

**PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KAPABILITAS PENGELOLA WISATA
RIVER TUBING DESA PODUWOMA
KEC. SUAWA TIMUR**

Oleh
CHIKITA HUMALANGGI
E2118004

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2022**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KAPABILITAS PENGELOLA WISATA RIVER TUBING DESA PODUWOMA KEC. SUAWA TIMUR

Oleh

CHIKITA HUMALANGGI
E2118004

SKRIPSI

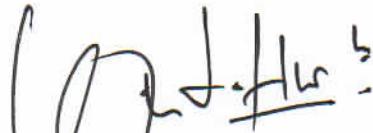
untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 2022

Pembimbing I



Agus Susanto NauE, SE., M.Si
NIDN: 0922087002

Pembimbing II



Wtwin L. Husin, SE., MM
NIDN : 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KAPABILITAS PENGELOLA WISATA RIVER TUBING DESA PODUWOMA KEC. SUWAWA TIMUR

OLEH

CHIKITA HUMALANGGI
E2118004

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. **Zulkarnain Idris, SE., M.Si**
(Ketua Penguji)
2. **Benny Rumambie, SE., MM**
(Anggota Penguji)
3. **Syaiful Pakaya, SE., MM**
(Anggota Penguji)
4. **Agus Susanto Naue, SE., M.Si**
(Pembimbing Utama)
5. **Wiwin L. Husin, SE., MM**
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,2022

Yang membuat pernyataan



Chikita Humalanggi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur”** sesuai dengan yang direncanakan. Pada Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis terselesaikan.

Oleh karena itu izinkan saya untuk menyampaikan terima kasih kepada: Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Icshan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Icshan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si, sebagai Ketua Program Studi. Bapak Agus Susanto Naue, SE.,M.Si selaku pembimbing I, Ibu Wiwin L Husin, SE.,MM selaku Pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Icshan Gorontalo, Bapak pimpinan Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Ucapan Terima Kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo,.....2022

Penulis

ABSTRACT

CHIKITA HUMALANGGI. E2118004. THE EFFECT OF KNOWLEDGE AND SKILLS ON THE CAPABILITY OF RIVER TUBING MANAGEMENT AT PODUWOMA VILLAGE, EAST SUWAWA SUBDISTRICT, BONE BOLANGO DISTRICT

This study aims to find to what extent the effect of Knowledge (X1) and Skills (X2) on the Capability of River Tubing Tourism Management at Poduwoma Village, East Suwawa Subdistrict. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and sampling technique used in this study uses the Census method. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method employs the path analysis method. The results of the first test show that Knowledge (X1) and Skills (X2) simultaneously have a significant effect on the Capability of the River Tubing Tourism Management at Poduwoma Village, East Suwawa Subdistrict, namely 0.615 or 61.5%. The results of testing the second hypothesis illustrate that Knowledge (X1) partially has a significant effect on the Capability of River Tubing Tourism Management at Poduwoma Village, East Suwawa Subdistrict, which is 0.387 or 38.7%. The results of the third test indicate that Skills (X2) partially has a significant effect on the Capability of the River Tubing Tourism Management at Poduwoma Village, East Suwawa Subdistrict, which is 0.344 or 34.4%.



Keywords: knowledge, skills, capability

ABSTRAK

CHIKITA HUMALANGGI. E2118004. PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KAPABILITAS PENGELOLA RIVER TUBING DESA PODUWOMA KECAMATAN SUWAWA TIMUR KABUPATEN BONE BOLANGO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur yaitu sebesar 0,615 atau 61,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pengetahuan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur yakni sebesar 0,387 atau 38,7%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa keterampilan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur yakni sebesar 0,344 atau 34,4%.

Kata kunci: pengetahuan, keterampilan, kapabilitas



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman pengaji	iii
Halaman pernyataan.....	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN.....	3
1.1. Latar Belakang	3
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat Teoritis	8
1.4.2. Manfaat Praktis	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1. Kajian Pustaka.....	9
2.1.1. Konsep Tentang Pengetahuan.....	9
2.1.2. Tingkat Pengetahuan	10
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Memepengaruhi Pengetahuan.....	11
2.1.4. Indikator Pengetahuan.....	12
2.1.5. Pengertian Keterampilan.....	13
2.1.6. Jenis–Jenis Keterampilan.....	16
2.1.7. Pengembangan Keterampilan Kerja.....	18
2.1.8.Indikator Keterampilan.....	19

2.1.9. Pengertian Kapabilitas.....	20
2.1.10.Indikator Kapabilitas	28
2.2. Kerangka Pikiran.....	28
2.3. Hipotesis	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	30
3.1.Objek Penelitian.....	30
3.2 Metode Penelitian.....	30
3.2.1 Desain Penelitian.....	30
3.2.2 Oprasionalisasi Variabel Penelitian.....	30
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	33
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	33
1. Jenis Data	33
2. Sumber Data.....	33
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.6 Prosedur Penelitian	34
1. Uji Validitas.....	34
2. Uji Reliabilitas.....	36
3. Konversi Data.....	36
3.2.7. Metode Analisis.....	37
3.2.7.1 Langkah-langkah <i>Path Analysis</i>	38

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kesuksesan sebuah organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ditempatkan pada setiap job ataupun jabatan, dimana keahlian dan kemampuan dari setiap anggota akan sangat menentukan berhasil tidaknya sebuah organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh para anggota maka akan semakin besar peluang organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal penempatan anggota pada suatu jabatan atau struktur, dikenal istilah *The Right Man on The Right Place* atau dengan kata lain menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dan sumber daya utama bagi sebuah organisasi dimana SDM dianggap sebagai motor penggerak utama bagi organisasi. Semakin tinggi keahlian (skill) dan kemampuan (capability) dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi maka akan semakin mudah pula sebuah organisasi dalam memilih, menilai dan menempatkan orang-orang sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka pada suatu jabatan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila pekerjaan-pekerjaan di dalam organisasi dapat mewujudkan fungsinya sebagai komponen dasar dari struktur organisasi. Untuk menjamin hal tersebut, maka diperlukan anggota yang dapat

memenuhi standar sesuai analisis pekerjaan. Kualifikasi tingkat kemampuan anggota perlu dilakukan untuk lebih menjamin agar jalannya operasional organisasi dapat di laksanakan dengan baik.

Kegagalan yang sering dialami oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan banyak disebabkan oleh karena dalam menilai dan menempatkan seseorang dalam suatu posisi tertentu tidak memperhatikan Kemampuan (capability) yang dimiliki tetapi lebih banyak memperhatikan factor-faktor non teknis seperti misalnya karena ada hubungan keluarga dengan pimpinan atau bahkan karena keluarga dari penguasa atau pejabat yang lebih tinggi. Di samping itu pula terkadang seorang pemimpin tanpa melihat kemampuan dari seseorang namun hanya karena hubungan pertemanan sehingga menempatkan seseorang pada posisi yang tidak sesuai.

Menurut Thoha (2014:211) kapabilitas merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2018:57) menjelaskan bahwa kapabilitas merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kapabilitas adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Begitu pentingnya kapabilitas yang harus dimiliki oleh anggota kelompok baik dari segi kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Dengan indikatornya antara lain yaitu kecerdasan angka,

pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spesialisasi, dan daya ingat dan Kemampuan Fisik yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. Dengan indikatornya antara lain yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan eksplosif, fleksibelitas luas, fleksibelitas dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

Dunia pariwisata dewasa ini telah berkembang dengan pesat dan sudah menjadi salah satu kebutuhan bagi sebagian masyarakat untuk memanfaatkan waktu libur dengan berwisata ke berbagai tempat wisata baik di gorontalo mauapun diluar daerah gorontalo. Semakin berkembangnya minat masyarakat dalam berwisata menjadi peluang tersendiri bagi sebagian orang dalam upaya menyediakan kebutuhan para wisatawan. Sebagaimana diketahui bahwa objek wisata banyak macamnya seperti wisata alam, wisata budaya, wisata pantai, sungai dan gunung serta wisata religi. Tempat wisata ada yang terbentuk oleh alam seperti pantai, sungai, pegunungan serta air terjun. Disamping itu ada pula tempat wisata yang terbentuk karena campur tangan manusia seperti tempat pemandian yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas.

Di Provinsi Gorontalo banyak lokasi wisata yang dapat dikunjungi oleh para wisatawan. Salah satu lokasi wisata yang mungkin bagi sebagian orang kurang dikenal oleh karena untuk menikmati wisata ini dibutuhkan keberanian dan kemampuan khusus. Lokasi wisata ini adalah sungai arus deras yang dijadikan sebagai spot wisata arung jeram. Objek wisata ini berlokasi di desa

Poduwoma Kec. Suwawa Timur Kab. Bone Bolango. Objek wisata ini telah berjalan sejak tahun 2012 dan pengelolaan tempat wisata alam ini dikelola oleh organisasi wisata yang terdiri dari anak-anak muda desa setempat yang membentuk sebuah organisasi pengelola lokasi wisata River Tubing dibawah bimbingan pemerintah Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

Sebagaimana organisasi pada umumnya, maka organisasi pengelola wisata River Tubing dan Arung jeram ini terus melakukan pembenahan dalam organisasinya maupun dalam manajemen pengelolaan objek wisata. Pada awal berdirinya kelompok pengelola ini yang kemudian dijadikan sebagai sebuah organisasi menjadi sangat peduli terhadap ketersediaan sumber daya pengelola yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan harapan. Perjalanan panjang organisasi pengelola wisata ini bukan tidak pernah menghadapi masalah, namun hal tersebut tidak menjadikan mereka patah semangat, akan tetapi hal tersebut dijadikan motivasi untuk terus berbenah.

Masalah kualitas sumber daya manusia yang menjadi pengelola menjadi sebuah masalah tersendiri dimana umumnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi ini sebagian besar adalah generasi muda yang berasal dari desa sekitar tempat lokasi wisata tersebut. Rata-rata anggota dari organisasi ini secara formal berpendidikan SMA sederajat serta masih ada yang belum berpengalaman dalam dunia arung jeram.

Keterbatasan kemampuan sebagian anggota bisa menyebabkan para wisatawan tidak puas dengan apa yang mereka rasakan. Sebagaimana tujuan dari terbentuknya organisasi pengelola wisata ini adalah untuk memberikan

pelayanan kepada para wisatawan dan juga sebagai sumber informasi bagi wisatawan.

Pentingnya kapabilitas pengelola adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja anggota, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kapabilitas semakin penting karena manajer atau pimpinan memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memberikan kemampuan pada masing-masing anggota, manajer harus mengetahui motif dan kemampuan yang diinginkan anggota. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncocious needs*), berbentuk materi atau non materi, baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang penulis lakukan menemukan permasalahan terkait dengan kapabilitas dari para anggota pengelola wisata River Tubing seperti dari segi kemampuan anggota dalam memberikan layanan kepada pengunjung yang belum optimal, misalnya menjelaskan kondisi jalur wisata dan penggunaan alat-alat yang digunakan dalam menelusuri sungai bone. Masih lemahnya para anggota dalam menerapkan aturan-aturan yang berlaku dilokasi wisata yang dapat membahayakan pengunjung, terlebih lagi aturan-aturan dalam menelusuri sungai yang sangat beresiko. Kemudian, kemampuan individu dalam hal

belajar dari pengalaman dan memusatkan perhatian pada tugas yang masih terdapat anggota pengelola yang tidak memperhatikan meskipun selama ini belum terjadi kecelakaan namun diberbagai tempat di Indonesia sering muncul berita kecelakaan di wisata river tubing. Dengan kondisi kapabilitas anggota pengelola wisata yang masih minim akan berimbas pada timbulnya resiko-resiko pada wisata river tubin. Selain itu, anggota kelompok yang dimiliki saat ini, masih ada beberapa anggota kelompok yang memiliki kemampuan tidak sesuai dengan harapan kelompok seperti terbatasnya kemampuan intelektual mereka dalam hal penguasaan terhadap objek wisata, terbatasnya kemampuan nalar dan wawasan para anggota kelompok..

Permasalahan yang telah dimukakan diduga disebabkan masih terbatasnya pengetahuan dan keterampilan dari para anggota kelompok dalam mengelolah wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur. Berdasarkan kondisi ini maka tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi yang penulis rangkum dalam sebuah judul penelitian **“Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas dan untuk membatasi permasalahan yang dibahas maka penulis akan membatasi masalah dengan merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa Besar Pengaruh Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) secara Simultan berpengaruh Signifikan Terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur?
2. Seberapa Besar Pengaruh Pengetahuan (X_1) secara Parsial berpengaruh Signifikan Terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur?
3. Seberapa Besar Pengaruh Keterampilan (X_2) secara Parsial berpengaruh Signifikan Terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu yang berkaitan dengan masalah Pengetahuan dan Keterampilan serta Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) secara Simultan Terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X_1) secara Parsial Terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterampilan (X_2) secara Parsial Terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu pengetahuan, keterampilan dan kapabilitas

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep Tentang Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang mengadakan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terhadap obyek terjadi melalui panca indera manusia yakni pengelihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba dengan sendiri. Pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian persepsi terhadap obyek.

Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Siagian, 2018;191). Pengetahuan menurut Bloom *dalam* Siagian (2018;193), merupakan satu dari tiga *domain* yang mempengaruhi perilaku manusia. Pengetahuan memiliki peranan yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang, karena dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan.

Pengetahuan dapat diperoleh melalui dua cara, yaitu cara tradisional dan cara modern (Siagian, 2018;197).

a. Cara tradisional

Cara kuno atau tradisional ini dipakai orang untuk memperoleh kebenaran pengetahuan sebelum ditemukannya metode ilmiah, cara tersebut antara lain:

1) Cara coba salah

Cara coba salah dikenal dengan *trial and error*. Cara coba salah ini dengan menggunakan kemungkinan dalam memecahkan masalah, apabila kemungkinan itu tidak berhasil dicoba kemungkinan yang lain, dan apabila ketiga gagal dicoba kemungkinan keempat dan seterusnya, sampai masalah tersebut dapat dipecahkan.

2) Cara kekuasaan atau otoritas

Cara pemegang otoritas, baik pemimpin pemerintah, tokoh agama, maupun ahli ilmu pengetahuan pada prinsipnya mempunyai mekanisme yang sama di dalam penemuan pengetahuan. Prinsip ini adalah orang lain menerima pendapat yang disampaikan oleh orang yang mempunyai otoritas, tanpa menguji atau membuktikan kebenarannya terlebih dahulu baik secara empiris ataupun berdasarkan penalaran sendiri. Orang yang menerima pendapat menganggap bahwa apa yang ditemukan orang yang mempunyai otoritas selalu benar.

3) Berdasarkan pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi dapat digunakan sebagai upaya memperoleh pengetahuan. Hal ini dilakukan dengan cara mengulang kembali pengalaman yang diperoleh dalam pemecahan masalah yang dihadapi pada masa-masa yang lalu.

4) Melalui jalan pikiran

Seiring dengan perkembangan kebudayaan umat manusia, cara berfikir manusia pun ikut berkembang, sehingga telah mampu menggunakan

penalarannya dalam memperoleh pengetahuan, baik secara berpikir deduksi ataupun induksi.

b. Cara modern

Cara baru atau modern dalam memperoleh pengetahuan dewasa ini lebih sistematis, logis dan ilmiah. Cara ini disebut metode penelitian. Melalui metode ini selanjutnya dikenal dengan metode ilmiah penelitian.

2.1.2 Tingkatan pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2012;191), ada enam tingkatan pengetahuan yang dicapai dalam domain kognitif, yaitu:

a. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah disepakati sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh karena itu, tahu ini merupakan tingkat yang paling rendah.

b. Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui.

c. Aplikasi (*Appllication*)

Aplikasi diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya).

d. Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menyatakan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi tersebut dan masih ada kaitannya satu sama lain.

e. Sintesis (*Syntesis*)

Sintesis menunjukkan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau bagian-bagian di dalam suatu keseluruhan yang baru.

f. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau obyek.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan

Menurut Depkes R.I (Wawan dan Dewi, 2012), pengetahuan dipengaruhi oleh:

a. Faktor internal

1) Pendidikan

Pendidikan dapat mempengaruhi perilaku seseorang terhadap pola hidup terutama dalam motivasi sikap. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin mudah untuk penerimaan informasi.

2) Pekerjaan

Pekerjaan merupakan suatu cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan banyak tantangan. Pekerjaan dilakukan untuk menunjang kehidupan pribadi maupun keluarga. Bekerja dianggap kegiatan yang menyita waktu.

3) Umur

Usia adalah umur individu yang terhitung mulai dari dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir.

b. Faktor eksternal

1) Faktor lingkungan

Lingkungan sekitar dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu maupun kelompok. Jika lingkungan mendukung ke arah positif, maka individu maupun kelompok akan berperilaku positif, tetapi jika lingkungan sekitar tidak kondusif, maka individu maupun kelompok tersebut akan berperilaku kurang baik.

2) Sosial budaya

Sistem sosial budaya yang ada dalam masyarakat dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang.

2.1.4 Indikator Pengetahuan

Menurut Fitriani (Yuliana, 2017), Indikator pengetahuan yaitu antara lain:

1. Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi proses dalam belajar, semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin mudah seseorang tersebut untuk menerima sebuah informasi. Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh di pendidikan formal, akan tetapi dapat diperoleh juga pada pendidikan non formal. Pengetahuan seseorang terhadap suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek

ini menentukan sikap seseorang terhadap objek tertentu. Semakin banyak aspek positif dari objek yang diketahui akan menumbuhkan sikap positif terhadap objek tersebut. pendidikan tinggi seseorang didapatkan informasi baik dari orang lain maupun media massa. Semakin banyak informasi yang masuk, semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan.

2. Sumber informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengetahuan jangka pendek (*immediate impact*), sehingga menghasilkan perubahan dan peningkatan pengetahuan. Kemajuan teknologi menyediakan bermacam-macam media massa yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang informasi baru. Sarana komunikasi seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, penyuluhan, dan lain-lain yang mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.

3. Sosial budaya dan Ekonomi

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan seseorang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau tidak. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan ketersediaan fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu, sehingga status sosial ekonomi akan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

4. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar individu baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada pada lingkungan tersebut. Hal tersebut terjadi karena adanya interaksi timbal balik yang akan direspon sebagai pengetahuan.

5. Pengalaman

Pengetahuan dapat diperoleh dari pengalaman pribadi ataupun pengalaman orang lain. Pengalaman ini merupakan suatu cara untuk memperoleh kebenaran suatu pengetahuan.

6. Usia

Usia mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Bertambahnya usia akan semakin berkembang pola pikir dan daya tangkap seseorang sehingga pengetahuan yang diperoleh akan semakin banyak.

2.1.5 Pengertian Keterampilan

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya. Jika ini yang

digunakan, maka kata “keterampilan” yang dimaksud adalah kata benda (Fauzi, 2012: 7).

Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Sri Widiastuti, 2010: 49). Sedangkan menurut Hari Amirullah (2017:17) istilah terampil juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Menurut Singer dikutip oleh Amung (2011: 61), keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif. Menurut Hottinger (Amirullah, 2017: 18), keterampilan gerak berdasarkan faktor-faktor genetik dan lingkungan dapat dibagi dua yaitu: (a) keterampilan *phylogenetic*, adalah keterampilan yang dibawa sejak lahir, yang dapat berkembang seiring dengan bertambahnya usia anak tersebut. (b) keterampilan *ontogenetic*, merupakan keterampilan yang dihasilkan dari latihan dan pengalaman sebagai hasil dari pengaruh lingkungan.

Dengan demikian dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut: Pertama, faktor individu/pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan yang diajarkan. Kedua, faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu, dan lingkungan sangat berperan dalam penguasaan keterampilan. Ketiga, faktor

situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktik yang dilakukan.

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai susksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktik ,baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan ,kemampuan,kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Keahlian akan membuat seseorang karyawan mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Menurut Amirullah (2017:21) menjelaskan bahwa “*Skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik

sehingga tercapai tujuan yang diinginkan”. Menurut Bateman dan Snell (2014:10) menjelaskan “Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi”.

Menurut pendapat Kasmir dan Jakfar (2016:172) menyatakan “Komponen organisasi yang penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan”.

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Selain itu keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program pelatihan ataupun bimbingan. Pelatihan dan sebagainya harus didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki orang tersebut dalam dirinya. Kemampuan dasar ini dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat dan bernilai tambah bagi dirinya maupun bagi orang lain apabila dikombinasikan dengan bimbingan ataupun pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2019:50) mengemukakan bahwa “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan

prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai atau karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Sedangkan menurut Mubarok (2017:56) “Pelatihan sumber daya manusia merupakan wahana untuk meningkatkan daya saing perusahaan atau organisasi, terutama dalam situasi persaingan yang semakin ketat”. Secara umum pelatihan untuk memperoleh keterampilan dalam suatu kemampuan untuk mempergunakan akal, ide, serta kreatifitas dalam mengerjakan, membuat ataupun mengubah sesuatu menjadi yang lebih bermakna sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai tambah dari hasil yang dikerjakan tersebut.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut, pertama, faktor individu atau pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan yang diajarkan. Kedua, faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu, dan lingkungan sangat berperan dalam penguasaan keterampilan. Ketiga, faktor situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktik yang dilakukan.

2.1.6 Jenis-jenis Keterampilan

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi

pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknikal, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal.

Menurut Amirullah (2017:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

1. Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami

bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Sedangkan menurut Robert L Kanz (Rafiee, 2017:12-14) jenis-jenis keterampilan, yakni:

1. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Keterampilan Konseptual adalah kemampuan manajer untuk melihat keseluruhan organisasi sebagai suatu entitas yang lengkap. Keterampilan Konseptual ini meliputi pemahaman tentang kerjasama setiap unit kerja dalam organisasi beserta pemahaman tentang ketergantungan satu unit kerja dengan unit kerja lainnya, perubahan pada suatu unit kerja juga akan mempengaruhi unit kerja atau bagian lainnya. Keterampilan ini meliputi pemahaman tentang hubungan antar institusi, industri dan masyarakat serta pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor politik, sosial dan kondisi ekonomi suatu negara terhadap bisnis perusahaannya. Dengan pemahaman-pemahaman tersebut, seorang manajer tingkat tinggi atau *top management* dapat memahami kondisi bisnis secara keseluruhan dan mengambil tindakan yang tepat untuk kesuksesan organisasinya. Keterampilan konseptual ini sangat penting bagi manajemen tingkat tinggi (*top management*) namun kurang penting bagi manajemen tingkat menengah dan tidak diharuskan untuk manajemen tingkat pertama. Keterampilan konseptual ini juga sering

disebut dengan keterampilan analisis (*analytical skill*) ataupun keterampilan perceptual (*perceptual skill*).

2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skills*)

Keterampilan berhubungan dengan orang lain atau *humanity skills* ini adalah kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasinya serta membangun pemahaman dan usaha kooperatif dalam tim yang dipimpinnya. Keterampilan ini akan memungkinkan para manajer untuk menjadi pemimpin dan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu, para manajer juga harus dapat memanfaatkan potensi karyawannya secara efektif di perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keterampilan ini. Komunikasi yang baik dan efektif akan memberikan dampak positif terhadap karir manajer yang bersangkutan dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan berhubungan dengan orang lain ini penting bagi semua tingkatan manajemen di suatu organisasi atau perusahaan. Keterampilan ini juga disebut sebagai keterampilan *interpersonal* (antarpribadi) atau *human skills* (keterampilan kemanusiaan).

3. Keterampilan teknis (*technical skills*)

Keterampilan teknis ini adalah kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Contohnya seperti kemampuan dan pengetahuan untuk merancang produk, memperbaiki mesin, mengoperasikan mesin, merakit komputer, membuat program komputer, menyiapkan pembukuan dan laporan

keuangan, menjual produk, menciptakan lagu, memasak makanan dan lain sebagainya. Keterampilan teknik ini merupakan keterampilan yang penting bagi manajer di tingkat pertama namun kurang penting atau tidak wajib untuk dimiliki oleh manajemen tingkat atas.

Dapat dikatakan bahwa semua keterampilan yang diperlukan oleh manajer dalam menjalankan fungsi manajemen sudah dirangkum dalam tiga keterampilan manajemen dasar ini. Contohnya seperti keterampilan pengendalian atau *controlling skills*, seorang manajer dapat mengendalikan karyawannya melalui keterampilan manajerial dasar yang dimilikinya yaitu keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*).

2.1.7 Pengembangan Keterampilan Kerja

Keterampilan seorang karyawan saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang karyawan mempunyai potensi skill (keterampilan) yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat berkerja. Perusahaan atau lembaga juga telah meningkatkan fasilitas yang cukup memadai untuk para karyawannya, agar para karyawan dapat melakukan kegiatan pekerjaannya secara efektif. Dalam pengertian skill yaitu sebagai kelebihan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dan pengalaman saat bekerja (Fauzi, 2012).

Skill (keterampilan) yang dimiliki seorang karyawan merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi tersebut. Untuk memberikan

suatu pelayanan yang terbaik dari seorang karyawan kepada masyarakat, maka keterampilan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang karyawan dalam waktu yang tepat harus mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi. Untuk mendukung efektivitas kerja perusahaan atau organisasi, maka diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Seorang karyawan harus memiliki keterampilan sebagai kemampuan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pengetahuan dari seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya dengan baik, apabila seorang karyawan mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat. Dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat dilihat dari cara kinerja karyawan tersebut, dengan cara meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja serta strategi keterampilan karyawan yang akan mempengaruhi keahliannya dalam melaksanakan tugasnya (Amung, 2011).

Setiap manusia memiliki ciri khas tersendiri yang menggambarkan jati dirinya. Bahkan, saudara kembar sekalipun memiliki kepribadian yang berbeda. Dikarenakan kepribadian seseorang yang beragam satu dengan yang lain, tentunya pengembangan dan pengajaran yang diberikan kepada masing-masing karakter beragam pula. Mulai dari pengajaran seperti teori hafalan, hitungan, sampai dengan pelatihan keterampilan dalam suatu bidang tertentu. Saya akan lebih menekankan pada pelatihan keterampilan (*soft skill*) (Amung, 2011).

Menurut Dianindariani (2015) menjelaskan “Pelatihan keterampilan atau yang seringkali disebut *soft skill* sangat penting dalam mengimbangi *hard skill* yang sudah dijalani di sekolah maupun universitas. *Hard skill* memang penting, namun tidak ada artinya jika kita tidak memiliki *soft skill* untuk menunjang semua kemampuan di bidang itu”.

Bentuk dari *soft skill* juga bermacam-macam, mulai dari pelatihan seperti seminar dan workshop hingga pengembangan keterampilan lainnya seperti dalam Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja.

2.1.8 Indikator Keterampilan

Menurut Handoko, (2014:19) menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

1. Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya;
2. Sikap yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan;
3. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara individual;
4. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team

2.1.9 Pengertian Kapabilitas

Siagian (2018:83), menjelaskan kapabilitas sesuai kualifikasi anggota organisasi dengan menyoroti kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

Banyak kegiatan dalam organisasi yang menuntut kemampuan fisik yang tinggi tidak menuntut daya kognitif atau daya nalar yang besar.

Tetapi sebaliknya tidak sedikit kegiatan yang menuntut kapabilitas intelektual yang tinggi. Kapabilitas berasal dari kata mampu (able) yang pengertiannya dalam bahasa Indonesia adalah cakap, dapat atau mahir. Kecakapan atau kemampuan disini dapat diartikan sebagai skill. Teori kecakapan manajerial (managerial skills) menurut Gie (2009:202), menguraikan pengertian kecakapan atau skill yang relevan sebagai kemampuan manajerial.

Kemampuan konsepsional menurut Terry (2014:321), mencakup kemampuan untuk memvisualisasikan organisasi/perusahaan secara keseluruhan untuk melihat berbagai fungsi yang berhubungan dengan situasi atau keadaan tertentu. Terry selanjutnya menyatakan tentang kemampuan teknis yang mencakup keahlian dan pengetahuan mengenai sebuah aktivitas/kegiatan kerja atau bidang pekerjaan yang spesifik, yang berhubungan dengan suatu proses, prosedur atau teknik tertentu. Kemampuan sosial (social abilities) dalam pustaka sering pula digunakan istilah kemampuan kemanusiaan (human abilities). Menurut Atmosudirdjo (2005:124), kemampuan sosial sebagai kesanggupan seseorang untuk melakukan hubungan antar manusia, dengan segala macam sifat dan konsekuensinya sebagai hubungan interaksi sosial. Pendapat lain seperti dikutip Handoko (2014:137), menyatakan bahwa kemampuan adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain baik secara individu maupun kelompok.

Dari pengertian di atas, sebenarnya memiliki sasaran yang sama yakni menunjuk pada bagaimana kemampuan seseorang pemimpin dalam melakukan hubungan kerjasama dengan orang lain serta kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Namun banyak ahli berpendapat bahwa dalam melakukan interaksi dengan orang lain atau masyarakat, terutama dalam memainkan peranannya sebagai pemimpin, banyak kendala yang dihadapi. Selanjutnya Terry (2014:322), salah satu yang sering dijadikan sumber acuan para penulis, berpendapat bahwa kemampuan kemanusiaan mencakup kemampuan untuk bekerja dengan pihak lain, dan mencapai kerjasama dengan orang-orang atau kelompok dalam bidang-bidang tugas pekerjaan.

Keseluruhan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan oleh Winardi (2016:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”. Sedangkan Lowser dan Poter mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual *skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2013 : 61).

Kemampuan pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu : kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut. Jadi kemampuan adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do* (As'ad, 2013 : 60). Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi secara universal adalah memiliki kemampuan mengelola bidang

administrasi dan penguasaan bahasa untuk bergaul dan berhubungan dengan manusia untuk mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau standar saja. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan reality artinya karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan, yang memadai dan memiliki sifat-sifat tersebut di atas untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha hingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*) Keterampilan dan keahlian sumber daya manusia juga penting bagi organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan (Siagian (2018:109). Organisasional semakin kompleks dewasa ini, semakin beraneka ragam keahlian dan keterampilan yang diperlukan di pasaran kerja, tersedia tidaknya orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu itu bukanlah hal yang konstan. Dalam hal demikian artinya bisa saja terjadi bahwa pada suatu ketika tertentu terjadi kelangkaan orang yang memiliki keahlian atau keterampilan tertentu maka sikap dan tindakan para pencari tenaga kerja baru pasti dibandingkan dengan jika tidak menghadapi suasana kelangkaan. Perbedaan sikap dan tindakan itu ditentukan oleh urgen tidaknya organisasi mempekerjakan tenaga kerja yang pengetahuan dan keterampilannya sulit dicari itu. Dengan demikian organisasi harus merubah kebijaksanaan, seperti kebijaksanaan promosi dari dalam tentang tingkat gaji

yang akan diberikan agar memperoleh tiga kerja yang dapat menguasai banyak bidang keahlian dan keterampilan sehingga di sisi lain organisasi akan beruntung karena memiliki karyawan-karyawan yang menguasai pengetahuan dan keterampilan.

Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktik di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja (Siagian, 2018:15). Menurut Robbins (2018:102), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.

Menurut Livingstone seperti dikutip oleh Stoner (2012:118), bahwa kemampuan itu dapat dan harus diajarkan. Karena itu dalam peningkatan sumber daya khususnya sumber daya manusia, peranan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organisasi, sangat dibutuhkan tenaga-tenaga yang telah memiliki kemampuan di bidang tugas masing-masing.

Menurut Atmosudirdjo (2005:37), kemampuan adalah sebagai sesuatu hal yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Kemampuan tersebut terdiri atas tiga jenis kemampuan (abilities) yaitu kemampuan sosial, kemampuan teknik dan kemampuan manajerial. Konsep kemampuan dalam kepustakaan dikenal dua terminology yang memiliki makna yang sama, yaitu ada yang memakai istilah abilities seperti Atmosudirdjo, sedangkan yang lain seperti Terry (2014:132) dan Stoner (2012:119) memakai istilah skills.

Handoko (2014:51) dengan mengacu pada pendapat di atas, juga membedakan jenis keterampilan/kecakapan yang terdiri atas keterampilan/kecakapan kemanusiaan (human skills), keterampilan/kecakapan administrasi (administrative skills), dan keterampilan/kecakapan teknik (technical skills). Terry (2014: 321) membagi kemampuan atas tiga jenis kecakapan yaitu kecakapan teknis, kecakapan kemanusiaan dan kecakapan konsep-sional. Dalam edisi terakhir Koontz et al. (2007:30) membagi kemampuan dalam empat kategori yaitu kemampuan konsepsional, kemampuan kemanusiaan atau sosial, kemampuan teknis dan kemampuan merancang (mendesain).

Menurut Moenir (2007:116), kemampuan atau skill adalah berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan ditujukan kepada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas/pekerjaan atas dasar ketentuan yang ada. Kemajuan suatu

organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Para pemimpin yang menduduki jabatan pada bagian tertentu harus mempunyai kemampuan manajemen. Kemampuan mereka mencakup kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan administratif.

2.1.10 Jenis Kemampuan dalam Organisasi

Kemampuan kerja, merupakan wujud dari adanya upaya organisasi, yang dapat disebut sebagai kemampuan organisasi. Menurut Ulrich (2015:188-191), diperlukan lima kemampuan organisasi seperti diuraikan sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk mengembangkan ideologi dasar bersama.

Sebuah ideologi bersama merupakan identitas sebuah organisasi/perusahaan dalam pikiran para karyawan, pelanggan (publik) dan investor.

2. Kemampuan mempertahankan karyawan yang terampil.

Para eksekutif menyadari bahwa para karyawan yang berinteraksi langsung dengan konsumen/pelanggan/publik adalah mata rantai yang paling penting dalam hubungan organisasi/perusahaan dengan konsumen masyarakat luas. Para karyawan digaris depan adalah kontak interaksi kunci. Organisasi masa depan harus belajar menangkap kapital intelektual para karyawan. Kapital intelektual harus menjadi aktiva paling berharga dalam organisasi/perusahaan. Untuk menangkap aktiva ini, manajemen harus mencari jalan sehingga hati, pikiran dan jiwa mereka mengabdi pada tujuan-tujuan perusahaan (organisasi). Kapital intelektual harus diperjuangkan, bukan untuk dinyatakan.

3. Kemampuan untuk tidak membeda-bedakan.

Pada saat perusahaan tumbuh (organisasi berkembang), kategori-kategori yang sering diciptakan untuk membedakan para individu. Tingkat (antara manajer dan karyawan), spesialisasi fungsional (antara pemasaran dan produksi) adalah contoh dari batas-batas yang mengklasifikasikan individu. Mengangkat batas-batas tersebut berarti tidak mempedulikan kategori-kategori tempat para karyawan bekerja, tetapi sebaliknya lebih mempedulikan keahlian yang dimiliki seseorang. Dalam organisasi tanpa batas, para individu yang berpotensi mengembangkan keahlian mereka tanpa mempedulikan hirarki, fungsi dan posisi.

Kemampuan-kemampuan tanpa batas ini penting bagi organisasi masa depan. Jika batas-batas dihilangkan, organisasi-organisasi dapat mengambil keputusan dengan cepat dan lebih baik. Para pelanggan dan para pemasok bekerja sama dalam suatu proses kerja yang berkesinambungan, dan para karyawan disemua tingkat dan fungsi organisasi memusatkan perhatiannya untuk melayani konsumen (pelanggan/publik).

4. Kemampuan menciptakan kapasitas untuk berubah.

Masa depan tidak dapat diramalkan karena selalu diwarnai dengan perubahan yang tidak menentu, karenanya diperlukan daya cipta kemampuan untuk berubah. Kapasitas untuk berubah ini mencakup kegesitan, mampu beradaptasi dan kecepatan. Organisasi-organisasi mempunyai tingkat kemampuan untuk berubah. Beberapa organisasi

tampaknya kaku, tidak fleksibel dan tidak dapat berubah, sedangkan yang lainnya mempunyai kapasitas intern (built-in) untuk bergeser, bergerak dan beradaptasi secara cepat dalam kondisi yang berubah. Menciptakan kemampuan untuk berubah membuat organisasi hidup dan segar. Ketidakmampuan untuk mengetahui masa depan tidak akan menciptakan ketakutan jika organisasi dapat berubah dan beradaptasi secara cepat, gesit dan cerdik. Kemampuan untuk mengganti proses, harga, merek, produk dan pelayanan yang lebih cepat dari pesaing akan menjadi penentu kesuksesan.

5. Kemampuan menguasai belajar dengan cepat.

Proses belajar adalah kemampuan sebuah organisasi untuk membangkitkan dan mengklasifikasikan ide-ide yang mempunyai dampak. Belajar cepat membedakan setiap organisasi dalam kecepatan mereka menciptakan dan menyebarkan ide-ide. Ini terjadi bila ide-ide dalam satu bagian organisasi diklasifikasikan dan dibagi keseluruhan organisasi sehingga kesalahan tidak terulang dan keberhasilan dapat diulangi. Jika belajar cepat sudah menjadi kebiasaan dalam organisasi, maka inovasi akan terjadi dalam unit organisasi dan juga akan disebar dengan cepat keseluruh unit organisasi.

Menurut Ulrich (2015:192), dengan fokus pada kemampuan, para eksekutif akan bertindak seperti dalam hal-hal berikut:

- a. Menggunakan waktu lebih sedikit pada perencanaan formal dan lebih banyak untuk bertindak.

- b. Hanya peduli lebih sedikit terhadap bagan dan struktur organisasi dan lebih memusatkan perhatian pada pelaksanaan pekerjaan apapun strukturnya.
- c. Memberi perhatian terhadap bagaimana hasil diperoleh dan bagaimana hasilnya.
- d. Seberapa jauh tindakan para eksekutif (administrator, manajer, kepala-kepala bagian) menciptakan kemampuan-kemampuan yang unik dan definitif dalam organisasi akan menjadi tolok ukur Kualitas Kerja mereka.
- e. Mencari pimpinan yang tidak hanya mempunyai kharisma pribadi tetapi juga mempunyai keterampilan untuk menciptakan kemampuan yang berkesinambungan.
- f. Terus-menerus berupaya mengetahui kemampuan apa saja yang dibutuhkan untuk mengantisipasi harapan konsumen (pelanggan/masyarakat luas).

2.1.11 Indikator Kapabilitas (Kemampuan)

Sedangkan menurut Suratno, (2013:204), terdapat tiga kategori kecakapan (skill) yang harus dimiliki oleh pejabat pimpinan, yaitu :

- 1. Kemampuan individu untuk berhubungan dengan sesama yaitu kemampuan hubungan antar karyawan dan kemampuan menjaga hubungan baik dengan atasan)
- 2. Kemampuan menerapkan aturan atau melaksanakan kegiatan sesuai prosedur yaitu kemampuan prosedural atau administratif, kemampuan mengontrol pekerjaan dan menggunakan waktu kerja secara efektif

3. Kemampuan individu merupakan kemampuan dalam hal belajar dari pengalaman dan memusatkan perhatian pada tugas.

2.2. Kerangka Pemikiran

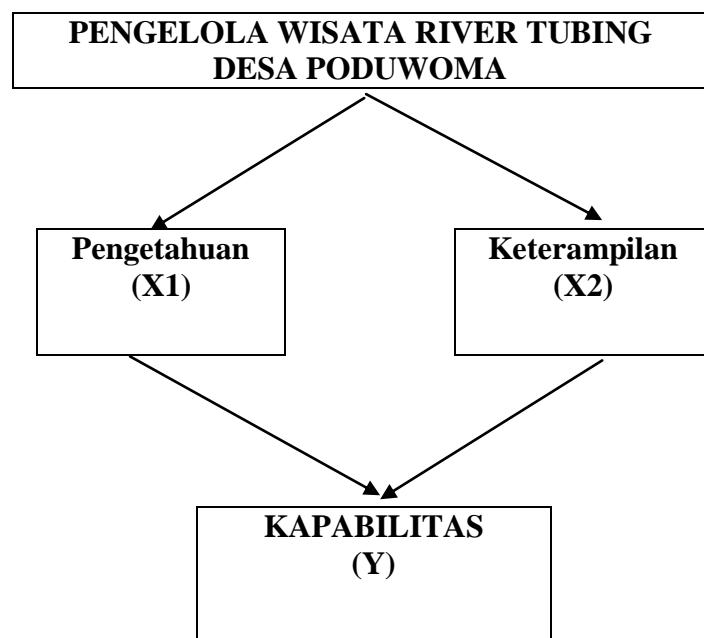
Pengetahuan menurut Bloom *dalam* Siagian (2018;193), merupakan satu dari tiga *domain* yang mempengaruhi perilaku manusia. Pengetahuan memiliki peranan yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang, karena dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan.

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai susksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi secara universal adalah memiliki kemampuan mengelola bidang administrasi dan penguasaan bahasa untuk bergaul dan berhubungan dengan manusia untuk mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki

seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau standar saja. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan reality artinya karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan, yang memadai dan memiliki sifat-sifat tersebut di atas untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha hingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan.

Dalam penelitian ini akan mencoba melihat bagaimana Pengetahuan dan Keterampilan pada Kelompok Sadar Wisata Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur mempengaruhi Kemampuan Kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada gambar alur pemikiran dibawah ini



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

1. Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma.
2. Pengetahuan (X_1) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma.
3. Keterampilan (X_2) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;65), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Menurut Sugiyono (2016;80), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah

para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Pengetahuan (X_1) Keterampilan (X_2).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu Kemampuan Kerja (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pengetahuan dan Keterampilan

Variabel	Indikator	Skala
Pengetahuan (X_1)	1. Pendidikan 2. Sumber Informasi 3. Sosial Budaya dan Ekonomi 4. Lingkungan 5. Pengalaman 6. Usia	Ordinal
Keterampilan (X_2)	1. Persepsi 2. Sikap 3. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara individu 4. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team	Ordinal

Sumber : X_1 : Jurnal Yuliana 2017, X_2 : Handoko, (2014:19)

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kapabilitas

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kapabilitas (Y)	Kemampuan Individu untuk berhubungan	1. Hubungan antar karyawan 2. Hubungan dengan atasan	Ordinal
	Kemampuan menerapkan aturan	3. kemampuan prosedural 4. kemampuan mengontrol pekerjaan 5. menggunakan waktu kerja secara efektif	
	Kemampuan individu dalam belajar	6. belajar dari pengalaman 7. memusatkan perhatian pada tugas	

Sumber : Y : Suratno, (2013:204)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) serta Variabel Dependen Kemampuan Kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *Grade* dari Sangat Positif sampai dengan Sangat Negatif.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel. 3.3
Daftar Pilihan Jawaban Quesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2016;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana (2015;58) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma sejumlah 32 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (2015;120) bahwa “ apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dan sehubungan dengan jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 atau sejumlah 32 orang, maka tidak ditarik sampel melainkan keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode Sensus.

3.2.4. Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (dua) golongan yaitu :

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- b. 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 perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma yang juga disesuaikan dengan kebutuhan.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma.

4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.6. Prosedur Penelitian

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

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan 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 di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

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 total pertanyaan

Tabel 3.4 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari

harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan 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 di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,60$ (Ghazali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

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 Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

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

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riiel(i-1)} - Z_{riiel(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

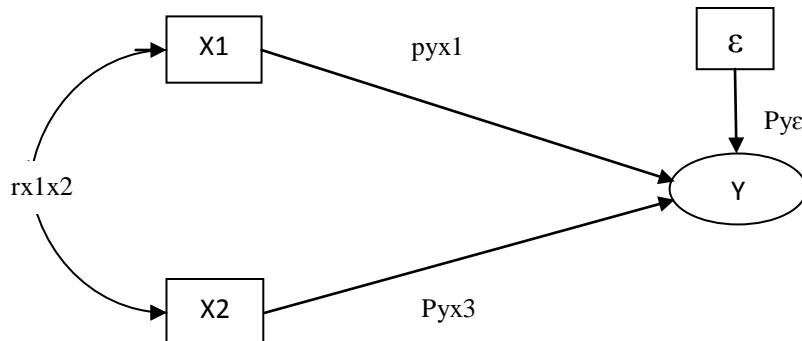
6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

3.2.7. Metode analisis

Untuk memastikan variabel-variabel apakah ada pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kapabilitas, maka pengujian di lakukan dengan uji

analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Di mana :

PYX_1 : Pengetahuan

PYX_2 : Keterampilan

Y. : Kapabilitas

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga

memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1, dan X2, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.7.1 Langkah – Langkah ***Path Analysis***

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2015:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $Pyxi^2 + \Sigma Pyxi rxixj$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec.

Suwawa Timur

Desa Poduwoma yang terletak di kecamatan Suwawa Timur merupakan salah satu desa yang memiliki potensi sumber daya alam yang sangat besar, khususnya hutan dan Sungai Selain berbatasan langsung dengan kawasan Taman Nasional Bogani Nani Wartabone (TNBNW) yang termasuk dalam Resort Tulabolo-Pinogu, desa ini juga sebagai pintu masuk Wisatawan baik lokal maupun internasional ke desa Tulabolo yang Menjadi penangkaran Burung Maleo

Selain itu di sekitar daerah ini juga terdapat lokasi Sungai Bone Ynag Terdapat Spot - spot jeram Yang cukup menantang untuk di jadikan sebagai wisata arum jeram. Sehubungan dengan itu rencananya akan dikelola bersama oleh kelompok masyarakat. Kelompok ini memiliki komitmen dan semangat untuk mengelola sumber daya alam secara lestari, karena mereka menyadari akan ketergantungannya dengan sumber daya alam. Selain itu dalam aktifitasnya kelompok ini mulai membangun hubungan baik dan kerjasama dengan instansi lainnya seperti KPHP, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pariwisata, maupun pemerintah kecamatan

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analaisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 32 responden pada Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur yang terjaring dengan data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat

pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-Laki	24	75.0
Perempuan	8	25.0
Jumlah	32	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki yang paling dibutuhkan dalam terlaksanakanya kegiatan organsiasi pada Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
15 - 25 Tahun	12	37.5
26 - 35 Tahun	16	50.0
36 - 40 Tahun	4	12.5
Jumlah	32	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja pada Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur lebih banyak yang berusia 26-35 tahun dan sudah termasuk pada usia yang dewasa dan matang. Hal ini menandakan bahwa usia yang lebih dewasa memiliki kapabilitas dalam bekerja pada Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur

3. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Percentase (%)
SLTP/SMP	4	12.5
SLTA/SMK/MA	19	59.4
Sarjana	9	28.1
Jumlah	32	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur lebih banyak yang tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA. Hal ini menunjukkan bahwa

tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan pengelolah Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap kapabilitas pengelolah Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Bobot Jumlah skor tertinggi} : 5 \times 1 \times 32 = 160$$

$$\text{Bobot Jumlah skor rendah} : 1 \times 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{160-32}{5} = 25,6 \text{ dibulatkan menjadi } 26$$

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
32 - 58	Sangat Rendah
59 - 85	Rendah
86 - 112	Sedang
113 - 139	Tinggi
140 - 166	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 32 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Pengetahuan (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pengetahuan (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	1	2	3.1
3	2	6	6.3	0	0	0.0	1	3	3.1
4	6	24	18.8	10	40	31.3	8	32	25.0
5	24	120	75.0	22	110	68.8	22	110	68.8
Σ	32	150	100	32	150	100	32	147	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	3	9	9.4	0	0	0.0
4	6	24	18.8	10	40	31.3	12	48	37.5
5	26	130	81.3	19	95	59.4	20	100	62.5
Σ	32	154	100	32	144	100	32	148	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel pengetahuan (X1) menunjukkan bobot skor berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pengetahuan para pengelola didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai. Pengelola

merupakan sumber informasi bagi pengunjung pada Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur. Pengelola senantiasa harus memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi di sekitar wisata. Pengetahuan pengelola senantiasa dipengaruhi oleh lingkungan dimana pengelola berada. Pengetahuan pengelola ditunjang oleh pengalaman. Tingkat pengetahuan pengelola dapat dipengaruhi oleh faktor usia

2. Keterampilan (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel keterampilan (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keterampilan (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	2	6	6.3	3	9	9.4	1	3	3.1	1	3	3.1
4	8	32	25.0	10	40	31.3	8	32	25.0	4	16	12.5
5	22	110	68.8	19	95	59.4	23	115	71.9	27	135	84.4
Σ	32	148	100	32	144	100	32	150	100	32	154	100
Kategori	Sangat Tinggi											

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel keterampilan (X2) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur memiliki keterampilan dalam mengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

3. Kapabilitas (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kapabilitas (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kapabilitas (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	3.1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	1	3	3.1	3	9	9.4	2	6	6.3	0	0	0.0
4	3	12	9.4	3	12	9.4	3	12	9.4	5	20	15.6
5	27	135	24.3	26	130	24.3	27	135	84.4	27	135	84.4
Σ	32	150	100	32	151	100	32	153	100	32	155	100
Kategori	Sangat Tinggi											

Bobot	Item								
	Y1.5			Y1.6			Y1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	2	4	6.3	0	0	0.0
3	2	6	6.3	9	27	28.1	6	18	18.8
4	14	56	43.8	12	48	37.5	16	64	50.0
5	16	80	50.0	8	40	25.0	10	50	31.3
Σ	32	142	100	32	119	100	32	132	100
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kapabilitas (Y) rata-rata berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur memiliki kapabilitas dalam mengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 32 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Pengetahuan (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengetahuan (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,591	0,349	Valid	0,721	> 0,6 = reliable
X1-2	0,472	0,349	Valid		
X1-3	0,422	0,349	Valid		
X1-4	0,414	0,349	Valid		
X1-5	0,523	0,349	Valid		
X1-6	0,437	0,349	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pengetahuan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan

reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,721 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengetahuan (X1) adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Keterampilan (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterampilan (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,706	0,349	Valid	0,705	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2-2	0,621	0,349	Valid		
X2-3	0,470	0,349	Valid		
X2-4	0,456	0,349	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keterampilan (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,705 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel keterampilan (X2) adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kapabilitas (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kapabilitas (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,348	0,349	Tidak Valid	0,860	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,716	0,349	Valid		
Y1-3	0,619	0,349	Valid		
Y1-4	0,669	0,349	Valid		
Y1-5	0,274	0,349	Valid		
Y1-6	0,408	0,349	Valid		
Y1-7	0,148	0,349	Tidak Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

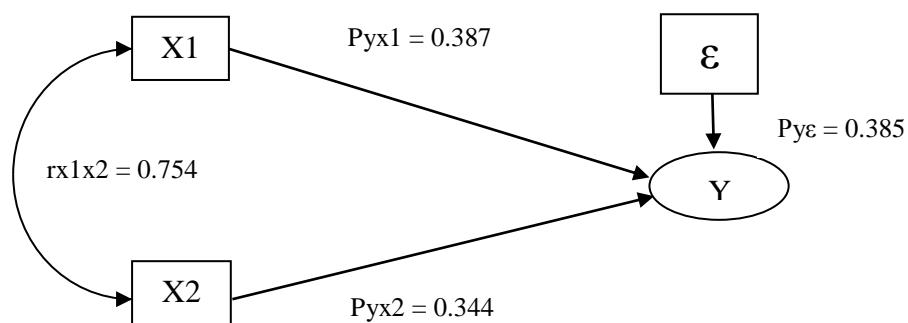
Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa terdapat 2 item pernyataan untuk variabel kapabilitas (Y) yang tidak valid karena nilai r_{Hitung} lebih kecil dari r_{table} (0,349.) Sedangkan terdapat 5 item pernyataan untuk variabel kapabilitas (Y) menunjukkan hasil yang valid, karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Kemudian, variabel yang tidak valid dikeluarkan dan dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas, dimana hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien alphanya sebesar 0,860 lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kapabilitas pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.387X_1 + 0.344X_2 + 0.385\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara pengetahuan (X1) dengan keterampilan (X2) sebesar 0.754 dengan tingkat hubungan tinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh pengetahuan (X1) terhadap kapabilitas sebesar 0.387 atau 38,7%, dan keterampilan (X2) dengan nilai sebesar 0.344 atau 34,4%.

Pengaruh simultan pengetahuan (X1) dan keterampilan (X2) terhadap kapabilitas sebesar 0,615 atau 61,5%, sedangkan sisanya sebesar 0,385 atau 38,5% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kapabilitas (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi	Kontribusi Bersama
----------	-----------------	------------	--------------------

				(R ₂ yx1x2x3x4)
		Langsung	Total	
X ₁ → Y	0.387	0.387	38,7%	
X ₂ → Y	0.344	0.344	34,4%	
ε → Y	0.385	0.385	38,5%	
X ₁ dan X ₂ → Y				0.615 (61,5%)

Sumber : Hasil olahan data 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Pengetahuan (X₁) dan Keterampilan (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur

Hasil uji statistik pengetahuan (X₁) dan keterampilan (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas (Y) dapat di lihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukan hasil sebesar 12.773 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.330 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.773 > 3.250$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig < 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pengetahuan (X₁) dan keterampilan (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur, dapat diterima.

4.2.5.2 Pengetahuan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur

Hasil olahan data diperoleh bahwa pengetahuan (X₁) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.387 atau 38,7% dengan nilai sig sebesar 0,001,

kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,001 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur, dapat diterima.

4.2.6 Keterampilan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur

Hasil olahan data diperoleh bahwa keterampilan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,344 atau 34,4% dengan nilai sig sebesar 0,016, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,016 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur, dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengetahuan (X1) dan Keterampilan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur

Besarnya kontribusi pengaruh pengetahuan (X1) dan keterampilan (X2) terhadap kapabilitas pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur, dimana bila pengetahuan dan keterampilan meningkat maka akan meningkatkan kapabilitas pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kapabilitas pengelola dalam mengelolah Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur. Pengetahuan yang dimiliki pengelola menjadi asset penting bagi organisasi, sekaligus juga menjadi kekuatan dalam organisasi. Pengelola yang memiliki pengetahuan yang memadai lebih mudah menjalankan tugas pekerjaannya. Begitupun juga keterampilan yang dimiliki oleh pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur terlihat dari cara mengelolah wisata yang sampai saat ini wisata tersebut berjalan dan dikenal oleh masyarakat, hal ini tidak terlepas dari keterampilan yang dimiliki oleh pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gie (Rosandi Putra, 2018) yang menyatakan bahwa pengetahuan adalah keseluruhan fakta-fakta, keterangan dan asas-asas yang diperoleh seseorang melalui belajar dan pengalaman. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pengetahuan baik maka bisa dipastikan bahwa pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitu sebaliknya. Sedangkan menurut Uriarte (Handayani, 2020) mengemukakan bahwa organisasi yang memanfaatkan pengetahuan adalah organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif tersebut diwujudkan melalui pemanfaatan penuh informasi

dan data yang di gabungkan dengan memanfaatkan keterampilan, ide, komitmen dan karyawan.

Menurut Amirullah (2017:21) mengemukakan bahwa keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek ,baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan ,kemampuan,kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Keahlian akan membuat seseorang karyawan mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumi, (2015) dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan keterampilan secara signifikan berpengaruh terhadap kapabilitas pegawai. Sedangkan hasil penelitian, Arva Kusumah (2013) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara pengetahuan dengan kapabilitas.

4.3.2 Pengetahuan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur

Pengetahuan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur, dimana bila pengetahuan ditingkatkan maka kapabilitas pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur akan

meningkat. Selain itu, pengetahuan memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan keterampilan.

Pengaruh pengetahuan yang tinggi tersebut juga dapat terlihat dari hasil distribusi jawaban responden yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan para pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai, dimana tingkat pendidikan pengelola berada pada tingkat pendidikan SLTA dan Sarjana. Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur merupakan sumber informasi bagi pengunjung pada Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur. Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur senantiasa memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi di sekitar wisata sehingga lebih mudah menjelaskan kepada para pengunjung yang datang. Pengetahuan pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur didukung oleh lingkungan dimana pengelola berada, dimana pengelola tinggal di desa tersebut. Pengetahuan pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur ditunjang oleh pengalaman, dan tingkat pengetahuan pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur memiliki usia muda karena memang dibentuk dan diinisiasi oleh pemuda desa.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Fitriani (Yuliana, 2017), bahwa pengetahuan yang dimiliki individu

ditunjang dari tingkat pendidikan, sumber informasi yang diperoleh, sosial budaya ekonomi, lingkungan, pengalaman dan usia. Pengetahuan menurut Bloom (Siagian, 2018;193), merupakan satu dari tiga *domain* yang mempengaruhi perilaku manusia. Pengetahuan memiliki peranan yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang, karena dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan.

Menurut Gie (Rosandi Putra, 2018) yang menyatakan bahwa pengetahuan adalah keseluruhan fakta-fakta, keterangan dan asas-asas yang diperoleh seseorang melalui belajar dan pengalaman. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pengetahuan baik maka bisa dipastikan bahwa pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitu sebaliknya. Sedangkan menurut Uriarte (Handayani, 2020) mengemukakan bahwa organisasi yang memanfaatkan pengetahuan adalah organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif tersebut diwujudkan melalui pemanfaatan penuh informasi dan data yang di gabungkan dengan memanfaatkan keterampilan, ide, komitmen dan karyawan.

4.3.3 Keterampilan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur

Keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa

Timur, dimana bila keterampilan dinaikkan maka kapabilitas pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur akan meningkat. Selain itu, keterampilan memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan pengetahuan.

Hasil penelitian yang menunjukkan keterampilan memiliki pengaruh yang rendah dikarenakan terbatasnya pelatihan peningkatan keterampilan yang diikuti oleh para pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur, dalam artian para pengelola belum semuanya dibekali keterampilan terkait pengelolaan wisata river tubing. Akan tetapi, keterampilan para pengelola terlihat dari cara pengelola mengerjakan tugas yang diberikan pada Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur, seperti pengelola senantiasa memiliki persepsi yang baik dalam tugas yang dilakukan sebagai anggota kelompok. Memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Memiliki keterampilan bekerja secara tim. Sehingga, dengan keterampilan saat ini yang dimiliki oleh pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur dapat meningkatkan kemampuan/kapabilitasnya dalam mengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Amirullah (2017:17) istilah terampil juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Menurut Singer dikutip oleh Amung (2011: 61), keterampilan adalah

derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif. Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai susksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan

Menurut Robert L Kanz (Rafiee, 2017:12-14) jenis-jenis keterampilan, yakni: Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*) merupakan kemampuan manajer untuk melihat keseluruhan organisasi sebagai suatu entitas yang lengkap. Keterampilan Konseptual ini meliputi pemahaman tentang kerjasama setiap unit kerja dalam organisasi beserta pemahaman tentang ketergantungan satu unit kerja dengan unit kerja lainnya, perubahan pada suatu unit kerja juga akan mempengaruhi unit kerja atau bagian lainnya. Keterampilan ini meliputi pemahaman tentang hubungan antar institusi, industri dan masyarakat serta pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor politik, sosial dan kondisi ekonomi suatu

negara terhadap bisnis perusahaannya. Dengan pemahaman-pemahaman tersebut, seorang manajer tingkat tinggi atau *top management* dapat memahami kondisi bisnis secara keseluruhan dan mengambil tindakan yang tepat untuk kesuksesan organisasinya. Keterampilan konseptual ini sangat penting bagi manajemen tingkat tinggi (*top management*) namun kurang penting bagi manajemen tingkat menengah dan tidak diharuskan untuk manajemen tingkat pertama. Keterampilan konseptual ini juga sering disebut dengan keterampilan analisis (*analytical skill*) ataupun keterampilan perceptual (*perceptual skill*). Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skills*) merupakan kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasinya serta membangun pemahaman dan usaha kooperatif dalam tim yang dipimpinnya. Keterampilan ini akan memungkinkan para manajer untuk menjadi pemimpin dan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu, para manajer juga harus dapat memanfaatkan potensi karyawannya secara efektif di perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keterampilan ini. Komunikasi yang baik dan efektif akan memberikan dampak positif terhadap karir manajer yang bersangkutan dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan berhubungan dengan orang lain ini penting bagi semua tingkatan manajemen di suatu organisasi atau perusahaan. Keterampilan ini juga disebut sebagai keterampilan *interpersonal* (antarpribadi) atau *human skills* (keterampilan

kemanusiaan). Keterampilan teknis (*technical skills*) merupakan kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Contohnya seperti kemampuan dan pengetahuan untuk merancang produk, memperbaiki mesin, mengoperasikan mesin, merakit komputer, membuat program komputer, menyiapkan pembukuan dan laporan keuangan, menjual produk, menciptakan lagu, memasak makanan dan lain sebagainya. Keterampilan teknik ini merupakan keterampilan yang penting bagi manajer di tingkat pertama namun kurang penting atau tidak wajib untuk dimiliki oleh manajemen tingkat atas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma.
2. Pengetahuan (X_1) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma.
3. Keterampilan (X_2) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma dalam meningkatkan kapabilitas para pengelola agar memperhatikan variabel keterampilan, karena dari hasil analisis menunjukkan pengaruh yang rendah yaitu dengan cara meningkatkan persepsi dan sikap yang baik pada pekerjaan yang dilakukannya, meningkatkan lagi keterampilannya dengan memberikan pelatihan, dan menjaga kekompakan tim.
2. Disarankan kepada pimpinan Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma agar tetap mempertahankan atau meningkatkan pengetahuan

para pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma dengan cara menambah lagi sumber informasi tentang wisata, meningkatkan pengetahuan sosial budaya pengelola, dan menjadikan anggota organisasi kelompok usia muda.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kapabilitas, yaitu dengan meneliti variabel lain seperti pelatihan dan komitmen organisasi (Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Wardini 2018)

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2017. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amung Ma'Mun & Toto Subroto. 2011. *Pendekatan Keterampilan Taktis Dalam Permainan Bola Voli*. Jakarta: Direktorat Jendral Olahraga
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2005. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Malaya: Rineka Cipta.
- Bateman, Thomas S, dan Snell, Scott A. 2014, *Management*, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat, Jakarta
- Dianindariani, Anastasia, (2015), *Pentingnya Pengembangan Keterampilan*, <https://www.kompasiana.com/adtasya/55ec2b55b1927371048b4567/pentingnya-pengembangan-keterampilan>, diakses tanggal 6 Januari 2022
- Fauzi. 2012. *Peningkatan Perilaku Berkarakter dan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Kelas IX MTSN Model Padang pada Mata Pelajaran IPA Fisika Menggunakan Model Problem Based Instruction*. Jurnal Penelitian Pembelajaran Fisika 1.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip.
- Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, Malaya SP. 2018. Organisasi Dan Motivasi. Jakarta: PT BumiAksara.
- Handoko, Hani T, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kasmir. Jakfar. (2016) *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Koontz, Harold & Cyril O'Donnell & Heinz Weihrich. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2019), h. 39

Moenir, 2007, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta.

Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta

Nitisemito, Alex S, 2016, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rafiie, Said Achmad Kabiru, (2017), *Manajemen Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.

Riduan. 2016. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat

Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara

Sudjana. 2016. Metode Statistik. Bandung: Transito.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Suratno. 2013. *Konsep Kemampuan Sumber Daya Manusia*. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kemenag Kab. Kepl. Sitaro. Diakses dari <http://csc408.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/983/2013/05/Corporate-Portal-Pertemuan-13.pdf>

Stoner, James A. F. 2012. *Manajemen*. Prentice-Hall

Terry, George R dan Leslie W. Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.

Ulrich dan Becker. 2015. iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Pekan Ilmiah Dosen FEB UKSW. Vol. 3, No.1. Desember 2012. Hal 08-20*

Wawan Dan Dewi M (2012) *Teori Dan Pengukuran Pengetahuan Sikap Dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika

Widiastuti, Sri dan Nur Rohmah Muktiani. (2010). Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*. Volume 7 Nomor 1. Hlm. 47-59

Winardi, J. 2016, *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuliana, E. (2017). *Analisis Pengetahuan Siswa Tentang Makanan yang Sehat dan Bergizi Terhadap Pemilihan Jajanan di Sekolah*. Diakses dari http://repository.ump.ac.id/4114/3/Erlin%20Yuliana_BAB%20II.pdf.

PENGANTAR QUISTIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara.(i)

Di –

Tempat.

Saya Cikita Humalanggi, NIM. E.2118004 adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma. tujuan dari penyebaran Quisioner ini adalah untuk melengkapi data penelitian yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data atas tanggapan dan jawaban responden.

Oleh karena itu, saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara.(i) kiranya dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya pada lembar quisioner yang saya edarkan. Tidak perlu ada kekhawatiran atas jawaban yang disampaikan oleh karena semua identitas responden disamarkan. Oleh karena itu kami mohon kiranya tidak ada pernyataan yang dilewati. Apapun jawaban yang diberikan oleh bapak/ibu/saudara.(i) akan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian yang saya lakukan.

Demikian saya sampaikan dan sebelumnya saya ucapan terima kasih.

Gorontalo, 2022

Penulis

QUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Quesioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Umur :
 - c. Jenis Kelamin :
 - d. Pendidikan :

DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL X₁ PENGETAHUAN

1. Pengetahuan para pengelola didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - a. Selalu didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - b. Sering didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - c. Kadang-kadang didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - d. Jarang didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - e. Tidak pernah didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
2. Pengelola merupakan sumber informasi bagi pengunjung
 - a. Selalu menjadi informasi bagi pengunjung
 - b. Sering informasi bagi pengunjung
 - c. Kadang-kadang informasi bagi pengunjung
 - d. Jarang informasi bagi pengunjung
 - e. Tidak pernah informasi bagi pengunjung
3. Pengelola senantiasa harus memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
 - a. Selalu memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
 - b. Sering memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
 - c. Kadang-kadang memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi

- d. Jarang memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
 - e. Tidak pernah memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
4. Pengetahuan pengelola senantiasa dipengaruhi oleh lingkungan
 - a. Selalu dipenagruhi lingkungan
 - b. Sering dipenagruhi lingkungan
 - c. Kadang-kadang dipengaruhi lingkungan
 - d. Jarang dipengaruhi lingkungan
 - e. Tidak pernah dipenagruhi lingkungan
 5. Pengetahuan pengelola ditunjang oleh pengalaman
 - a. Selalu ditunjang oleh pengalaman
 - b. Sering ditunjang oleh pengalaman
 - c. Kadang-kadang ditunjang oleh pengalaman
 - d. Jarang ditunjang oleh pengalaman
 - e. Tidak pernah ditunjang oleh pengalaman
 6. Tingkat pengetahuan pengelola dapat dipenagruhi oleh faktor usia
 - a. Selalu dipenagruhi oleh faktor usia
 - b. Sering dipenagruhi oleh faktor usia
 - c. Kadang-kadang dipenagruhi oleh faktor usia
 - d. Jarang dipenagruhi oleh faktor usia
 - e. Tidak pernah dipenagruhi oleh faktor usia

SUB VARIABEL X₂ KETERAMPILAN

1. Setiap pemelola senantiasa memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - a. Selalu memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - b. Sering memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - c. Kadang-kadang memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - d. Jarang memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - e. Tidak pernah memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
2. Memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - a. Selalu sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - b. Sering sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - c. Kadang-kadang sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - d. Jarang sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - e. Tidak pernah sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
3. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya

- d. Jarang menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
4. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan secara Team

VARIABEL KAPABILITAS (Y)

1. Memiliki hubungan yang baik sesama anggota pengelola wisata
 - a. Selalu Memiliki hubungan yang baik
 - b. Sering Memiliki hubungan yang baik
 - c. Kadang-kadang Memiliki hubungan yang baik
 - d. Jarang Memiliki hubungan yang baik
 - e. Tidak pernah Memiliki hubungan yang baik
2. Memiliki hubungan yang baik dengan ketua pengelola wisata
 - a. Selalu Memiliki hubungan yang baik
 - b. Sering Memiliki hubungan yang baik
 - c. Kadang-kadang Memiliki hubungan yang baik
 - d. Jarang Memiliki hubungan yang baik
 - e. Tidak Pernah Memiliki hubungan yang baik
3. Mampu menjalankan procedural yang berlaku di tempat wisata
 - a. Selalu Mampu menjalankan procedural
 - b. Sering Mampu menjalankan procedural
 - c. Kadang-kadang Mampu menjalankan procedural
 - d. Jarang Mampu menjalankan procedural
 - e. Tidak pernah Mampu menjalankan procedural
4. Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - a. Selalu Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - b. Sering Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - c. Kadang-kadang Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - d. Jarang Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - e. Tidak pernah Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
5. Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
 - a. Selalu Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
 - b. Sering Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
 - c. Kadang-kadang Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
 - d. Jarang Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif

- e. Tidak pernah Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
- 6. Kemampuan pengelola belajar dari pengalaman dan fokus pada tugas,
 - a. Selalu dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
 - b. Sering dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
 - c. Kadang-kadang dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
 - d. Jarang dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
 - e. Tidak pernah dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
- 7. Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - a. Selalu Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - b. Sering Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - c. Kadang-kadang Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - d. Jarang Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - e. Tidak pernah Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara.(i)

Di –

Tempat.

Saya Cikita Humalanggi, NIM. E.2118004 adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma. tujuan dari penyebaran Quisioner ini adalah untuk melengkapi data penelitian yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data atas tanggapan dan jawaban responden.

Oleh karena itu, saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara.(i) kiranya dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya pada lembar quisioner yang saya edarkan. Tidak perlu ada kekhawatiran atas jawaban yang disampaikan oleh karena semua identitas responden disamarkan. Oleh karena itu kami mohon kiranya tidak ada pernyataan yang dilewati. Apapun jawaban yang diberikan oleh bapak/ibu/saudara.(i) akan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian yang saya lakukan.

Demikian saya sampaikan dan sebelumnya saya ucapan terima kasih.

Gorontalo, 2022

Penulis

QUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Quesioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Jenis Kelamin :
 - c. Usia :
 - d. Pendidikan :

DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL X₁ PENGETAHUAN

1. Pengetahuan para pengelola didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - a. Selalu didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - b. Sering didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - c. Kadang-kadang didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - d. Jarang didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
 - e. Tidak Pernah didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai
2. Pengelola merupakan sumber informasi bagi pengunjung
 - a. Selalu menjadi informasi bagi pengunjung
 - b. Sering informasi bagi pengunjung
 - c. Kadang-kadang informasi bagi pengunjung
 - d. Jarang informasi bagi pengunjung
 - e. Tidak pernah informasi bagi pengunjung
3. Pengelola senantiasa harus memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
 - a. Selalu memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
 - b. Sering memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
 - c. Kadang-kadang memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi

- d. Jarang memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
 - e. Tidak pernah memiliki pengetahuan tentang sosial budaya dan ekonomi
4. Pengetahuan pengelola senantiasa dipengaruhi oleh lingkungan
 - a. Selalu dipenagruhi lingkungan
 - b. Sering dipenagruhi lingkungan
 - c. Kadang-kadang dipengaruhi lingkungan
 - d. Jarang dipengaruhi lingkungan
 - e. Tidak pernah dipenagruhi lingkungan
 5. Pengetahuan pengelola ditunjang oleh pengalaman
 - a. Selalu ditunjang oleh pengalaman
 - b. Sering ditunjang oleh pengalaman
 - c. Kadang-kadang ditunjang oleh pengalaman
 - d. Jarang ditunjang oleh pengalaman
 - e. Tidak pernah ditunjang oleh pengalaman
 6. Tingkat pengetahuan pengelola dapat dipenagruhi oleh faktor usia
 - a. Selalu dipenagruhi oleh faktor usia
 - b. Sering dipenagruhi oleh faktor usia
 - c. Kadang-kadang dipenagruhi oleh faktor usia
 - d. Jarang dipenagruhi oleh faktor usia
 - e. Tidak pernah dipenagruhi oleh faktor usia

SUB VARIABEL X₂ KETERAMPILAN

1. Setiap pengelola senantiasa memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - a. Selalu memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - b. Sering memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - c. Kadang-kadang memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - d. Jarang memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
 - e. Tidak pernah memiliki persepsi yang baik dalam tugasnya
2. Memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - a. Selalu sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - b. Sering sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - c. Kadang-kadang sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - d. Jarang sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - e. Tidak pernah sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan
3. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya

- d. Jarang menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
4. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan secara Team
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan secara Team

VARIABEL KAPABILITAS (Y)

1. Memiliki hubungan yang baik sesama anggota pengelola wisata
 - a. Selalu Memiliki hubungan yang baik
 - b. Sering Memiliki hubungan yang baik
 - c. Kadang-kadang Memiliki hubungan yang baik
 - d. Jarang Memiliki hubungan yang baik
 - e. Tidak pernah Memiliki hubungan yang baik
2. Memiliki hubungan yang baik dengan ketua pengelola wisata
 - a. Selalu Memiliki hubungan yang baik
 - b. Sering Memiliki hubungan yang baik
 - c. Kadang-kadang Memiliki hubungan yang baik
 - d. Jarang Memiliki hubungan yang baik
 - e. Tidak Pernah Memiliki hubungan yang baik
3. Mampu menjalankan procedural yang berlaku di tempat wisata
 - a. Selalu Mampu menjalankan procedural
 - b. Sering Mampu menjalankan procedural
 - c. Kadang-kadang Mampu menjalankan procedural
 - d. Jarang Mampu menjalankan procedural
 - e. Tidak pernah Mampu menjalankan procedural
4. Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - a. Selalu Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - b. Sering Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - c. Kadang-kadang Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - d. Jarang Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
 - e. Tidak pernah Mampu mengontrol pekerjaan yang diberikan
5. Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
 - a. Selalu Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
 - b. Sering Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
 - c. Kadang-kadang Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
 - d. Jarang Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif

- e. Tidak pernah Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif
- 6. Kemampuan pengelola belajar dari pengalaman dan fokus pada tugas,
 - a. Selalu dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
 - b. Sering dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
 - c. Kadang-kadang dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
 - d. Jarang dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
 - e. Tidak pernah dilakukan evaluasi dan perbaikan perilaku
- 7. Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - a. Selalu Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - b. Sering Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - c. Kadang-kadang Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - d. Jarang Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan
 - e. Tidak pernah Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Pengetahuan (X1)

No.Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X2
1	5	5	4	5	5	4	28
2	4	5	5	5	4	5	28
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	4	5	29
6	4	5	5	5	5	5	29
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	4	5	5	29
9	5	4	4	4	5	5	27
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	5	4	4	28
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	5	5	5	4	5	28
14	5	4	4	5	5	5	28
15	5	5	5	5	4	5	29
16	5	5	5	5	5	4	29
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	5	5	4	4	28
19	4	5	5	5	5	5	29
20	5	4	4	5	5	5	28
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	4	29
24	5	5	5	5	4	4	28
25	4	4	3	5	5	5	26
26	5	4	2	5	5	5	26
27	5	4	5	4	4	4	26
28	5	4	4	4	3	4	24
29	5	4	5	5	3	5	27
30	4	4	4	5	4	5	26
31	3	4	4	5	3	4	23
32	3	5	5	5	4	4	26

Data Interval Variabel Pengetahuan(X1)

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total	X1
3.756	3.616	2.328	4.100	3.444	2.171	19.413	
2.424	3.616	3.703	4.100	2.079	3.572	19.493	
3.756	3.616	3.703	2.835	3.444	3.572	20.925	
3.756	3.616	2.328	4.100	3.444	2.171	19.413	
3.756	3.616	3.703	4.100	2.079	3.572	20.825	
2.424	3.616	3.703	4.100	3.444	3.572	20.858	
3.756	3.616	3.703	4.100	3.444	3.572	22.190	
3.756	3.616	3.703	2.835	3.444	3.572	20.925	
3.756	2.169	2.328	2.835	3.444	3.572	18.103	
3.756	3.616	3.703	4.100	3.444	2.171	20.788	
3.756	3.616	3.703	4.100	2.079	2.171	19.424	
3.756	3.616	3.703	4.100	3.444	3.572	22.190	
2.424	3.616	3.703	4.100	2.079	3.572	19.493	
3.756	2.169	2.328	4.100	3.444	3.572	19.368	
3.756	3.616	3.703	4.100	2.079	3.572	20.825	
3.756	3.616	3.703	4.100	3.444	2.171	20.788	
3.756	3.616	3.703	2.835	3.444	3.572	20.925	
3.756	3.616	3.703	4.100	2.079	2.171	19.424	
2.424	3.616	3.703	4.100	3.444	3.572	20.858	
3.756	2.169	2.328	4.100	3.444	3.572	19.368	
3.756	3.616	3.703	4.100	3.444	3.572	22.190	
3.756	3.616	3.703	4.100	3.444	3.572	22.190	
3.756	3.616	3.703	4.100	3.444	2.171	20.788	
3.756	3.616	3.703	4.100	2.079	2.171	19.424	
2.424	2.169	1.655	4.100	3.444	3.572	17.363	
3.756	2.169	1.000	4.100	3.444	3.572	18.040	
3.756	2.169	3.703	2.835	2.079	2.171	16.713	
3.756	2.169	2.328	2.835	1.000	2.171	14.258	
3.756	2.169	3.703	4.100	1.000	3.572	18.299	
2.424	2.169	2.328	4.100	2.079	3.572	16.671	
1.719	2.169	2.328	4.100	1.000	2.171	13.486	
1.719	3.616	3.703	4.100	2.079	2.171	17.387	

Data Ordinal Variabel Keterampilan (X2)

No. Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total X2
1	5	4	5	5	19
2	5	5	3	5	18
3	5	4	5	5	19
4	5	5	5	5	20
5	4	5	5	4	18
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	4	5	5	5	19
10	4	4	4	5	17
11	4	5	5	5	19
12	5	4	5	5	19
13	5	4	5	5	19
14	4	5	5	5	19
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	4	5	19
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	3	5	5	18
21	5	4	5	5	19
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	4	4	4	5	17
25	5	5	4	3	17
26	5	5	4	4	18
27	4	5	4	5	18
28	3	4	4	5	16
29	5	4	4	5	18
30	4	3	5	5	17
31	3	3	5	4	15
32	5	4	5	4	18

Data Interval Variabel Keterampilan (X2)

Successive Interval

x2 . 1	x2 . 2	x2 . 3	x2 . 4	Total x2
3.325	2.012	3.309	3.376	12.022
3.325	3.309	1.000	3.376	11.010
3.325	2.012	3.309	3.376	12.022
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
2.052	3.309	3.309	1.861	10.531
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
2.052	3.309	3.309	3.376	12.046
2.052	2.012	2.012	3.376	9.452
2.052	3.309	3.309	3.376	12.046
3.325	2.012	3.309	3.376	12.022
3.325	2.012	3.309	3.376	12.022
2.052	3.309	3.309	3.376	12.046
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
3.325	3.309	2.012	3.376	12.022
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
3.325	1.000	3.309	3.376	11.010
3.325	2.012	3.309	3.376	12.022
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
3.325	3.309	3.309	3.376	13.319
2.052	2.012	2.012	3.376	9.452
3.325	3.309	2.012	1.000	9.646
3.325	3.309	2.012	1.861	10.507
2.052	3.309	2.012	3.376	10.749
1.000	2.012	2.012	3.376	8.400
3.325	2.012	2.012	3.376	10.725
2.052	1.000	3.309	3.376	9.737
1.000	1.000	3.309	1.861	7.170
3.325	2.012	3.309	1.861	10.507

Data Ordinal Variabel Kapabilitas(Y)

No.Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	1	4	30
2	5	5	5	5	4	3	4	31
3	5	5	5	5	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	5	4	4	4	32
6	5	5	5	5	4	3	3	30
7	5	5	5	5	4	4	5	33
8	5	5	5	5	4	5	3	32
9	5	5	5	5	4	3	4	31
10	5	5	5	5	4	4	3	31
11	5	5	5	5	5	4	5	34
12	5	5	5	5	4	3	5	32
13	5	5	5	5	5	3	3	31
14	5	5	5	5	4	4	3	31
15	5	5	5	5	5	5	4	34
16	5	5	5	5	5	4	4	33
17	5	5	5	5	5	3	4	32
18	5	5	5	5	5	2	4	31
19	5	5	5	5	5	2	5	32
20	5	5	5	5	4	4	5	33
21	5	5	5	5	5	4	5	34
22	5	5	5	5	4	4	5	33
23	5	5	5	5	5	5	3	33
24	5	5	5	5	3	5	4	32
25	5	3	3	4	5	3	4	27
26	5	4	3	5	5	3	4	29
27	5	5	4	5	5	5	4	33
28	4	4	4	4	3	3	4	26
29	4	3	4	4	4	4	5	28
30	4	3	5	4	4	5	5	30
31	3	4	5	5	5	4	4	30
32	2	5	5	4	5	5	5	31

Data Interval Variabel Kapabilitas(Y)

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total Y
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	1.000	1.893	21.229
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.093	1.893	20.983
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.755	1.893	21.645
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	4.019	1.893	24.248
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.755	1.893	21.645
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.093	1.000	20.091
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.755	3.126	22.878
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	4.019	1.000	22.017
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.093	1.893	20.983
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.755	1.000	20.752
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	2.755	3.126	24.216
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.093	3.126	22.216
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	2.093	1.000	21.429
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.755	1.000	20.752
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	4.019	1.893	24.248
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	2.554	2.362	23.252
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	1.925	2.362	22.624
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	1.000	2.362	21.699
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	1.000	3.939	23.275
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.554	3.939	23.490
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	2.554	3.939	24.829
4.019	3.756	3.126	3.939	2.158	2.554	3.939	23.490
4.019	3.756	3.126	3.939	3.497	3.756	1.000	23.092
4.019	3.756	3.126	3.939	1.000	3.756	2.362	21.958
4.019	1.925	1.000	2.362	3.497	1.925	2.362	17.091
4.019	2.554	1.000	3.939	3.497	1.925	2.362	19.296
4.019	3.756	1.893	3.939	3.497	3.756	2.362	23.222
2.755	2.554	1.893	2.362	1.000	1.925	2.362	14.851
2.755	1.925	1.893	2.362	2.158	2.554	3.939	17.586
2.755	1.925	3.126	2.362	2.158	3.756	3.939	20.021
2.093	2.554	3.126	3.939	3.497	2.158	2.158	19.525
1.526	3.756	3.126	2.362	3.497	3.497	3.497	21.261

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Pengetahuan(X1)

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	6	18.8	18.8	25.0
5.00	24	75.0	75.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	10	31.3	31.3	31.3
5.00	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	1	3.1	3.1	6.3
4.00	8	25.0	25.0	31.3
5.00	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	6	18.8	18.8	18.8
5.00	26	81.3	81.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	10	31.3	31.3	40.6
	5.00	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	37.5	37.5	37.5
	5.00	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Variabel Keterampilan (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	8	25.0	25.0	31.3
5.00	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	9.4	9.4	9.4
4.00	10	31.3	31.3	40.6
5.00	19	59.4	59.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	8	25.0	25.0	28.1
5.00	23	71.9	71.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	4	12.5	12.5	15.6
5.00	27	84.4	84.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Variabel Kapabilitas(Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	1	3.1	3.1	6.3
	4.00	3	9.4	9.4	15.6
	5.00	27	84.4	84.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	3	9.4	9.4	18.8
	5.00	26	81.3	81.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3	6.3
	4.00	3	9.4	9.4	15.6
	5.00	27	84.4	84.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	15.6	15.6	15.6
	5.00	27	84.4	84.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	14	43.8	43.8	50.0
5.00	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.1	3.1	3.1
2.00	2	6.3	6.3	9.4
3.00	9	28.1	28.1	37.5
4.00	12	37.5	37.5	75.0
5.00	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	18.8	18.8	18.8
4.00	16	50.0	50.0	68.8
5.00	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengetahuan(X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6
Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	-.002	-.043	-.009	.274	.266	.591**
	Sig. (2-tailed)		.989	.776	.953	.062	.071	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1_2	Pearson Correlation	-.002	1	.310*	.101	.276	-.130	.472**
	Sig. (2-tailed)	.989		.034	.501	.061	.385	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1_3	Pearson Correlation	-.043	.310*	1	.079	-.117	.057	.422**
	Sig. (2-tailed)	.776	.034		.597	.434	.704	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1_4	Pearson Correlation	-.009	.101	.079	1	.013	.012	.414**
	Sig. (2-tailed)	.953	.501	.597		.932	.937	.004
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1_5	Pearson Correlation	.274	.276	-.117	.013	1	.042	.523**
	Sig. (2-tailed)	.062	.061	.434	.932		.777	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1_6	Pearson Correlation	.266	-.130	.057	.012	.042	1	.437**
	Sig. (2-tailed)	.071	.385	.704	.937	.777		.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.591**	.472**	.422**	.414**	.523**	.437**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.004	.000	.002	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterampilan (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	TOTAL_X 2
X2_1	Pearson Correlation	1	.315	.124	.084	.706**
	Sig. (2-tailed)		.079	.500	.646	.000
	N	32	32	32	32	32
X2_2	Pearson Correlation	.315	1	-.090	.000	.621**
	Sig. (2-tailed)	.079		.625	1.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X2_3	Pearson Correlation	.124	-.090	1	.144	.470**
	Sig. (2-tailed)	.500	.625		.432	.007
	N	32	32	32	32	32
X2_4	Pearson Correlation	.084	.000	.144	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.646	1.000	.432		.009
	N	32	32	32	32	32
TOTAL_X 2	Pearson Correlation	.706**	.621**	.470**	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.009	
	N	32	32	32	32	32

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES= X2_1 X2_2 X2_3 X2_4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kapabilitas(Y)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 Y1_7
Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations							
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.360*	.022	.618**	-.039	-.236	-.272	.348
	Sig. (2-tailed)		.043	.906	.000	.833	.193	.133	.051
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1_2	Pearson Correlation	.360*	1	.647**	.771**	.077	-.013	-.207	.716**
	Sig. (2-tailed)	.043		.000	.000	.675	.946	.256	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1_3	Pearson Correlation	.022	.647**	1	.460**	-.088	.129	-.010	.619**
	Sig. (2-tailed)	.906	.000		.008	.630	.481	.955	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1_4	Pearson Correlation	.618**	.771**	.460**	1	.168	-.108	-.294	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008		.359	.558	.103	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1_5	Pearson Correlation	-.039	.077	-.088	.168	1	-.128	.018	.274
	Sig. (2-tailed)	.833	.675	.630	.359		.484	.920	.130
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1_6	Pearson Correlation	-.236	-.013	.129	-.108	-.128	1	.000	.408*
	Sig. (2-tailed)	.193	.946	.481	.558	.484		1.000	.020
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1_7	Pearson Correlation	-.272	-.207	-.010	-.294	.018	.000	1	.148
	Sig. (2-tailed)	.133	.256	.955	.103	.920	1.000		.419
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_Y		.348	.716**	.619**	.669**	.274	.408*	.148	1
			.051	.000	.000	.000	.130	.020	.419
			N	32	32	32	32	32	32

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES= Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	4

Lampiran 5. Uji Korelasi

Uji Korelasi Antar Variabel

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.  
CORRELATIONS  
  /VARIABLES=X1 X2  
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.754 **	.646 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.754 **	1	.635 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.646 **	.635 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

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

Lampiran 6. Uji Hipotesis

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.632	1.66388

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.725	2	35.363	12.773	.000 ^b
	Residual	80.286	29	2.768		
	Total	151.012	31			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.420	2.741		3.072
	X1	.400	.213	.387	3.877
	X2	.463	.277	.344	2.671

- a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

F-Tabel

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



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3684/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Desa Poduwoma

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

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

Nama Mahasiswa : Chikita Humalanggi
NIM : E2118004
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DESA PODUWOMA KECAMATAN SUAWA TIMUR
KABUPATEN BONE BOLANGO
Judul Penelitian : PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KAPABILITAS PENGELOLA WISATA RIVER
TUBING DESA PODUWOMA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



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

+



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
KECAMATAN SUWAWA TIMUR
DESA PODUWOMA

Jl. Ahmad Nadzamuddin, Desa Poduwoma – Suwawa Timur 96184

Poduwoma, 11 Mei 2022

Nomor	: 140/PDW SWTIM/ 91 / V/2022	Kepada Yth
Lampiran	: -	Ketua LEMLIT UNISAN
Perihal	: <u>Surat Balasan Penelitian</u>	Di-
		Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Penelitian dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 3684/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021 tanggal 23 Oktober 2021 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **CHIKITA HUMALANGGI**
NIM : E2118004
Program Studi : S1-Manajemen

Telah menyelesaikan penelitian tentang **“ Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kapabilitas Pengelola Wisata River Tubing Desa Poduwoma Kec. Suwawa Timur Kab. Bone Bolango ”.**

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KEPALA DESA

YUSUF PUNELI
19781106 201407 1 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 200/SRP/FE-UNISAN/VIII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Chikita Humalanggi
NIM : E2118004
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kapabilitas Pengelola River Tubing Desa Poduwoma Kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 25%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Mengetahui

Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 03 September 2022

Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si

NIDN. 0913088503

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

skripsi chikita.docx

AUTHOR

Chikita Humalanggi

WORD COUNT

9944 Words

CHARACTER COUNT

89480 Characters

PAGE COUNT

76 Pages

FILE SIZE

369.4KB

SUBMISSION DATE

May 27, 2022 6:47 PM GMT+8

REPORT DATE

May 27, 2022 6:50 PM GMT+8

● 25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 24% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : Chikita Humalanggi

Tempat Tanggal Lahir : Tulabolo, 12 maret 2000

Agama : Islam

Berat Badan : 55

Tinggi Badan : 155

Alamat : Desa Tulabolo, Kecamatan Suwawa Timur, kab Bone Bolango

Hobi : volly ball

No handphone : 082219837194

E-mail : humalanggichikita@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SDN 04 Suwawa Timur

Sekolah Menengah Pertama : SMPN 01 Suwawa Timur

Sekolah Menengah Atas : SMAN 01 Suwawa

PENGALAMAN

1. Organisasi Internal Kampus : KKLP XXIV : Lokasi Desa Tridharma Kec Pulubala Kab Gorontalo
2. Sekretaris Desa : Lokasi Desa Tulabolo