



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 4339-4347

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Wisata Hiu Paus Di Desa Botubarani Kab. Bone Bolango

Rosna Musa^{1✉}, Andi Yusniar Mendo², Syamsul B. Biki³

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo

Email: rosmusa76@gmail.com[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola wisata hiu paus. Jumlah Populasi sebanyak 30 orang yang merupakan pengelola wisata hiu paus. Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi dijadikan objek penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 1.837 sementara untuk menemukan t tabel sebesar 1.699. Maka hasil yang ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu $1.837 > 1.699$ artinya variabel Pengembangan Sumber Daya manusia berpengaruh signifikan. Dengan kata lain bahwa penelitian ini berpengaruh 10% atau berpengaruh lemah. Artinya bahwa apabila dilakukan kegiatan Pengembangan maka akan membantu pihak pengelola untuk meningkatkan Kinerja yang ada di sana.

Kata Kunci: *Pengembangan SDM, Kinerja*

Abstract

This research aims to determine the effect of human resource development on the performance of whale shark tourism managers. The total population is 30 people who are whale shark tourism managers. Sampling was carried out using a saturated sampling technique where the entire population was used as the research object. Based on the results of the hypothesis test, it shows that the t-count value is 1,837, while to find the t table it is 1,699. So the results found were that the calculated t value > t table was $1,837 > 1,699$, meaning that the Human Resource Development variable had a significant effect. In other words, this research has a 10% effect or a weak effect. This means that if development activities are carried out it will help the management to improve the performance there.

Keywords: *HR Development, Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif (Alifia, 2021). Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi maka dari itu harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata.

Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Menurut Ekhsan (2022) Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pengelola dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya.

Menurut (Sumiati, Sugiarti, 2022) Pengembangan sumber daya manusia adalah kerangka kerja untuk membantu pengelola mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi dan organisasi.

Dalam dunia Pariwisata sumber daya manusia menjadi sebagai salah satu bagian yang terpenting dan berperan sebagai alat untuk meningkatkan tingkat mutu dari suatu kualitas produk. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis .

Pajriah (2018) Keberadaan sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan pariwisata. sumber daya manusia pada pariwisata mencakup wisatawan/pelaku wisata (*tourist*) atau sebagai pekerja (*employment*). Peran sumber daya manusia sebagai pekerja dapat berupa sumber daya manusia di lembaga pemerintah, sumber daya manusia yang bertindak sebagai pengusaha (wirausaha) yang berperan dalam menentukan kepuasan dan kualitas para pekerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan Wisata Hiu Paus di Desa Botubarani Kab. Bone Bolango.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama satu periode dalam melaksanakan tugasnya, yang dilaksanakan baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, kinerja biasanya diukur dari aspek hasil, yaitu seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Ramadhani, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen & Hadi, 2021). Kinerja adalah hasil dari bekerja dan didapatkan setelah menyelesaikan pekerjaan serta kewajibannya dalam bekerja (Mulyasari et al., 2018).

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyebutkan bahwa indicator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas kerja Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sbelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
2. Kuantitas kerja Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
4. Sikap kooperatif Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain. Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bias meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bias memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Onsardi, 2023).

Menurut (Sedarmayanti, 2017) dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif. Krismiyati (2017) mengatakan terdapat 3 indikator pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

1. Motivasi, merupakan dorongan hati atau jiwa, dan merupakan dasar atau alasan seseorang untuk melakukan aktivitas kerja. Motivasi kerap ditafsirkan sebagai faktor yang menggerakkan sikap manusia. Setiap kegiatan yang dikerjakan oleh individu pastinya terdapat faktor yang mendorongnya. Oleh sebab itu, yang menjadi faktor pendorong kegiatan seseorang adalah kebutuhan dan keinginan.
2. Kepribadian meliputi kebiasaan, sikap, dan sifat-sifat yang berkembang ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian terkait erat dengan nilai-nilai, norma dan perilaku.
3. Keterampilan yaitu dapat menyelesaikan tugas dengan cakap dan gesit. Keterampilan yaitu kemampuan dalam menuntaskan pekerjaan, atau keahlian yang dibutuhkan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan di tempat objek wisata hiu paus yang berlokasi di Desa Botubarani Kab. Bone Bolango, Kota Gorontalo. Untuk Waktu penelitian ini dimulai sejak awal Agustus 2022 hingga Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi yang masuk dalam penelitian adalah para pengelola dan pengarajin di lokasi wisata yang berjumlah 30 orang. Untuk pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang yang merupakan para pengelola dan pengarajin di lokasi wisata.

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja di ukur menggunakan alat analisis yaitu SPSS maka diperoleh hasil di bawah ini, yaitu:

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Nilai *Pearson Correlation* Variabel Pengembangan SDM

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)			
Item pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi			
X1	1	0.3610	Valid
X2	0.732	0.3610	Valid
X3	0.589	0.3610	Valid
Kepribadian			
X4	0.463	0.3610	Valid
X5	0.487	0.3610	Valid
X6	0.441	0.3610	Valid
Keterampilan			
X7	0.469	0.3610	Valid
X8	0.636	0.3610	Valid
X9	0.527	0.3610	Valid

Tabel 2. Nilai *Pearson Correlation* Variabel Kinerja

Variabel Kinerja (Y)			
Item pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai r tabel	Keterangan
Kuantitas Hasil Kerja			
Y1	1	0.3610	Valid
Y2	0.893	0.3610	Valid
Y3	0.593	0.3610	Valid
Kualitas Hasil Kerja			
Y4	0.541	0.3610	Valid
Y5	0.695	0.3610	Valid
Y6	0.687	0.3610	Valid
Kendala Kerja			
Y7	0.666	0.3610	Valid
Y8	0.630	0.3610	Valid
Y9	0.716	0.3610	Valid

Sikap Kerja			
Y10	0.716	0.3610	Valid
Y11	0.593	0.3610	Valid
Y12	0.893	0.3610	Valid

Sumber pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS berdasarkan tabel di atas bahwa hasil uji validitas variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja (Y) pengelola wisata memiliki 21 total item pertanyaan kemudian dilakukan uji validitas. Nampak bahwa semua item pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari pada nilai r tabel.

2. Uji Reabilitas

Tabel 3. Nilai *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Taraf Signifikan	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.198	0.60	Reliabel
Kinerja	0.954	0.60	Reliabel

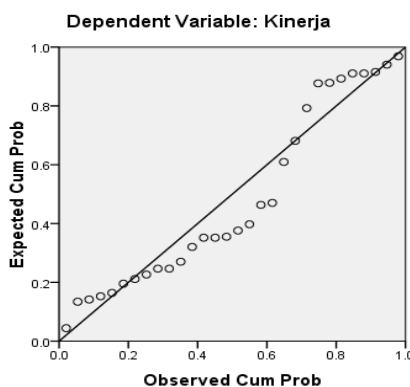
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach's hitung* hitung tiap-tiap instrumen pertanyaan reliabel dalam melakukan pengukuran variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja (Y) di wisata Hiu Paus desa Botubarani Kab. Bone Bolango.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1

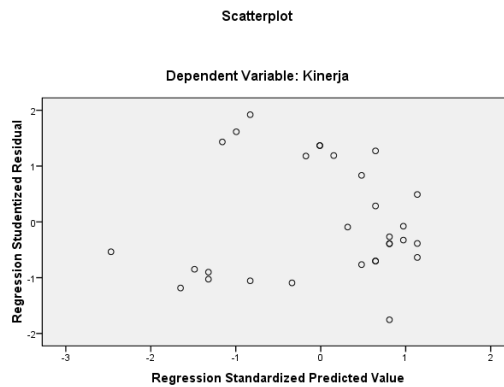
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2



Pada gambar diatas dapat dilihat pada *Scatterplot* menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikansi
Pengembangan SumberDaya Manusia	1.837	0.077

Pada tabel diatas diketahui nilai r hitung sebesar 1,837. Sementara untuk menentukan t tabel menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan (df) $n-1$ atau (df) $30-1 = 29$ maka t tabel sebesar 1.699. Dengan ketentuan ketentuan bahwa apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap variabel dependen. Maka hasil yang ditemukan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $1.837 > 1.699$ artinya variabel Pengembangan Sumber Daya manusia berpengaruh signifikan.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.589	8.990		2.958	.006
Pengembangan_SDM	.464	.253	.328	1.837	.077

Pada tabel diatas diketahui bahwa uji linear sederhana menghasilkan nilai konstanta (a) yaitu 26.589 dan untuk menghasilkan nilai koefisiensi regresi variabel adalah sebesar 0.464.

Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa pada saat pengembangan sumber daya manusia bernilai sama dengan nol maka rata-rata nilai variabel Kinerja adalah sebesar 26,589. Sedangkan nilai dari koefisiensi regresi variabel pengembangan sumber daya manusia (X) sebesar 0,464 yang artinya bahwa setiap penambahan variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,464. Uji r^2 (Koefisiensi Determinasi)

Tabel 6. Hasil Uji r^2

R	R Square
0.328	0.108

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi r sebesar 0,328 sedangkan nilai (R^2) sebesar 0.108 artinya pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelola sebesar 0.108 atau 10,8% . sedangkan sebesar 0,892 atau 89,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti serta pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengelola wisata Hiu Paus di desa Botubarani Kab. Bone Bolango. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kegiatan

Pengembangan Sumber Daya Manusia maka dapat membantu meningkatkan Kinerja pengelola di wisata Hiu Paus di desa Botubarani Kab. Bone Bolango.

Pengembangan sumber daya manusia penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja pengelola, pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para pengelola.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifia, M. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. 7, 6.
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 1–23.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasari, I., Studi, P., Pascasarjana, M., Galuh, U., Emosional, K., & Pegawai, K. (2018). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program*.
- Onsardi, D. C. W. (2023). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada b today kota bengkulu*.
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.25157/ja.v5i1.1913>
- Ramadhani, A. P. (2021). *Analisis Penggunaan Aset Tetap terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sumiati, Sugiarti, R. (2022). *Strategi Pengembangan SDM di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Melalui Program Desa Wisata Cibeusi Kabupaten Subang*.