dampak</p>
7	<p>Pegawai mempunyai kemampuan manajerial (mengarahkan/member perintah dan kerja sama)</p>
	<p>a. Selalu mempunyai kemampuan manajerial</p> <p>b. Sering mempunyai kemampuan manajerial</p> <p>c. Kadang-kadang mempunyai kemampuan manajerial</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Jarang mempunyai kemampuan manajerial</li> <li>e. Tidak pernah mempunyai kemampuan manajerial</li> </ul>
8	Dalam kemampuan berpikir, pegawai dapat berpikir analitis dan konseptual
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu berpikir analitis dan konseptual</li> <li>b. Sering berpikir analitis dan konseptual</li> <li>c. Kadang-kadang berpikir analitis dan konseptual</li> <li>d. Jarang berpikir analitis dan konseptual</li> <li>e. Tidak pernah berpikir analitis dan konseptual</li> </ul>
9	Dalam kemampuan efektivitas pribadi/individu pegawai memiliki kepercayaan diri
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memiliki kepercayaan diri</li> <li>b. Sering memiliki kepercayaan diri</li> <li>c. Kadang-kadang memiliki kepercayaan diri</li> <li>d. Jarang memiliki kepercayaan diri</li> <li>e. Tidak pernah memiliki kepercayaan diri</li> </ul>
10	Pegawai mempunyai komitmen terhadap pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu mempunyai komitmen terhadap pekerjaan</li> <li>b. Sering mempunyai komitmen terhadap pekerjaan</li> <li>c. Kadang-kadang mempunyai komitmen terhadap pekerjaan</li> <li>d. Jarang mempunyai komitmen terhadap pekerjaan</li> <li>e. Tidak pernah mempunyai komitmen terhadap pekerjaan</li> </ul>

## 2. PROFESIONALISME

No	Pertanyaan
1	Dalam pengabdian pada Profesi, pekerjaan dijadikan sebagai tujuan, bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu dijadikan sebagai tujuan, bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan</li> <li>b. Sering dijadikan sebagai tujuan, bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan</li> <li>c. Kadang-kadang dijadikan sebagai tujuan, bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan</li> <li>d. Jarang dijadikan sebagai tujuan, bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan</li> <li>e. Tidak pernah dijadikan sebagai tujuan, bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan</li> </ul>
2	Sebagai seorang pegawai harus memiliki kecakapan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memiliki kecakapan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>b. Sering memiliki kecakapan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>c. Kadang-kadang memiliki kecakapan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>d. Jarang memiliki kecakapan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>e. Tidak pernah memiliki kecakapan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>
3	Dalam melaksanakan kewajiba sosial, pegawai mempunyai peran penting dilingkungan masyarakat
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu mempunyai peran penting dilingkungan masyarakat</li> <li>b. Sering mempunyai peran penting dilingkungan masyarakat</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Kadang-kadang mempunyai peran penting dilingkungan masyarakat</li> <li>d. Jarang mempunyai peran penting dilingkungan masyarakat</li> <li>e. Tidak pernah mempunyai peran penting dilingkungan masyarakat</li> </ul>
4	Pekerjaan pegawai bermamfaat terhadap masyarakat umum
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu bermamfaat terhadap masyarakat umum</li> <li>b. Sering bermamfaat terhadap masyarakat umum</li> <li>c. Kadang-kadang bermamfaat terhadap masyarakat umum</li> <li>d. Jarang bermamfaat terhadap masyarakat umum</li> <li>e. Tidak pernah bermamfaat terhadap masyarakat umum</li> </ul>
5	Pegawai mampu meyelesaikan suatu pekerjaan dengan mandiri (sendiri)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu mampu meyelesaikan suatu pekerjaan dengan mandiri</li> <li>b. Sering mampu meyelesaikan suatu pekerjaan dengan mandiri</li> <li>c. Kadang-kadang mampu meyelesaikan suatu pekerjaan dengan mandiri</li> <li>d. Jaranga mampu meyelesaikan suatu pekerjaan dengan mandiri</li> <li>e. Tidak pernah mampu meyelesaikan suatu pekerjaan dengan mandiri</li> </ul>
6	Pegawai mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain</li> <li>b. Sering mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain</li> <li>c. Kadang-kadang mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain</li> <li>d. Jarang mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan</li> </ul>

	<p>pihak lain</p> <p>e. Tidak pernah mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain</p>
7	<p>Dalam keyakinan terhadap peraturan profesi, penilaian atas pekerjaan pegawai dinilai oleh orang mempunyai kompetensi sesuai bidang pekerjaan pegawai</p>
	<p>a. Selalu dinilai oleh orang mempunyai kompetensi sesuai bidang pekerjaan pegawai</p> <p>b. Sering dinilai oleh orang mempunyai kompetensi sesuai bidang pekerjaan pegawai</p> <p>c. Kadang-kadang dinilai oleh orang mempunyai kompetensi sesuai bidang pekerjaan pegawai</p> <p>d. Jarang dinilai oleh orang mempunyai kompetensi sesuai bidang pekerjaan pegawai</p> <p>e. Tidak pernah dinilai oleh orang mempunyai kompetensi sesuai bidang pekerjaan pegawai</p>
8	<p>Rekan kerja memberikan penilaian dengan jujur yang sesuai dengan peraturan profesi</p>
	<p>a. Selalu memberikan penilaian dengan jujur yang sesuai dengan peraturan profesi</p> <p>b. Sering memberikan penilaian dengan jujur yang sesuai dengan peraturan profesi</p> <p>c. Kadang-kadang memberikan penilaian dengan jujur yang sesuai dengan peraturan profesi</p> <p>d. Jarang memberikan penilaian dengan jujur yang sesuai dengan peraturan profesi</p> <p>e. Tidak pernah memberikan penilaian dengan jujur yang sesuai dengan peraturan profesi</p>
9	<p>Pegawai mampu berhubungan kerja sama dengan pegawai lain (Hubungan dengan sesama profesi)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu berhubungan kerja sama dengan pegawai lain</li> <li>b. Sering berhubungan kerja sama dengan pegawai lain</li> <li>c. Kadang-kadang berhubungan kerja sama dengan pegawai lain</li> <li>d. Jarang berhubungan kerja sama dengan pegawai lain</li> <li>e. Tidak pernah berhubungan kerja sama dengan pegawai lain</li> </ul>
10	Hubungan kerja dengan pegawai lainnya terjalin baik selama bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu terjalin baik selama bekerja</li> <li>b. Sering terjalin baik selama bekerja</li> <li>c. Kadang-kadang terjalin baik selama bekerja</li> <li>d. Jarang terjalin baik selama bekerja</li> <li>e. Tidak pernah terjalin baik selama bekerja</li> </ul>

### 3. PENGEMBANGAN WISATA

No	Pertanyaan
1	UPTD wisata Bolihutuo (Pemerintah dan Dinas terkait) mengadakan atraksi wisata sebagai daya tarik wisatawan
	a. Selalu mengadakan atraksi wisata b. Sering mengadakan atraksi wisata c. Kadang-kadang mengadakan atraksi wisata d. Jarang mengadakan atraksi wisata e. Tidak pernah mengadakan atraksi wisata
2	Apakah atraksi wisata dapat mempengaruhi jumlah pengunjung
	a. Selalu mempengaruhi jumlah pengunjung b. Sering mempengaruhi jumlah pengunjung c. Kadang-kadang mempengaruhi jumlah pengunjung d. Jarang mempengaruhi jumlah pengunjung e. Tidak pernah mempengaruhi jumlah pengunjung
3	Dalam perencanaan pengembangan, UPTD wisata Bolihutuo melakukan promosi dan pemasaran
	a. Selalu melakukan promosi dan pemasaran b. Sering melakukan promosi dan pemasaran c. Kadang-kadang melakukan promosi dan pemasaran d. Jarang melakukan promosi dan pemasaran e. Tidak pernah melakukan promosi dan pemasaran
4	Apakah pasar wisata diadakan di UPTD wisata Bolihutuo
	a. Pasar wisata selalu diadakan di UPTD wisata Bolihutuo b. Pasar wisata sering diadakan di UPTD wisata Bolihutuo c. Pasar wisata kadang-kadang diadakan di UPTD wisata Bolihutuo d. Pasar wisata jarang diadakan di UPTD wisata Bolihutuo e. Pasar wisata tidak pernah diadakan di UPTD wisata Bolihutuo

5	Apakah pasar wisata ramai dikunjungi oleh pengunjung
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu ramai dikunjungi oleh pengunjung</li> <li>b. Sering ramai dikunjungi oleh pengunjung</li> <li>c. Kadang-kadang ramai dikunjungi oleh pengunjung</li> <li>d. Jarang ramai dikunjungi oleh pengunjung</li> <li>e. Tidak pernah ramai dikunjungi oleh pengunjung</li> </ul>
6	Wisatawan yang berkunjung ke lokasi wisata menggunakan transportasi (kendaraan) pribadi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu menggunakan transportasi pribadi</li> <li>b. Sering menggunakan transportasi pribadi</li> <li>c. Kadang-kadang menggunakan transportasi pribadi</li> <li>d. Jarang menggunakan transportasi pribadi</li> <li>e. Tidak pernah menggunakan transportasi pribadi</li> </ul>
7	Dalam berkunjung ketempat tersebut, apakah dapat ditempuh oleh kendaraan umum
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu ditempuh oleh kendaraan umum</li> <li>b. Sering ditempuh oleh kendaraan umum</li> <li>c. Kadang-kadang ditempuh oleh kendaraan umum</li> <li>d. Jarang ditempuh oleh kendaraan umum</li> <li>e. Tidak pernah ditempuh oleh kendaraan umum</li> </ul>
8	UPTD Wisata Bolihutuo menyediakan akomodasi dan pelayanan jasa pendukung (fasilitas dan pelayanan) kepada wisatawan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu menyediakan akomodasi dan pelayanan jasa pendukung kepada wisatawan</li> <li>b. Sering menyediakan akomodasi dan pelayanan jasa pendukung kepada wisatawan</li> <li>c. Kadang-kadang menyediakan akomodasi dan pelayanan jasa pendukung kepada wisatawan</li> <li>d. Jarang menyediakan akomodasi dan pelayanan jasa pendukung kepada wisatawan</li> </ul>

	e. Tidak pernah menyediakan akomodasi dan pelayanan jasa pendukung kepada wisatawan
9	Apakah pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada wisatawan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memberikan pelayanan yang baik kepada wisatawan</li> <li>b. Sering memberikan pelayanan yang baik kepada wisatawan</li> <li>c. Kadang-kadang memberikan pelayanan yang baik kepada wisatawan</li> <li>d. Jarang memberikan pelayanan yang baik kepada wisatawan</li> <li>e. Tidak pernah memberikan pelayanan yang baik kepada wisatawan</li> </ul>



**LAMPIRAN II**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

**Frequencies**

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	2	5.9	5.9	5.9
26-30 Tahun	13	38.2	38.2	44.1
31-35 Tahun	10	29.4	29.4	73.5
>35 Tahun	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	23	67.6	67.6	67.6
Perempuan	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	6	17.6	17.6	17.6
SMA	25	73.5	73.5	91.2
Sarjana	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Masa kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	6	17.6	17.6	17.6
3-4 Tahun	21	61.8	61.8	79.4
>4 Tahun	7	20.6	20.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

### LAMPIRAN III

#### DATA ORDINAL, DATA INTERVAL DAN DATA FREQUENCY

##### 1. Data Ordinal, Data Interval Dan Data Frequency Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	33
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
7	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	24
8	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	27
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
12	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	42
15	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
16	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	41
17	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
18	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
19	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	42
20	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
21	5	3	5	3	3	4	4	3	5	4	39
22	4	5	4	2	3	5	3	3	5	3	37
23	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	43
24	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	42
25	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	42
26	4	4	4	2	3	3	3	4	5	4	36
27	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	36
28	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	32
29	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	43
30	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
31	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	37
32	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	39
33	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	38
34	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	38

<b>Successive Interval</b>											Total
	<b>x1.1</b>	<b>x1.2</b>	<b>x1.3</b>	<b>x1.4</b>	<b>x1.5</b>	<b>x1.6</b>	<b>x1.7</b>	<b>x1.8</b>	<b>x1.9</b>	<b>x1.10</b>	
<b>1</b>	1.000	3.472	2.433	2.153	2.439	1.000	2.433	2.741	2.107	3.076	22.854
<b>2</b>	2.035	2.334	2.433	3.414	2.439	1.000	3.591	2.741	2.107	3.076	25.170
<b>3</b>	2.035	2.334	2.433	2.153	2.439	1.000	3.591	2.741	2.107	1.969	22.802
<b>4</b>	1.000	4.659	2.433	2.153	2.439	1.000	2.433	2.741	2.107	3.076	24.041
<b>5</b>	1.000	2.334	2.433	2.153	2.439	1.000	2.433	2.741	2.969	3.076	22.577
<b>6</b>	1.000	2.334	2.433	2.153	3.790	1.000	2.433	2.741	2.107	1.969	21.960
<b>7</b>	1.000	2.334	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.741	1.000	1.000	13.075
<b>8</b>	1.000	2.334	2.433	1.000	1.000	1.000	2.433	1.000	2.107	1.969	16.276
<b>9</b>	1.000	2.334	2.433	1.000	2.439	1.000	2.433	2.741	2.107	3.076	20.563
<b>10</b>	1.000	2.334	2.433	2.153	2.439	1.000	2.433	2.741	2.969	1.969	21.471
<b>11</b>	3.108	3.472	3.467	3.414	3.790	2.385	3.591	4.029	4.121	4.386	35.762
<b>12</b>	3.108	4.659	4.512	3.414	3.790	2.385	4.744	4.029	4.121	4.386	39.148
<b>13</b>	3.108	3.472	3.467	3.414	3.790	2.385	3.591	4.029	2.969	3.076	33.299
<b>14</b>	2.035	4.659	3.467	3.414	3.790	2.385	4.744	2.741	2.969	4.386	34.588
<b>15</b>	2.035	4.659	4.512	3.414	3.790	2.385	4.744	5.089	4.121	3.076	37.824
<b>16</b>	1.000	3.472	4.512	2.153	3.790	2.385	3.591	4.029	4.121	4.386	33.439
<b>17</b>	3.108	3.472	4.512	3.414	3.790	2.385	3.591	5.089	4.121	3.076	36.558
<b>18</b>	3.108	4.659	3.467	3.414	3.790	3.659	4.744	4.029	4.121	3.076	38.066
<b>19</b>	3.108	3.472	3.467	3.414	3.790	1.000	4.744	4.029	4.121	3.076	34.220
<b>20</b>	2.035	3.472	4.512	3.414	3.790	2.385	3.591	4.029	4.121	4.386	35.735
<b>21</b>	3.108	2.334	4.512	2.153	2.439	2.385	3.591	2.741	4.121	3.076	30.461
<b>22</b>	2.035	4.659	3.467	1.000	2.439	3.659	2.433	2.741	4.121	1.969	28.523
<b>23</b>	3.108	2.334	4.512	3.414	3.790	2.385	4.744	4.029	4.121	3.076	35.512
<b>24</b>	3.108	3.472	4.512	3.414	3.790	1.000	3.591	2.741	4.121	4.386	34.136
<b>25</b>	2.035	3.472	4.512	3.414	2.439	2.385	3.591	5.089	2.969	4.386	34.292
<b>26</b>	2.035	3.472	3.467	1.000	2.439	1.000	2.433	4.029	4.121	3.076	27.071
<b>27</b>	1.000	3.472	3.467	2.153	2.439	1.000	2.433	4.029	4.121	3.076	27.189
<b>28</b>	1.000	1.000	2.433	1.000	2.439	2.385	3.591	2.741	2.969	3.076	22.633
<b>29</b>	3.108	4.659	3.467	3.414	5.270	2.385	3.591	2.741	2.969	4.386	35.989
<b>30</b>	2.035	3.472	2.433	2.153	2.439	1.000	2.433	2.741	2.969	3.076	24.750
<b>31</b>	3.108	3.472	2.433	2.153	2.439	2.385	2.433	2.741	2.969	4.386	28.519
<b>32</b>	3.108	3.472	3.467	2.153	3.790	2.385	3.591	2.741	2.969	3.076	30.750
<b>33</b>	3.108	2.334	3.467	2.153	2.439	1.000	3.591	2.741	4.121	4.386	29.341
<b>34</b>	2.035	3.472	2.433	2.153	2.439	3.659	2.433	2.741	4.121	4.386	29.872

**Frequency Table****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	32.4	32.4	32.4
4	10	29.4	29.4	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	11	32.4	32.4	35.3
4	15	44.1	44.1	79.4
5	7	20.6	20.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	13	38.2	38.2	41.2
4	11	32.4	32.4	73.5
5	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	17.6	17.6	17.6
3	14	41.2	41.2	58.8
4	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.9	5.9	5.9
3	17	50.0	50.0	55.9
4	14	41.2	41.2	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	47.1	47.1	47.1
4	15	44.1	44.1	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	13	38.2	38.2	41.2
4	14	41.2	41.2	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	20	58.8	58.8	61.8
4	10	29.4	29.4	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.6	20.6	23.5
4	10	29.4	29.4	52.9
5	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	5	14.7	14.7	17.6
4	17	50.0	50.0	67.6
5	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

## 2 Data Ordinal, Data Interval Dan Data Frequency Variabel Profesionalisme (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	35
2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	29
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
6	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	38
7	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	41
8	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	31
9	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
10	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
11	3	3	3	4	4	3	1	3	4	5	33
12	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	42
13	4	3	4	5	4	4	3	2	4	4	37
14	5	5	2	3	4	4	3	3	5	4	38
15	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	43
16	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
17	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
18	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
21	5	3	4	3	3	3	4	3	2	3	33
22	5	3	3	3	2	3	3	3	5	3	33
23	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	38
24	4	3	5	4	4	4	3	3	2	3	35
25	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	31
26	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	38
27	5	3	4	2	4	3	5	4	5	5	40
28	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	34
29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
30	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	38
31	5	4	3	3	4	3	4	3	5	5	39
32	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	39
33	5	4	4	3	4	4	2	3	4	5	38
34	5	4	3	3	4	3	4	3	5	5	39

**Successive Interval**

	<b>x2.1</b>	<b>x2.2</b>	<b>x2.3</b>	<b>x2.4</b>	<b>x2.5</b>	<b>x2.6</b>	<b>x2.7</b>	<b>x2.8</b>	<b>x2.9</b>	<b>x2.10</b>	Total
1	2.526	1.000	2.274	2.191	1.969	2.403	1.889	2.783	1.974	1.000	20.008
2	2.526	2.294	2.274	2.191	1.969	2.403	3.734	2.783	2.916	1.000	24.090
3	2.526	1.000	2.274	3.353	1.969	2.403	2.675	2.783	1.974	2.237	23.192
4	2.526	1.000	2.274	1.000	1.969	1.000	1.889	2.783	1.974	1.000	17.414
5	2.526	1.000	3.436	3.353	3.518	2.403	3.734	4.217	2.916	2.237	29.339
6	4.027	2.294	2.274	3.353	3.518	2.403	2.675	2.783	2.916	2.237	28.480
7	2.526	3.459	3.436	4.627	3.518	2.403	3.734	2.783	2.916	2.237	31.638
8	2.526	1.000	1.000	1.000	3.518	1.000	2.675	2.783	2.916	1.000	19.417
9	2.526	2.294	2.274	3.353	3.518	1.000	3.734	4.217	2.916	2.237	28.069
10	2.526	2.294	2.274	2.191	3.518	1.000	3.734	4.217	1.974	2.237	25.965
11	1.000	1.000	2.274	3.353	3.518	1.000	1.000	2.783	2.916	3.473	22.317
12	4.027	2.294	2.274	3.353	3.518	3.759	3.734	2.783	4.104	3.473	33.319
13	2.526	1.000	3.436	4.627	3.518	2.403	2.675	1.000	2.916	2.237	26.337
14	4.027	3.459	1.000	2.191	3.518	2.403	2.675	2.783	4.104	2.237	28.397
15	4.027	3.459	3.436	4.627	3.518	1.000	3.734	4.217	4.104	2.237	34.359
16	4.027	2.294	3.436	3.353	3.518	3.759	3.734	4.217	4.104	3.473	35.914
17	4.027	2.294	4.627	3.353	3.518	2.403	5.089	4.217	2.916	2.237	34.681
18	4.027	3.459	3.436	3.353	5.551	2.403	3.734	4.217	2.916	3.473	36.570
19	2.526	2.294	3.436	3.353	3.518	2.403	3.734	4.217	2.916	2.237	30.633
20	2.526	2.294	3.436	3.353	3.518	2.403	5.089	5.551	4.104	3.473	35.747
21	4.027	1.000	3.436	2.191	1.969	1.000	3.734	2.783	1.000	1.000	22.139
22	4.027	1.000	2.274	2.191	1.000	1.000	2.675	2.783	4.104	1.000	22.055
23	4.027	1.000	3.436	2.191	3.518	1.000	3.734	2.783	4.104	2.237	28.030
24	2.526	1.000	4.627	3.353	3.518	2.403	2.675	2.783	1.000	1.000	24.884
25	2.526	1.000	1.000	2.191	3.518	1.000	1.889	2.783	1.974	2.237	20.117
26	2.526	3.459	2.274	2.191	3.518	2.403	3.734	2.783	4.104	1.000	27.992
27	4.027	1.000	3.436	1.000	3.518	1.000	5.089	4.217	4.104	3.473	30.865
28	4.027	1.000	2.274	2.191	3.518	1.000	3.734	2.783	1.974	1.000	23.501
29	4.027	2.294	4.627	3.353	3.518	2.403	3.734	4.217	2.916	2.237	33.326
30	4.027	1.000	3.436	3.353	3.518	2.403	2.675	4.217	1.974	2.237	28.839
31	4.027	2.294	2.274	2.191	3.518	1.000	3.734	2.783	4.104	3.473	29.399
32	4.027	2.294	2.274	3.353	3.518	3.759	2.675	2.783	2.916	2.237	29.835
33	4.027	2.294	3.436	2.191	3.518	2.403	1.889	2.783	2.916	3.473	28.931
34	4.027	2.294	2.274	2.191	3.518	1.000	3.734	2.783	4.104	3.473	29.399

### Frequency Table

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.9	2.9	2.9
4	15	44.1	44.1	47.1
5	18	52.9	52.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	44.1	44.1	44.1
4	14	41.2	41.2	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.8	8.8	8.8
3	15	44.1	44.1	52.9
4	13	38.2	38.2	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.8	8.8	8.8
3	13	38.2	38.2	47.1
4	15	44.1	44.1	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	5	14.7	14.7	17.6
4	27	79.4	79.4	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	



**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	41.2	41.2	41.2
4	17	50.0	50.0	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	4	11.8	11.8	14.7
3	9	26.5	26.5	41.2
4	17	50.0	50.0	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	21	61.8	61.8	64.7
4	11	32.4	32.4	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.9	5.9	5.9
3	7	20.6	20.6	26.5
4	14	41.2	41.2	67.6
5	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	26.5	26.5	26.5
4	16	47.1	47.1	73.5
5	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

### 3. Data Ordinal, Data Interval Dan Data Frequency Variabel Pengembangan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
1	3	3	2	2	3	3	3	4	2	25
2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	28
3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	24
4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	27
6	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
7	2	2	2	2	2	3	2	2	4	21
8	2	3	3	2	2	3	3	3	3	24
9	2	2	1	3	3	3	2	3	2	21
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
11	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36
12	3	5	4	3	4	4	4	3	5	35
13	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
14	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
15	4	5	4	3	5	5	4	5	4	39
16	4	4	4	3	4	5	4	5	4	37
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
18	4	5	3	3	5	4	4	4	5	37
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
20	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
21	2	3	1	1	4	4	4	4	3	26
22	3	5	2	2	3	4	3	4	3	29
23	2	3	3	2	4	4	4	2	3	27
24	1	4	1	1	3	4	4	4	3	25
25	2	5	2	1	3	4	3	3	2	25
26	3	4	3	2	4	4	4	4	3	31
27	4	5	3	2	4	4	4	4	3	33
28	4	4	2	3	5	4	3	5	4	34
29	3	4	3	2	4	5	5	4	5	35
30	3	4	4	2	4	5	5	4	4	35
31	4	5	3	3	5	5	5	5	3	38
32	4	5	3	3	5	5	4	4	3	36
33	2	4	1	2	4	4	3	4	3	27
34	2	5	3	3	5	4	5	4	3	34

<b>Succesive Interval</b>										
	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Y7</b>	<b>Y8</b>	<b>Y9</b>	<b>Total</b>
1	3.162	1.917	1.936	2.105	1.967	1.000	2.024	3.284	1.000	18.395
2	3.162	1.917	1.936	3.174	2.931	2.264	1.000	3.284	2.355	22.023
3	2.227	1.000	1.936	2.105	1.967	2.264	2.024	2.080	2.355	17.959
4	3.162	2.699	1.936	3.174	1.967	1.000	2.024	2.080	2.355	20.397
5	3.162	1.917	2.753	3.174	1.000	2.264	2.024	2.080	2.355	20.729
6	3.162	2.699	3.848	4.378	2.931	1.000	2.024	2.080	2.355	24.478
7	2.227	1.000	1.936	2.105	1.000	1.000	1.000	1.000	3.466	14.734
8	2.227	1.917	2.753	2.105	1.000	1.000	2.024	2.080	2.355	17.462
9	2.227	1.000	1.000	3.174	1.967	1.000	1.000	2.080	1.000	14.448
10	3.162	1.917	2.753	3.174	1.967	1.000	1.000	2.080	2.355	19.408
11	4.273	2.699	3.848	3.174	2.931	3.555	3.037	3.284	3.466	30.268
12	3.162	3.811	3.848	3.174	2.931	2.264	3.037	2.080	4.490	28.797
13	4.273	3.811	3.848	4.378	4.120	3.555	3.037	3.284	4.490	34.798
14	4.273	3.811	3.848	4.378	4.120	3.555	4.241	3.284	3.466	34.977
15	4.273	3.811	3.848	3.174	4.120	3.555	3.037	4.671	3.466	33.956
16	4.273	2.699	3.848	3.174	2.931	3.555	3.037	4.671	3.466	31.655
17	4.273	3.811	3.848	4.378	2.931	2.264	3.037	3.284	3.466	31.293
18	4.273	3.811	2.753	3.174	4.120	2.264	3.037	3.284	4.490	31.208
19	4.273	2.699	2.753	3.174	2.931	2.264	3.037	3.284	3.466	27.882
20	4.273	3.811	3.848	4.378	2.931	3.555	3.037	3.284	3.466	32.584
21	2.227	1.917	1.000	1.000	2.931	2.264	3.037	3.284	2.355	20.015
22	3.162	3.811	1.936	2.105	1.967	2.264	2.024	3.284	2.355	22.908
23	2.227	1.917	2.753	2.105	2.931	2.264	3.037	1.000	2.355	20.590
24	1.000	2.699	1.000	1.000	1.967	2.264	3.037	3.284	2.355	18.607
25	2.227	3.811	1.936	1.000	1.967	2.264	2.024	2.080	1.000	18.309
26	3.162	2.699	2.753	2.105	2.931	2.264	3.037	3.284	2.355	24.591
27	4.273	3.811	2.753	2.105	2.931	2.264	3.037	3.284	2.355	26.814
28	4.273	2.699	1.936	3.174	4.120	2.264	2.024	4.671	3.466	28.628
29	3.162	2.699	2.753	2.105	2.931	3.555	4.241	3.284	4.490	29.221
30	3.162	2.699	3.848	2.105	2.931	3.555	4.241	3.284	3.466	29.291
31	4.273	3.811	2.753	3.174	4.120	3.555	4.241	4.671	2.355	32.954
32	4.273	3.811	2.753	3.174	4.120	3.555	3.037	3.284	2.355	30.363
33	2.227	2.699	1.000	2.105	2.931	2.264	2.024	3.284	2.355	20.890
34	2.227	3.811	2.753	3.174	4.120	2.264	4.241	3.284	2.355	28.230

**Frequency Table****Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	9	26.5	26.5	29.4
Valid 3	11	32.4	32.4	61.8
4	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8.8	8.8	8.8
3	7	20.6	20.6	29.4
Valid 4	11	32.4	32.4	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	11.8	11.8	11.8
2	8	23.5	23.5	35.3
Valid 3	12	35.3	35.3	70.6
4	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	8.8	8.8	8.8
2	11	32.4	32.4	41.2
Valid 3	15	44.1	44.1	85.3
4	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8.8	8.8	8.8
3	8	23.5	23.5	32.4
Valid 4	15	44.1	44.1	76.5
5	8	23.5	23.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	20.6	20.6	20.6
Valid 4	17	50.0	50.0	70.6
5	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11.8	11.8	11.8
3	10	29.4	29.4	41.2
Valid 4	15	44.1	44.1	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.9	5.9	5.9
3	9	26.5	26.5	32.4
Valid 4	19	55.9	55.9	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8.8	8.8	8.8
3	17	50.0	50.0	58.8
Valid 4	10	29.4	29.4	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**LAMPIRAN IV**  
**UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS**

**1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel SDM Berbasis Kompetensi (X1)**

		Correlations										TOTAL
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	L
X1.1	Pearson Correlation	1	0.329	.547**	.602**	.552**	.424*	.610**	0.309	.550**	.452**	.741**
	Sig. (2-tailed)		0.058	0.001	0	0.001	0.012	0	0.075	0.001	0.007	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	0.329	1	.391*	.432*	.491**	.450**	0.309	.359*	.356*	.381*	.609**
	Sig. (2-tailed)	0.058		0.022	0.011	0.003	0.008	0.076	0.037	0.039	0.026	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.547**	.391*	1	.584**	.609**	.412*	.680**	.675**	.762**	.530**	.853**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.022		0	0	0.015	0	0	0	0.001	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.602**	.432*	.584**	1	.729**	0.255	.730**	.550**	.388*	.535**	.787**
	Sig. (2-tailed)	0	0.011	0		0	0.146	0	0.001	0.023	0.001	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.552**	.491**	.609**	.729**	1	.379*	.683**	.447**	.478**	.501**	.792**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003	0	0		0.027	0	0.008	0.004	0.003	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.424*	.450**	.412*	0.255	.379*	1	.386*	0.312	.511**	0.334	.599**
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.008	0.015	0.146	0.027		0.024	0.072	0.002	0.054	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.610**	0.309	.680**	.730**	.683**	.386*	1	.488**	.516**	.451**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0	0.076	0	0	0	0.024		0.003	0.002	0.007	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	0.309	.359*	.675**	.550**	.447**	0.312	.488**	1	.533**	0.293	.674**
	Sig. (2-tailed)	0.075	0.037	0	0.001	0.008	0.072	0.003		0.001	0.093	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.9	Pearson Correlation	.550**	.356*	.762**	.388*	.478**	.511**	.516**	.533**	1	.545**	.781**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.039	0	0.023	0.004	0.002	0.002	0.001		0.001	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.10	Pearson Correlation	.452**	.381*	.530**	.535**	.501**	0.334	.451**	0.293	.545**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.026	0.001	0.001	0.003	0.054	0.007	0.093	0.001		0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.741**	.609**	.853**	.787**	.792**	.599**	.799**	.674**	.781**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

## 2. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.224	.205	-.068	.103	.126	.376 <sup>*</sup>	.090	.303	.218	.436 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.203	.246	.702	.561	.477	.029	.613	.082	.215	.010
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.224	1	.038	.337	.424 <sup>*</sup>	.315	.363 <sup>*</sup>	.249	.475 <sup>**</sup>	.285	.649 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.203		.832	.051	.012	.070	.035	.155	.005	.102	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.205	.038	1	.466 <sup>**</sup>	.209	.252	.414 <sup>*</sup>	.409 <sup>*</sup>	-.087	.156	.541 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.246	.832		.006	.236	.151	.015	.016	.626	.377	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	-.068	.337	.466 <sup>**</sup>	1	.309	.472 <sup>**</sup>	.124	.171	.043	.260	.549 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.702	.051	.006		.076	.005	.484	.335	.808	.137	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.103	.424 <sup>*</sup>	.209	.309	1	.188	.251	.304	.197	.552 <sup>**</sup>	.583 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.561	.012	.236	.076		.288	.153	.080	.265	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.126	.315	.252	.472 <sup>**</sup>	.188	1	.077	.070	.107	.193	.473 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.477	.070	.151	.005	.288		.667	.693	.547	.274	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	.376 <sup>*</sup>	.363 <sup>*</sup>	.414 <sup>*</sup>	.124	.251	.077	1	.546 <sup>**</sup>	.367 <sup>*</sup>	.177	.675 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.029	.035	.015	.484	.153	.667		.001	.033	.318	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.8	Pearson Correlation	.090	.249	.409 <sup>*</sup>	.171	.304	.070	.546 <sup>**</sup>	1	.172	.344 <sup>*</sup>	.581 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.613	.155	.016	.335	.080	.693	.001		.332	.047	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.9	Pearson Correlation	.303	.475 <sup>**</sup>	-.087	.043	.197	.107	.367 <sup>*</sup>	.172	1	.508 <sup>**</sup>	.571 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.082	.005	.626	.808	.265	.547	.033	.332		.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.10	Pearson Correlation	.218	.285	.156	.260	.552 <sup>**</sup>	.193	.177	.344 <sup>*</sup>	.508 <sup>**</sup>	1	.636 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.215	.102	.377	.137	.001	.274	.318	.047	.002		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.436 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.541 <sup>**</sup>	.549 <sup>**</sup>	.583 <sup>**</sup>	.473 <sup>**</sup>	.675 <sup>**</sup>	.581 <sup>**</sup>	.571 <sup>**</sup>	.636 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.001	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

### 3. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.556**	.663**	.674**	.581**	.520**	0.338	.571**	.503**	.818**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0	0	0	0.002	0.051	0	0.002	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.556**	1	.493**	0.326	.647**	.562**	.624**	.533**	.374*	.781**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.003	0.06	0	0.001	0	0.001	0.029	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.663**	.493**	1	.639**	.401*	.491**	.502**	0.178	.576**	.761**
	Sig. (2-tailed)	0	0.003		0	0.019	0.003	0.002	0.313	0	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.674**	0.326	.639**	1	.430*	0.204	0.097	0.182	.403*	.607**
	Sig. (2-tailed)	0	0.06	0		0.011	0.248	0.585	0.304	0.018	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.581**	.647**	.401*	.430*	1	.637**	.631**	.643**	.434*	.813**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0.019	0.011		0	0	0	0.01	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.520**	.562**	.491**	0.204	.637**	1	.726**	.612**	.500**	.779**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.003	0.248	0		0	0	0.003	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	0.338	.624**	.502**	0.097	.631**	.726**	1	.480**	.445**	.730**
	Sig. (2-tailed)	0.051	0	0.002	0.585	0	0		0.004	0.008	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y8	Pearson Correlation	.571**	.533**	0.178	0.182	.643**	.612**	.480**	1	0.243	.653**
	Sig. (2-tailed)	0	0.001	0.313	0.304	0	0	0.004		0.165	0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	.503**	.374*	.576**	.403*	.434*	.500**	.445**	0.243	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.029	0	0.018	0.01	0.003	0.008	0.165		0
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.818**	.781**	.761**	.607**	.813**	.779**	.730**	.653**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

**LAMPIRAN V**  
**UJI KORELASI ANTAR VARIABEL INDEPENDEN (X1-X2)**

**Correlations**

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.406 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.017
	N	34	34
X2	Pearson Correlation	.406 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.017	
	N	34	34

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN VI

### UJI HIPOTESIS

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALX2, TOTALX1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTALY

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.512	.480	4.148

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.714	2	279.357	16.235	.000 <sup>b</sup>
	Residual	533.403	31	17.207		
	Total	1092.118	33			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.260	7.196		-.870	.391
	TOTALX1	.521	.139	.514	3.742	.001
	TOTALX2	.477	.198	.331	2.409	.022

a. Dependent Variable: TOTALY

**LAMPIRAAN VII**  
**TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI F**

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



**LAMPIRAN VIII**  
**TABEL R (KOEFSISIEN KORELASI SEDERHADA)**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287

<b>23</b>	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
<b>24</b>	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

**LAMPIRAN IX**  
**TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T**

<b>df</b>	<b>Pr</b> <b>0.50</b>	<b>0.25</b> <b>0.20</b>	<b>0.10</b> <b>0.10</b>	<b>0.05</b> <b>0.050</b>	<b>0.025</b> <b>0.02</b>	<b>0.01</b> <b>0.010</b>	<b>0.005</b> <b>0.002</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## LAMPIRAN X SURAT REKOMENDASI PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS Hutan GORONTALO  
Jl. Raden Saleh No. 1, Fak. Ekonomi  
Telp. (081) 518724466, 829973, Fax. (081) 51829973  
Email: [lembagapenlit@unisan.ac.id](mailto:lembagapenlit@unisan.ac.id)

Nomor : 1855/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala UPTD Objek Wisata Pantai Bolihutuo

di,-

Kabupaten Boalemo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE  
NIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sofyan Abdjul  
NIM : E2116237  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : UPTD OBJEK WISATA PANTAI BOLIHUTUO  
Judul Penelitian : PENGARUH SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PROFESIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN WISATA PANTAI BOLIHUTUO PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BOALEMO (STUDI KASUS PADA UPTD OBJEK WISATA PANTAI BOLIHUTUO)

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 19 November 2019

Ketua

**Dr. Rahmisyari, ST., SE**  
**NIDN 0929117202**



**PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO  
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN**



SURAT KETERANGAN

Nomor : **002/UPTD/2020**

Yang bertanda tangan dibawah ini kepala UPTD Wisata Pantai Bolihutuo menerangkan kepada:

Nama : Sofyan Abdjul

Nim : E2116237

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di UPTD Wisata Pantai Bolihutuo sebagai persyaratan Ujian Skripsi dengan judul **"Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi dan Profesional Terhadap Pengembangan Wisata Pantai Bolihutuo Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo (Studi UPTD Wisata Pantai Bolihutuo)"**.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.





**LAMPIRAN XI**  
**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIAT**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS ICHSAN**  
**(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0345/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : SOFYAN ABDJUL  
NIM : E2116237  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi dan Profesional terhadap pengembangan wisata pantai Bolihutuo Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Boalemo.

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 30%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 10 Juli 2020  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi\_SOFYAN ABDJUL\_E2116237\_PENGARUH SDM  
BERBASIS KOMPETENSI DAN PROFESIONAL TERHADAP  
PENGEMBANGAN WISATA PANTAI BOLIHUTUO PADA DINAS  
PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BOALEMO

ORIGINALITY REPORT

30%	28%	12%	22%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium	3%
	Student Paper	
2	www.scribd.com	3%
	Internet Source	
3	repository.unpas.ac.id	1%
	Internet Source	
4	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	1%
	Internet Source	
5	positori.uin-alauddin.ac.id	1%
	Internet Source	
6	portal.boalemokab.go.id	1%
	Internet Source	
7	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY	1%
	Student Paper	
8	jurnal.stieama.ac.id	1%
	Internet Source	

9	<a href="http://jurnal.unigo.ac.id">jurnal.unigo.ac.id</a> Internet Source	1%
10	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1%
13	<a href="http://www.hestanto.web.id">www.hestanto.web.id</a> Internet Source	1%
14	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	1%
15	<a href="http://www.jurnal.stiepar.ac.id">www.jurnal.stiepar.ac.id</a> Internet Source	1%
16	<a href="http://www.stiepar.ac.id">www.stiepar.ac.id</a> Internet Source	1%
17	<a href="http://ferryhadmadari79.blogspot.com">ferryhadmadari79.blogspot.com</a> Internet Source	1%
18	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1%
19	<a href="http://mangihot.blogspot.com">mangihot.blogspot.com</a> Internet Source	1%
20	<a href="http://edoc.pub">edoc.pub</a>	

	Internet Source	1%
21	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	<1%
22	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1%
23	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%
24	<a href="http://lamongankab.go.id">lamongankab.go.id</a> Internet Source	<1%
25	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1%
26	<a href="http://anthoposthink02.blogspot.com">anthoposthink02.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
27	<a href="http://jurnal.umj.ac.id">jurnal.umj.ac.id</a> Internet Source	<1%
28	<a href="http://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	<1%
29	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%
30	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	<1%
	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a>	

31	Internet Source	<1 %
32	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
33	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://artikel.ubl.ac.id">artikel.ubl.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
36	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
37	<a href="http://fmi.or.id">fmi.or.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://rumahskripsilengkap.blogspot.com">rumahskripsilengkap.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://jurnal.untad.ac.id">jurnal.untad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://a-research.upi.edu">a-research.upi.edu</a> Internet Source	<1 %

31	Internet Source	<1 %
32	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
33	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
34	artikel.ubl.ac.id Internet Source	<1 %
35	media.neliti.com Internet Source	<1 %
36	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
37	fmi.or.id Internet Source	<1 %
38	rumahskripsilengkap.blogspot.com Internet Source	<1 %
39	jurnal.untad.ac.id Internet Source	<1 %
40	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
41	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
42	a-research.upi.edu Internet Source	<1 %

43	<a href="http://e-journals.unmul.ac.id">e-journals.unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
45	Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University Student Paper	<1 %
46	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://garuda.ristekdikti.go.id">garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://www.ojs.uma.ac.id">www.ojs.uma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches

< 25 words

Exclude bibliography On



**BIODATA ALUMNI FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TAHUN 2020**

---

NAMA : SOFYAN ABDJUL

NIM : E2116237

JENIS KELAMIN : PRIA

TEMPAT/TANGGAL LAHIR : TILAMUTA, 25 FEBRUARI 1990

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN MASUK : 2016

AGAMA : ISLAM

DAERAH ASAL : GORONTALO

PEKERJAAN :

a) TEMPAT BEKERJA : .....

b) ALAMAT KANTOR : .....

ALAMAT SEKARANG : DUSUN II PASIR PUTIH. DESA BOLIHUTUO. KEC.  
BOTUMOITO. KAB. BOALEMO

DATA KELUARGA :

a) SUAMI : .....

b) ISTRI : OLANDIA OTOLUWA

c) ANAK : SYAQILLA EMLMIRA ABDJUL

d) ORANG TUA:

➤ BAPAK : THAMRIN ABDJUL

➤ IBU : HELRINA ABDULLAH

NO. HP/WA : 0852 4075 7970

Gorontalo, 20 Agustus 2020



Sofyan Abdjul