

Prodi Administrasi Publik

JURNAL ROFIA R.

 JURNAL ROFIA R.

 Fisip

 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3639238447

Submission Date

Sep 3, 2026, 12:47 AM UTC

Download Date

Sep 3, 2026, 12:50 AM UTC

File Name

JURNAL_ROFIA_R..pdf

File Size

399.9 KB

8 Pages

3,038 Words

20,140 Characters

33% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 11 words)

Exclusions

- 17 Excluded Sources

Top Sources

- 32%  Internet sources
- 21%  Publications
- 21%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 32% Internet sources
- 21% Publications
- 21% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositori.umrah.ac.id	1%
2	Student papers	East Union High School	1%
3	Internet	aksiologi.org	1%
4	Internet	repository.pnj.ac.id	<1%
5	Internet	repository.stain-madina.ac.id	<1%
6	Publication	Khansa Najla Aulia, Iskandar A.A. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM ...	<1%
7	Internet	jurnal.itbsemarang.ac.id	<1%
8	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
9	Internet	ejurnal.lkparyaprima.id	<1%
10	Internet	journal.cib.institute	<1%
11	Internet	journal.stieamkop.ac.id	<1%

12	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium	<1%
13	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
14	Internet	jurnal.unived.ac.id	<1%
15	Internet	ojs.unida.ac.id	<1%
16	Internet	123dok.com	<1%
17	Internet	indo-intellectual.id	<1%
18	Internet	journal.pijarpelita.com	<1%
19	Internet	repositori.unsil.ac.id	<1%
20	Internet	journal.ilmudata.co.id	<1%
21	Student papers	Universitas Negeri Makassar	<1%
22	Internet	jurnal.dharmawangsa.ac.id	<1%
23	Internet	1library.net	<1%
24	Internet	journal.fkm.ui.ac.id	<1%
25	Internet	www.plj.ac.id	<1%

26	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%
27	Internet	jurnal.stiamak.ac.id	<1%
28	Internet	jurnal.unimor.ac.id	<1%
29	Publication	Citra Pratiwi, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan. "Pengaruh Knowledge Man...	<1%
30	Internet	journal.jgu.ac.id	<1%
31	Internet	lentera.publikasiku.id	<1%
32	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
33	Student papers	Manajemen	<1%
34	Internet	brightfuturesjournal.org	<1%
35	Internet	ejournal.cakrawarti.id	<1%
36	Internet	jurnal.pnk.ac.id	<1%
37	Internet	kumpulantesismanajemen.blogspot.com	<1%
38	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%
39	Publication	Rhizky Dirga Pratama, Yuni Kasmawati. "Pengaruh Manajemen Karir, Worklife Ba...	<1%

40	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	<1%
41	Internet	journal.unpas.ac.id	<1%
42	Internet	ojs.indopublishing.or.id	<1%
43	Internet	id.123dok.com	<1%
44	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%
45	Publication	Rifda Santika, Yuhasril. "Pengaruh Digital payment, Literasi Keuangan, dan Sikap..."	<1%
46	Internet	eprints.unimudasorong.ac.id	<1%
47	Internet	jurnal.unipem.ac.id	<1%
48	Internet	repositori.buddhidharma.ac.id	<1%
49	Internet	repository.iti.ac.id	<1%
50	Internet	www.coursehero.com	<1%
51	Internet	www.journal.unrika.ac.id	<1%

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PENGELOLA WISATA DI KABUPATEN SITUBONDO

Rofia Romadhonia¹⁾, Nina Sa'idah Fitriyah²⁾, Muh. Hamdi Zain³⁾

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

*Email Rofiadona19@gmail.com

Abstrak

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah, termasuk Kabupaten Situbondo yang memiliki beragam potensi wisata alam, budaya, dan religi. Pengelolaan destinasi wisata tidak hanya membutuhkan potensi daya tarik wisata, tetapi juga didukung oleh kualitas sumber daya manusia dan tingkat pendidikan pengelola wisata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pengelola wisata di Kabupaten Situbondo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 45 pengelola wisata di Kabupaten Situbondo. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola wisata dengan koefisien regresi sebesar 0,110, nilai t sebesar 2,942, dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Tingkat pendidikan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola wisata dengan koefisien regresi sebesar 0,069, nilai t sebesar 5,574, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola wisata dengan nilai F sebesar 68,163 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,764 menunjukkan bahwa 76,4% variasi kinerja pengelola wisata dapat dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pendidikan, sedangkan 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pendidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pengelola wisata di Kabupaten Situbondo.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Tingkat Pendidikan, Kinerja Pengelola Wisata

Abstract

Tourism plays a vital role in supporting regional economic growth, including in Situbondo Regency, which possesses diverse natural, cultural, and religious tourism potential. Managing tourism destinations requires not only attractive tourism assets but also relies on the quality of human resources and the educational background of tourism managers. This study aims to analyze the impact of human resource development and education levels on the performance of tourism managers in Situbondo Regency, both individually and simultaneously. A quantitative approach using a survey method was employed. Data were collected by distributing questionnaires to 45 tourism managers in Situbondo Regency. Data analysis involved multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that human resource development has a positive and significant effect on tourism manager performance, with

a regression coefficient of 0.110, a t-value of 2.942, and a significance level of 0.005 (< 0.05). Education level also has a positive and significant effect on performance, with a regression coefficient of 0.069, a t-value of 5.574, and a significance level of 0.000 (< 0.05). Simultaneously, human resource development and education levels significantly and positively influence performance, with an F-value of 68.163 and a significance level of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.764 indicates that 76.4% of the variation in tourism manager performance can be explained by human resource development and education levels, while the remaining 23.6% is influenced by factors outside the research model. Thus, enhancing human resource development and education levels is crucial for improving the performance of tourism managers in Situbondo Regency.

Keywords: Human Resource Development, Education Level, Tourism Manager Performance

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi penting terhadap perekonomian dan pembangunan daerah. Indonesia memiliki kekayaan alam, budaya, dan keragaman masyarakat yang menjadi modal dalam pengembangan sektor pariwisata. Namun, pengembangan pariwisata tidak hanya bergantung pada daya tarik suatu destinasi, tetapi juga memerlukan pengelolaan yang mampu memberikan pelayanan berkualitas serta menjaga keberlanjutan destinasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung pengelolaan pariwisata yang efektif dan berkelanjutan. Kondisi tersebut juga relevan dengan perkembangan pariwisata di Kabupaten Situbondo yang memiliki beragam potensi wisata alam, budaya, religi, dan ekowisata.

Kabupaten Situbondo memiliki berbagai destinasi wisata yang tersebar di sejumlah kecamatan dan dikelola oleh berbagai pihak, antara lain pemerintah daerah, BUMDes, kelompok sadar wisata (Pokdarwis), Perhutani, kementerian, serta pengelola wisata lainnya. Keberagaman bentuk pengelolaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan pariwisata di Situbondo melibatkan peran pemerintah dan masyarakat. Dengan banyaknya pihak yang terlibat, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek penting karena pengelola merupakan pihak yang secara langsung menjalankan kegiatan operasional, memberikan pelayanan kepada wisatawan, menjaga fasilitas dan kebersihan, serta mengembangkan daya tarik wisata. Data dalam penelitian menunjukkan adanya 19 destinasi wisata yang dikelola oleh berbagai pihak di Kabupaten Situbondo.

Besarnya potensi wisata tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh kondisi pengelolaan yang optimal pada seluruh destinasi. Salah satu contoh adalah Pantai Banongan yang sudah tidak beroperasi sejak Januari 2026 sehubungan dengan pembangunan bandara dan proses pengalihan aset dari Pemerintah Kabupaten Situbondo kepada Kementerian Pertahanan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberlangsungan destinasi wisata dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh karena itu, penelitian mengenai kinerja pengelola wisata lebih diarahkan pada destinasi yang masih aktif dengan memperhatikan faktor internal yang berkaitan dengan kualitas pengelola, khususnya pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pendidikan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kualitas pengelola wisata adalah pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Sumiati, 2022) Pengembangan sumber

daya manusia adalah kerangka kerja untuk membantu pengelola mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi dan organisasi. Pengembangan SDM diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pengelola dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks Kabupaten Situbondo, pengembangan kapasitas pengelola wisata telah dilakukan melalui berbagai kegiatan pelatihan, pendampingan, dan pemberdayaan masyarakat. Namun, pelaksanaan pelatihan bagi pengelola wisata masih menghadapi keterbatasan karena bergantung pada ketersediaan anggaran pemerintah daerah. Ketika anggaran terbatas, pelatihan formal tidak dapat dilaksanakan secara maksimal sehingga sebagian pengelola mengembangkan kemampuan secara mandiri atau otodidak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM perlu dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan agar peningkatan kemampuan pengelola dapat mendukung pelaksanaan tugas secara lebih optimal.

Selain pengembangan SDM, Menurut Hasibuan (2016) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Tingkat pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan destinasi wisata. Pendidikan dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan yang mendukung seseorang dalam melaksanakan tugas, termasuk dalam pelayanan, administrasi, pemanfaatan teknologi, dan pengembangan inovasi wisata. Namun, tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak selalu menjamin bahwa pengelola memiliki kemampuan pengelolaan yang lebih baik. Kemampuan pengelola juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja, keterampilan praktis, serta keterlibatan langsung dalam kegiatan pengelolaan wisata. Dengan demikian, tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja, tetapi perlu dilihat bersama dengan pengembangan kemampuan dan pengalaman pengelola.

Pada tahap selanjutnya, Menurut Fahmi (2016) menjelaskan Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh organisasi, baik organisasi mencari laba atau tidak mencari laba, selama periode waktu tertentu. kinerja pengelola wisata menjadi aspek penting karena menggambarkan kemampuan pengelola dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pengelola dapat tercermin dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dalam pengelolaan destinasi wisata, kinerja tersebut berkaitan dengan kemampuan memberikan pelayanan kepada wisatawan, menjaga kebersihan dan keamanan, mengelola fasilitas, serta melaksanakan kegiatan pengembangan destinasi. Apabila pengelola memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai melalui pengembangan SDM serta didukung oleh tingkat pendidikan yang sesuai, maka terdapat peluang untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan pengelolaan destinasi wisata.

Permasalahan yang kemudian muncul adalah bahwa kondisi pengembangan SDM dan tingkat pendidikan pengelola wisata di Kabupaten Situbondo masih beragam. Di satu sisi, kegiatan pelatihan dan pengembangan kapasitas telah dilakukan, tetapi pelaksanaannya belum sepenuhnya merata dan berkelanjutan. Di sisi lain, pengelola memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi belum tentu secara langsung menunjukkan kemampuan pengelolaan yang lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk menguji secara empiris apakah pengembangan SDM dan tingkat pendidikan benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pengelola wisata di Kabupaten Situbondo. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melihat pentingnya kedua faktor tersebut secara teoritis, tetapi juga menguji pengaruhnya berdasarkan kondisi empiris pengelola wisata di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pengelola Wisata di Kabupaten Situbondo” penting dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola wisata di Kabupaten Situbondo, 2) Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pengelola wisata di Kabupaten Situbondo, 3) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengelola wisata di Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM dan pendidikan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan pariwisata.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatif (explanatory research). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Pengelola Wisata (Y) melalui analisis statistik. Lokasi penelitian dilaksanakan pada berbagai destinasi wisata yang berada di wilayah Kabupaten Situbondo, dengan responden yang merupakan pengelola wisata dari BUMDes, Pokdarwis, Disparpora, Perhutani, kementerian, serta pengelola wisata lainnya. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan, yaitu mulai Januari sampai April 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pengelola wisata di Kabupaten Situbondo yang tersebar pada 19 destinasi wisata. Berdasarkan data penelitian, jumlah populasi sebanyak 45 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian sebanyak 45 responden. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) diukur menggunakan indikator menurut Krismiyati (2017), yaitu motivasi, kepribadian, dan keterampilan. Variabel Tingkat Pendidikan (X_2) diukur menggunakan indikator menurut Hariandja (2010) yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku. Sementara itu, variabel Kinerja Pengelola Wisata (Y) diukur menggunakan indikator menurut Kasmir (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner diberikan kepada 45 pengelola wisata di Kabupaten Situbondo untuk memperoleh data mengenai pengembangan sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan kinerja pengelola wisata. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi pengelolaan wisata, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (Disparpora) Kabupaten Situbondo dengan responden yang terdiri atas pengelola

wisata dari berbagai destinasi wisata di Kabupaten Situbondo. Kabupaten Situbondo memiliki 19 destinasi wisata yang dikelola oleh berbagai pihak, seperti BUMDes, Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis), Disparpora, Perhutani, hingga kementerian. Pengelolaan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan sektor pariwisata sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Penelitian ini melibatkan 45 responden yang merupakan pengelola wisata aktif di Kabupaten Situbondo. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin yang kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 22.

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Kinerja Pengelola Wisata (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2609) dengan $df = 43$ sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), nilai r hitung antara 0,536 hingga 0,851. Variabel Tingkat Pendidikan (X2), nilai r hitung antara 0,425 hingga 0,814. Variabel Kinerja Pengelola Wisata (Y), nilai r hitung antara 0,592 hingga 0,832.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach Alpha untuk pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,879 (kategori tinggi), Tingkat Pendidikan 0,910 (kategori sangat tinggi) dan Kinerja Pengelola Wisata 0,877 (kategori cukup). Dengan demikian seluruh instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka di dapat hasil uji reabilitas dalam tabel berikut ini:

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Cut Off	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	0,879	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X2)	0,910	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,877	0,60	Reliabel

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik, model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan analisis. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$) sehingga data berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance 0,467 ($> 0,10$) dan VIF 2,141 (< 10), sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda mengenai pengembangan SDM, tingkat Pendidikan dan kinerja pengelola wisata dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.903	3.314		.272	.787
Pengembangan SDM	.323	.110	.322	2.942	.005
Tingkat Pendidikan	.385	.069	.611	5.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,903 + 0,323X_1 + 0,385X_2 + e$$

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini melihat sejauh mana pengaruh secara parsial variabel X (pengembangan SDM, tingkat Pendidikan) terhadap variabel Y (Kinerja Pengelola) dengan hasil pengelolaan program SPSS versi 22, maka di dapat hasil uji t dalam tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.903	3.314		.272	.787
Pengembangan SDM	.323	.110	.322	2.942	.005
Tingkat Pendidikan	.385	.069	.611	5.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Pengembangan SDM, Tingkat Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pengelola. Hasil pengujian uji F dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 24 dan dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	461.676	2	230.838	68.163	.000 ^b
Residual	142.235	42	3.387		
Total	603.911	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengembangan SDM

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 68,163 yang lebih besar dari F tabel (3,23) dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama, pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola wisata di Kabupaten Situbondo (H3 diterima). Nilai R Square sebesar 0,764 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan 76,4% variasi kinerja pengelola wisata, sementara 23,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen dalam model regresi yang digunakan, seperti pada tabel yang disajikan berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.753	1.840

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,764 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pendidikan mampu menjelaskan sebesar 76,4% variasi kinerja pengelola wisata di Kabupaten Situbondo. Sementara itu, 23,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola wisata di Kabupaten Situbondo. Tingkat pendidikan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola wisata. Secara simultan, pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola wisata dengan nilai F hitung sebesar 68,163 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,764 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 76,4% variasi kinerja pengelola wisata, sedangkan 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

REFERENSI

- Putri Gustiningrum. (2025). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Skripsi. Universitas Batanghari Jambi.
- Sofiana, Agnes. (2023). Kinerja Aparatur dalam Pengembangan Daya Tarik Wisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau. Institut Kementrian dalam Negeri.

- Tri Yuli Astuti. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Skripsi. Universitas Batanghari Jambi.
- Weddy Nur Adam. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Creswell, John W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In SAGE Publications, Inc. (Fifth Edit). London EC1Y 1SP: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Effendi, M. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KOTA LUBUKLINGGAU Program Studi Manajemen STIE Musi Rawas, Lubuklinggau Email: M. Effendi @ muralinggaau. ac. id. 22(2), 78–90.<https://doi.org/10.32767/jurmek.v22i2.496>
- Erikson Sibuea, Robert Tua Siregar, Sarintan E Damanik, M. G. (2022). KABUPATEN TOBA SAMOSIR PENDAHULUAN Peran lembaga Sekretariat Daerah merupakan suatu lembaga yang menentukan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia secara khusus di Kabupaten Toba Samosir guna mencetak kader - kader yang mempunyai kualitas sumber da. 4(1), 12–25. <https://doi.org/10.36985/jrp.v4i1.639>
- Kittur, J. (2023). Conducting Quantitative Research Study: A Step-by-Step Process. Journal of Engineering Education Transformations, 36(4), 100–112. <https://doi.org/10.16920/jeet/2023/v36i4/23120>
- Sumiati, S., Sugiarti, C., & Ramdani, R. (2022). Strategi Pengembangan SDM di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Melalui Program Desa Wisata Cibeusi Kabupaten Subang. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8(24), 532–541. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7494778>
- <https://jatim.antaranews.com/berita/208497/16-kelompok-sadar-wisata-terbentuk-di-situbondo>
- <https://jatim.antaranews.com/berita/204727/bumdes-di-situbondo-baru-terbentuk-28-des>
- <https://www.jawapes.or.id/2025/03/disparpora-selenggarakan-dialog-wisata.html>
- <https://jatim.antaranews.com/berita/687867/bumdes-di-situbondo-terima-bantuan-pemprov-kembangkan-pariwisata> -
- :~:text=Badan%20Usaha%20Milik%20Desa%20BUMDes%20Kebangsaan%20di,Banyuputih%20Kabupaten%20Situbondo%20mendapatkan%20Bantuan%20Keuangan%20Khusus