



Analisis Pembinaan Kelompok Sadar Wisata Terhadap Kinerja Pegawai

M. Indermawan¹, Jaenab^{2,*}

¹Program Studi Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

²Program Studi Akuntansi, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

Email: ¹indermawan22@gmail.com, ^{2,*}jaenab@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: jaenab@gmail.com

Submitted: 28 Mei 2020; Accepted: 04 Juni 2020; Published: 15 Agustus 2020

Abstrak—Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran pelaksanaan pembinaan kelompok sadar wisata dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif kausal dengan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian kelompok sadar wisata yang berjumlah 200 orang, dan sampel sebanyak 50 % dari populasi atau 100 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuisioner. Untuk menganalisis data-data yang dikumpulkan, maka penulis menggunakan alat analisis yang terdiri dari: analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, koefisien product moment, dan uji hipotesis. Hasil analisis deskriptif bahwa pembinaan kelompok sadar wisata dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan/keahlian, kemampuan dan motivasi. Sedangkan kinerja pegawai dalam kategori tinggi yang ditinjau dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas dan tanggungjawab. Dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pembinaan Kelompok Sadar Wisata terhadap Kinerja Pegawai. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel pembinaan kelompok sadar wisata semakin baik maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Kata Kunci: Pembinaan, Kinerja

Abstract—The purpose of this study is to find out the description of the implementation of coaching conscious groups and their influence on employee performance. The type of research used is causal associative with quantitative methods. The population in the study tour conscious group of 200 people, and a sample of 50% of the population or 100 people with sampling techniques using simple random sampling. Data collection techniques were obtained through observation, documentation and questionnaires. To analyze the data collected, the writer uses an analysis tool consisting of: descriptive analysis, simple linear regression analysis, product moment coefficient, and hypothesis testing. Descriptive analysis results that the development of tourism awareness groups in both categories in terms of indicators of knowledge development, skills / expertise development, abilities and motivation. While the performance of employees in the high category in terms of indicators of work quality, quantity of work, effectiveness and responsibility. From the results of regression analysis and hypothesis testing that there is a significant influence of Tourism Awareness Group Development on Employee Performance. The direction of a positive relationship indicates that if the variable of guidance for the tourism awareness group is getting better the employee performance will increase.

Keywords: Coaching, Performance

1. PENDAHULUAN

Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu Provinsi di Indonesia yang memiliki banyak potensi pariwisata dengan keindahan alamnya yang asri, selain itu terdapat beragam tradisi budaya yang menarik, yang tersebar di 10 Kabupaten dan Kota di Nusa Tenggara Barat, salah satu Kabupaten yang menjadi tujuan wisata di Propinsi NTB adalah Kabupaten Dompu. Sebagai daerah yang memiliki potensi pariwisata yang indah dan melimpah tentunya menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan untuk berkunjung, sehingga Kabupaten Dompu menjadi daerah tujuan wisata. Daerah Tujuan Wisata (DTW) merupakan kawasan geografis di suatu daerah yang di dalamnya terdapat daya tarik wisata, fasilitas umum, fasilitas pariwisata, aksesibilitas, serta masyarakat yang saling terkait dan melengkapi terwujudnya kepariwisataan (Pokdarwis, 2012).

Dalam dunia pariwisata institusi lokal hadir dalam bentuk Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis). Sebagai institusi lokal Pokdarwis mempunyai tanggung jawab terhadap proses pembangunan pariwisata di daerahnya. Kehadiran Kelompok Sadar Wisata sebagai institusi lokal dalam pembangunan dan pengembangan pariwisata adalah sebagai pihak yang diharapkan berperan aktif dalam kegiatan pengelolaan atau manajerial, karena pada dasarnya Pokdarwis memiliki kewenangan untuk mengatur setiap kegiatan pembangunan dan pengembangan pariwisata sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang mengikutinya.

Kelompok sadar wisata merupakan salah satu komponen dalam masyarakat yang memiliki peran dan kontribusi penting untuk membentuk kesadaran masyarakat akan pembangunan pariwisata di daerahnya. Undang-undang No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata menjelaskan bahwa Kelompok Sadar Wisata dapat dipahami sebagai suatu kelompok yang dibentuk atas kesadaran dan kesepakatan masyarakat untuk turut andil dalam memelihara dan melestarikan berbagai obyek wisata yang menjadi daya tarik wisata dalam rangka pengembangan serta mensukseskan pembangunan pariwisata di daerah tempat tinggalnya. Selanjutnya Firmansyah, (2012) Kelompok Sadar Wisata merupakan merupakan salah satu komponen dalam masyarakat yang memiliki peran dan kontribusi penting untuk membentuk kesadaran masyarakat akan pembangunan pariwisata di daerahnya dan merupakan kelompok swadaya dan swakarsa yang tumbuh dari, oleh dan untuk masyarakat serta bertujuan untuk meningkatkan pengembangan pariwisata daerahnya.

Tujuan dibentuknya kelompok sadar wisata di Kabupaten Dompu adalah untuk meningkatkan posisi dan peran masyarakat sebagai subjek atau pelaku penting dalam pembangunan kepariwisataan serta dapat bekerjasama dan



bermitra dengan pemerintah terkait dalam meningkatkan kualitas perkembangan pariwisata di Kabupaten Dompu dan mempromosikan, melestarikan dan memanfaatkan potensi daya tarik wisata yang ada di Kabupaten Dompu.

Untuk meningkatkan pemahaman kelompok sadar wisata, maka diperlukan suatu pembinaan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh kelompok sadar wisata sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan, dengan pelatihan dan pembinaan, setiap kelompok sadar wisata akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dengan hasil yang optimal. Secara operasional, pembinaan adalah upaya yang dilakukan oleh masing-masing pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu untuk memperbaiki kemampuan kerja kelompok sadar wisata serta membantu kelompok sadar wisata dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya agar dapat meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan dalam mengembangkan objek wisata yang ada di Kabupaten Dompu seperti Pantai Lakey agar dapat menarik minat wisatawan untuk mengunjunginya.

Pembinaan merupakan pilihan strategis untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan keahlian, dan selanjutnya dapat digunakan untuk menunjang kelancaran tugas rutin. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mustofadidjaja (2011) bahwa pembinaan merupakan salah satu alternatif untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam rangka menunjang kelancaran tugas serta kinerja pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai pegawai.

Dalam upaya pengembangan kelembagaan kepariwisataan di Kabupaten Dompu terdapat beberapa kendala utama yang dihadapi, antara lain yaitu upaya perkembangan pariwisata kurang diimbangi oleh pembinaan sumber daya manusia di bidang pariwisata yang meliputi aparatur, industri dan masyarakat / kelompok sadar wisata yang kurang memadai. Hal ini berdampak kurang menunjangnya pengembangan pariwisata di Kabupaten Dompu. Sebagai daerah tujuan wisata Pemerintah Kabupaten Dompu diharapkan mampu mengelola serta membangun kepariwisataannya secara optimal sehingga dapat meningkatkan kunjungan wisatawan khususnya objek wisata seperti Pantai Lakey.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa sumber daya kelompok sadar wisata yang ada di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu mempunyai karakteristik individu dan kemampuan serta keahlian yang berbeda-beda, hal tersebut disebabkan karena belum semua kelompok sadar wisata mengikuti pembinaan dan pelatihan dalam usaha memajukan objek wisata di Kabupaten Dompu baik yang difasilitasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu maupun atas partisipasi sendiri. Fenomena lain adalah objek wisata yang dimiliki Kabupaten Dompu belum dikelola secara optimal disebabkan oleh terbatasnya alokasi sumber dana pembinaan terutama untuk meningkatkan skill kelompok sadar wisata melalui berbagai pembinaan dalam rangka menunjang pelayanan publik serta beragamnya tanggungjawab sumber daya pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian kelompok sadar wisata sehingga upaya peningkatan keterampilan dan keahlian kelompok sadar wisata dalam melakukan pembinaan kurang optimal, kurang efektifnya kinerja pegawai dalam melakukan sosialisasi objek wisata kepada kelompok sadar wisata dan membawa konsekuensi terhadap kualitas pelayanan pada kelompok sadar wisata sehingga berpengaruh terhadap ketrampilan dan kemampuan serta keahlian kelompok sadar wisata.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena tersebut maka mendorong penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam, mengingat adanya keluhan masyarakat/wisatawan atas pelayanan yang diberikan petugas atau kelompok sadar wisata pada objek wisata di Kabupaten Dompu sehingga perlu dilakukan pengkajian yang lebih mendalam. Melalui kajian ilmiah ini diharapkan dapat mengungkap fenomena yang terjadi, terutama yang berkenaan dengan pembinaan sumber daya kelompok sadar wisata dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu melalui penelitian ini dapat mengungkap faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan kelompok sadar wisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu. Atas dasar pemikiran di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “Analisis Pengaruh Pembinaan Kelompok Sadar Wisata Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Dompu”.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik dan variabel penelitian ini dan pernah dilakukan oleh Hendrikus Lizardi Kurniawan, dkk (2014) . Hasil penelitian mengenai pembinaan sumber daya aparatur yang dilakukan Bagian Ekonomi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat yang dilakukan melalui pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan administrasi umum dan teknis, pengembangan karir pegawai, pendisiplinan kerja pegawai dan bimbingan kerja serta pemberian fasilitas kerja telah membawa perubahan lebih baik. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Agung Suryawan (2016). Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa: Peran Pokdarwis Sendang Arum dalam meningkatkan objek wisata yaitu dengan cara: Memperkenalkan, melestarikan, dan memanfaatkan potensi wisata. Selanjutnya yaitu dengan cara mengelola pariwisata dan meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan anggota masyarakat dan menjalin kerjasama dengan organisasi lain.

Pada variabel pembinaan terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai yaitu menambah pengetahuan, menambah keterampilan/keahlian merubah sikap. Kelompok sadar wisata yang sering mengikuti pembinaan dan pelatihan akan memberikan pengaruh positif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja pegawai merupakan patokan yang dapat menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan lembaga/instansi. Untuk variabel kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan kerja sama, inisiatif dan efektivitas kerja dan tanggungjawab.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu : Apakah Pembinaan Kelompok Sadar Wisata berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu? sehingga penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mendeskripsikan



dan menganalisis pelaksanaan pembinaan kelompok sadar wisata terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya pembinaan kelompok sadar wisata dalam mengembangkan potensi pariwisata serta mampu menambah instrumen yang mendukung proses pengembangan pariwisata khususnya di Kabupaten Dompu.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Pembinaan

Secara umum pembinaan adalah usaha untuk memberikan pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pembinaan merupakan hal yang umum yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, kecakapan di bidang pendidikan, ekonomi, social, kemasyarakatan, dan lainnya. Pembinaan menekankan pada pendekatan praktis, pengembangan sikap, kemampuan dan kecakapan. Berkenaan dengan hal tersebut, sesuai dengan Poerwadarminta (2013) bahwa pembinaan adalah yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan subjek dengan tindakan pengarahan untuk mencapai tujuan.

Menurut Thoha (2014) Pembinaan yaitu suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik. Setelah dilakukan pembinaan diharapkan dapat menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari definisi pembinaan yaitu : Pembinaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan tujuan dan Pembinaan bisa menunjukan kepada perbaikan atas sesuatu. Adapun tujuan umum pembinaan menurut Mangkunegara (2014) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara rasional, dan
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama pegawai dan dengan manajemen yang baik (pemimpin)

Dalam melakukan pembinaan agar berjalan sesuai dengan tujuan, Handoko (2014) menjelaskan prosedur pembinaan yang efektif dapat digambarkan melalui lima langkah pokok yang berurutan. Kelima langkah itu adalah sebagai berikut : (1) Mengumpulkan Informasi (2) Mengidentifikasi Masalah (3) Menganalisis Masalah (4) Mencari dan Menetapkan Alternatif Pemecahan Masalah (5) Melaksanakan Upaya Pemecahan Masalah

Pembinaan dan pelatihan terdiri dari sub variabel yaitu : pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi dari sub variabel ini dikembangkan lagi menjadi indikator dari setiap sub-sub tersebut. Indikator pembinaan menurut Saydam, (2015) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan diartikan sebagai dasar kebenaran atau fakta yang harus diketahui dan diterapkan dalam pekerjaan
2. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara baik dan benar
3. Kemampuan (*Ability*) adalah kemampuan konitif untuk melakukan fungsi-fungsi pekerjaan serta kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan
4. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

2.2 Kelompok Sadar Wisata

Kelompok sadar wisata atau kelompok penggerak pariwisata merupakan kelompok yang dibentuk dari anggota masyarakat khususnya yang memiliki kepedulian dalam mengembangkan, mewujudkan dan melestarikan serta memanfaatkan daya tarik wisata di daerahnya masing-masing. Kelompok sadar wisata sebagai pengelola terselenggaranya desa wisata mampu mengoptimalkan pengembangan desa wisata. (Desiati, 2013). Kelompok Sadar Wisata menurut Kementerian Pariwisata, (2018) merupakan komponen penting dalam mendukung proses pengelolaan destinasi pariwisata suatu daerah tentu tidak dapat terwujud secara otomatis tanpa adanya langkah dan upaya-upaya untuk membangun, menumbuhkan, mengembangkan dan meningkatkan destinasi pariwisata secara konsisten. Oleh karena itu, perlu ditumbuhkan kepedulian, kemauan serta kesadaran masyarakat secara aktif dalam membangun serta menjaga objek wisata bersama-sama dengan pemangku kepentingan terkait lainnya.

Menurut buku Panduan Kelompok Sadar Wisata (2012) maksud dari pembentukan kelompok sadar wisata adalah mengembangkan kelompok masyarakat yang dapat berperan sebagai motivator, penggerak serta komunikator dalam upaya meningkatkan kesiapan dan kepedulian masyarakat di sekitar destinasi pariwisata agar dapat berperan sebagai tuan rumah yang baik, serta memiliki kesadaran akan peluang dan nilai manfaat yang dapat dikembangkan dari kegiatan pariwisata untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Secara umum, fungsi kelompok sadar wisata dalam kegiatan kepariwisataan yang di kutip dari buku panduan Kelompok Sadar Wisata (2012) adalah sebagai penggerak bagi tumbuh kembangnya kepariwisataan dan sebagai pelaku penting di lingkungan objek pariwisata serta sebagai rekan kerja pemerintah dan pemerintah daerah (kabupaten/kota) dalam mewujudkan dan meningkatkan pembangunan sadar wisata di daerah tersebut.

2.3 Kinerja

Moehariono (2012) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai



dengan moral maupun etika. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Amins (2012) kinerja adalah perwujudan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Mangkunegara (2014) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Amins (2012) adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan dan kemampuan dalam mencapai tujuan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melalui aktifitas yang dilakukan manusia dalam mencapai sebuah tujuan.

Penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu. Mangkunegara (2014) penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau pemberian kompensasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Mangkunegara (2014) yaitu:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita.
2. Faktor Motivasi. Motivasi diartikan sebagai sikap pimpinan dan pegawai terhadap suasana kerja di lingkungan organisasi. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika pegawai bersikap negatif terhadap pekerjaannya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain: fasilitas kerja, iklim kerja, hubungan kerja, kebijakan pimpinan dan kondisi kerja.

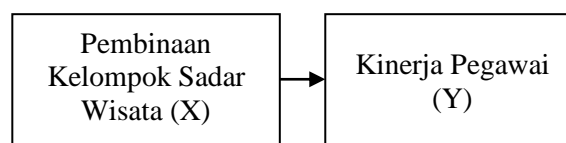
Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Menurut Mangkunegara (2014) Aspek tersebut antara lain:

1. Kualitas Kerja yaitu kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya
2. Kuantitas Kerja yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Ketepatan Waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Tanggung Jawab merupakan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

2. 4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Pembinaan merupakan unsur penting untuk meningkatkan kinerja. Lewat pembinaan kelompok sadar wisata akan terjalin komunikasi dua arah antara pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu dengan kelompok sadar wisata pegawai sehingga dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkan kinerja kelompok sadar wisata. Sejalan dengan itu Toit (2017) menyatakan bahwa pembinaan berbicara tentang keyakinan seseorang dan perilaku yang menghambat kinerja. Melalui pembinaan inilah mampu melihat tingkat keyakinan seseorang dalam bekerja dan perilaku apa saja yang dapat menghambat kinerja sehingga dapat memberikan jalan keluar. Dengan demikian pembinaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini pada dasarnya akan mengkaji hipotesis dan mengadakan interpretasi tentang pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun model hubungan variabel-variabel ini adalah searah. Model yang dimaksud adalah sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diatas maka hipotesis penelitian ini adalah diduga pembinaan kelompok sadar wisata berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu. Adapun hipotesis statistiknya yaitu:



H1 : Pembinaan kelompok sadar wisata berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu

H0 : Pembinaan kelompok sadar wisata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kelompok sadar wisata. Populasi pada penelitian ini kelompok sadar wisata yang berjumlah 200 orang, dan sampel sebanyak 50% dari populasi atau 100 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini bersifat asosiatif kasus dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data diperoleh dengan cara : observasi, dokumentasi, penelitian kepustakaan dan kuisioner. Sumber data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti dengan *skala likert* sebagai alat pengukur data dengan kriteria jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 4 dan jawaban e diberi nilai 1. Alat analisis data menggunakan analisis deskriptif, koefisien korelasi *product moment* (R), koefisien determinasi (R²), analisis regresi linear sederhana, dan uji-t (uji signifikan) dengan bantuan program SPSS V.23.0 (Ghozali, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dari setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka seluruh item pertanyaan variabel pembinaan kelompok sadar wisata dan kinerja adalah dinyatakan valid. Dengan demikian tidak ada data yang tidak valid/hilang (*missing*). Dengan demikian seluruh jumlah indikator dapat digunakan dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Dari hasil output SPSS diperoleh hasil bahwa semua kuesioner yang diajukan pada variabel pembinaan kelompok sadar wisata dan variabel kinerja dinyatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas berada di atas 0,6. Dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan pada analisa selanjutnya.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penggunaan regresi sederhana bertujuan untuk pengaruh dari variabel pembinaan kelompok sadar wisata terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pembinaan (X)

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.708	1.048		.675	.501
	X	.983	.030	.957	32.518	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS. 23.0

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS V.23*, diperoleh hasil persamaan regresi pada variabel bebas yaitu $a = 0,708$ dan $b = 0,983x$. Maka persamaan regresinya adalah $Y = 0,708 + 0,983X$. Dengan konstanta sebesar 0,708 dan jika tidak ada variabel pembinaan kelompok sadar wisata, maka variabel kinerja pegawai tetap bernilai sebesar 0,708. Adapun koefisien regresi sebesar 0,983 menyatakan bahwa setiap meningkatkan (karena tanda positif) pembinaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,983 satuan.

4.3 Uji Korelasi *Product Moment*

Uji korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dinyatakan dalam satu indeks. Hasil uji korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien *Product Moment*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.914	1.42824

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS. 23.0



Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil dari koefisien korelasi *product moment* variabel pembinaan kelompok sadar wisata dan variabel kinerja pegawai yaitu $r = 0,957$. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel pembinaan kelompok sadar wisata terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Pembinaan Kelompok Sadar Wisata dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,957 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

4.4 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Penentu/Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel Pembinaan Kelompok Sadar Wisata (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan aplikasi SPSS V.23, maka diperoleh hasil seperti *R-Square* pada tabel 4.2 yaitu sebesar 0,915. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh variabel Pembinaan Kelompok Sadar Wisata terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 91,5%. Hal ini pula menunjukkan bahwa sisa pengaruh sebesar 5% adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis (Uji-t)

Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak maka harus mengetahui harga t-test dan membandingkan dengan t-tabel pada taraf kesalahan yang telah ditentukan dengan taraf kesalahan 5%. Hasil uji hipotesis dapat disajikan pada tabel output SPSS.

Tabel 3. Uji-t (Signifikan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	.708	1.048		.675	.501
X	.983	.030	.957	32.518	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS. 23.0

Dari hasil analisis uji-t melalui SPSS diperoleh t-hitung sebesar 32,518 dan dengan menetapkan tingkat kesalahan sebesar 0,05% dengan nilai $n = 100$ maka diperoleh t-tabel sebesar 1,984 yang berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel ($32,518 > 1,984$), maka hipotesis H_1 diterima. Sehingga secara langsung hasil dari pengolahan data dalam penelitian ini dengan hipotesis yang mengatakan bahwa Pembinaan Kelompok Sadar Wisata memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi ini adalah positif dan signifikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.000 > 0,05$.

4.6 Pembahasan

Hasil analisis deskriptif pada variabel penelitian secara keseluruhan menyatakan bahwa variabel Pembinaan Kelompok Sadar Wisata terhadap Kinerja Pegawai adalah berada pada kategori setuju dengan rata-rata responden yang memberikan jawaban setuju pada pertanyaan variabel pembinaan maupun pada variabel kinerja pegawai. Dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, diperoleh hasil sebagai berikut Koefisien regresi Pembinaan Kelompok Sadar Wisata terhadap Kinerja Pegawai memperoleh hasil yang cukup tinggi. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel Pembinaan Kelompok Sadar Wisata mengakibatkan perubahan variabel Kinerja Pegawai. Kemudian setelah dilakukan uji t-test maka hasilnya adalah ada pengaruh. Hal ini berarti pengaruh Pembinaan Kelompok Sadar Wisata terhadap Kinerja Pegawai adalah positif.

Dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dan Koefisien Penentu/Koefisien Determinasi diperoleh hasil Pembinaan Kelompok Sadar Wisata memiliki koefisien korelasi atau hubungan dengan Kinerja Pegawai dengan taraf hubungan yang kuat. Kemudian setelah diuji dengan t-test maka korelasi tersebut terdapat pengaruh. Hal ini berarti Pembinaan kelompok sadar wisata memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh pembinaan kelompok sadar wisata terhadap kinerja pegawai yang positif tersebut merupakan faktor pendukung Kelompok Sadar Wisata dalam mewujudkan Kabupaten Dompu sebagai daerah tujuan wisata, yaitu : adanya dukungan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu, sumber daya manusia, sumber daya alam dan kearifan budaya lokal yang tetap dilestarikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hendrikus Lyzardi Kurniawan, dkk (2014). Hasil penelitian bahwa melalui pengembangan pegawai seperti pendidikan dan pelatihan administrasi umum dan teknis, pendisiplinan kerja pegawai dan bimbingan kerja serta pemberian fasilitas kerja telah membawa perubahan lebih baik terhadap kinerja pegawai.

Program-program yang ada dalam pembinaan kelompok sadar wisata akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Lembaga akan memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemerintah Kabupaten Dompu khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu bekerjasama dengan kelompok sadar wisata dengan memberikan pembinaan dan pelatihan, agar tujuan dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu dalam mengembangkan sektor kepariwisataan dapat meningkat.



Dari hasil penelitian ini bahwa kehadiran Kelompok Sadar Wisata sebagai institusi lokal dalam pembangunan dan pengembangan pariwisata adalah sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam kegiatan pengelolaan atau manajerial, karena pada dasarnya kelompok sadar wisata memiliki kewenangan untuk mengatur setiap aktivitas pembangunan dan pengembangan pariwisata sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang mengikutinya. Undang-undang No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan menjelaskan bahwa Kelompok Sadar Wisata dapat dipahami sebagai kelompok yang tumbuh atas inisiatif dan kesadaran masyarakat. Untuk itu pembinaan terhadap kelompok sadar wisata harus terus dilakukan agar dapat berpartisipasi aktif memelihara dan melestarikan berbagai obyek wisata dan daya tarik wisata dalam rangka meningkatkan pembangunan pariwisata di daerah tempat tinggalnya.

5. KESIMPULAN

Analisis variabel secara keseluruhan menyatakan bahwa variabel Pembinaan kelompok sadar wisata terhadap Kinerja Pegawai berada pada kategori baik dengan rata-rata responden memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan penelitian. Setelah diuji dengan t-test maka korelasi tersebut ada pengaruh. Hal ini berarti Pembinaan kelompok sadar wisata berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut memberikan bukti bahwa pembinaan terhadap kelompok sadar wisata dalam melestarikan dan meningkatkan potensi pariwisata seperti melakukan kegiatan pengembangan pengetahuan dan keterampilan terhadap kelompok sadar wisata dan anggota masyarakat sehingga dapat mendorong pengembangan pariwisata di Kabupaten Dompu.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis bermaksud memberikan saran-saran di antaranya adalah : (1) Kelompok Sadar Wisata Kabupaten Dompu diharapkan dapat mengelola objek wisata yang dimiliki secara optimal serta meningkatkan kesadaran dari masyarakat terhadap nilai keindahan dari objek wisata sehingga dapat meningkatkan kunjungan wisatawan di Kabupaten Dompu (2) Agar Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Dompu dapat terus memberi dukungan terhadap kelompok sadar wisata dengan cara memberikan pembinaan dan pelatihan terkait dengan pengelolaan dan pengembangan objek wisata.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.R, Mustopadidjaja. 2011. *Manajemen Proses Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kinerja)*. Jakarta: Lembaga Administrasi.
- Amins, Ahmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbag PRESSindo.
- Bungin, Burhan, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gouzali. Saydam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, 2012. *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill
- Handoko T. Hani. 2014. *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrikus, L. Kurniawan, dkk, 2014. *Pembinaan Sumber Daya Aparatur Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Ekonomi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat*. *eJournal Administrative Reform*, 2014, 2 (3): 2116-2129
- I. Made. A., Kampana. 2012. Optimalisasi Kontribusi Pariwisata Ceking Terhadap Ekonomi Masyarakat Lokal. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*. Volume 2 No.1 (109-222)
- Kementrian Pariwisata Republik Indonesia. 2018. *Neraca Satelit Pariwisata Nasional*. Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Poerwadarminta. W.J.S. 2013. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rahim Firmansyah. 2012. *Pedoman Kelompok Sadar Wisata*. Jakarta: Direktur Jenderal Pengembangan Destinasi Pariwisata Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
- Rosita, Desiati. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pengelolaan Program Desa Wisata Oleh Kelompok Sadar Wisata Krebet Binangun di Krebet, Sendang Sari, Pajangan, Bantul, Yogyakarta*. Skripsi S1. UNY.
- Soebagyo. 2012. *Strategi Pengembangan Pariwisata Di Indonesia*. *Jurnal Liquidity*. Volume 1 No 2 Juli (153-158).
- Suryawan, Agung. 2016. *Peran Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Sendang Arum dalam Pengembangan Potensi Wisata (Studi Kasus di Desa Wisata Tlahap Kecamatan Kledung Kabupaten Temanggung)*. *Jurnal Elektronik Mahasiswa: PLS* Vol. 5, (6).
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Toit, A. D. 2017. *Making Sense Through Coaching*. *Journal of Management Development*, Volume 26, No. 3, (282-291).
- Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan