

**PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP
PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN DI DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN GAYO**

LUES

SKRIPSI

Oleh :

**USMAN ALI
NPM: 1203100025**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi kebijakan publik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2017

BERITA ACARA PENGESAHAN

Bismillahirrahmanrrahim

Skripsi ini dipertahankan didepan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Nama : USMAN ALI
NPM : 1203100025
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Pada hari,Tanggal : Sabtu,22 April 2017
Waktu : 08:00 Wib

TIM PENGUJI

PENGUJI I : A.HIDAYAH DLT, Drs, H, M,Si (.....)
PENGUJI II : AFFAN ALQUDDUS, S.Sos (.....)
PENGUJI III : R.KUSNADI, Drs, M.AP (.....)
PENGUJI IV : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Drs. TASRIF SYAM, M.Si

Drs. ZULFAHMI. M.O.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKIPSI

Bismillahirrahmanrrahim

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam Ujian skripsi oleh:

Nama : USMAN ALI
NPM : 1203100025
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP
PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN DI DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN GAYO LUES

Medan, 22 April 2017

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

R.KUSNADI, Drs. M.AP

NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

DISETUJUI OLEH
KETUA JURUSAN

NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

DEKAN

Drs. TASRIF SYAM, M.Si

PERNYATAAN



Dengan ini saya, **USMAN ALI**, NPM : 1203100025 menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat serta karya jiplak dari orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daptar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Oktober 2016

Yang Menyatakan

USMAN ALI

ABSTRAK

PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN GAYO LUES

USMAN ALI

1203100025

Kinerja pegawai merupakan bagian yang penting bagi proses kelayakan kerja pegawai. Pengaruh merupakan unsur pokok dalam mencapai tujuan. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pengelolaan Kepariwisata Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pengelolaan Kepariwisata Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues.

Metode penelitian yang di gunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengolahan data kuantitatif yaitu melalui penyebaran quisioner (daftar pertanyaan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri yang ada di kanto rDinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues dengan populasi sebanyak 77 orang dan sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan data interprestasi data penelitian dan taraf signifikan 5% adalah hasil r hitung lebih besar dari r maka kinerja pegawai dan pengelolaan kepariwisataan lebih besar dari r tabel artinya menunjukkan hubungan antar kedua variable. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan yaitu : “ada pengaruh sisi kinerja pegawai terhadap pengelolaan kepariwisataan pada kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues”. kemudian tingkat korelasi antara variabel bebas(x), yaitu Pengaruh Kinerja Pegawai dengan variable terikat (y), yaitu Pengelolaan Kepariwisata berada pada kategori sedang.

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variable bebas (x), yaitu pengaruh kinerja pegawai dengan variable terikat (y), yaitu kinerja pegawai adalah dengan menggunakan uji z adapun hasilnya rx lebih besar dari signifikan. Dengan demikian diperoleh hubungan signifikan. Dengan demikian diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap basmallah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Shalawat beriring salam juga penulis persembahkan, kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan akhirat kelak. Penulis memilih skripsi ini berjudul **"PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN GAYO LUES"**

Selama menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Teristimewa dan yang paling utama, kepada orang tua penulis ayahanda Kamarudin, dan ibunda tercinta Rukiah yang sangat mendukung cita-cita saya dari kecil hingga sekarang.
2. Bapak Dr. Agussani, M, AP selaku Rektor Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Tasrif syam, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Unuversitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Ibu Nalil Khairiah S.Ip M.Pd selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik Universistas Muhamadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Drs. R. Kusnadi M. AP selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis.
6. Ibu Nalil S.Ip M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu dan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Dosen-dosen seluruh setaff dan pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UMSU medan.
8. Bapak syaprudin S.Sos selaku Kepala Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues yang telah mengijinkan penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues.
9. Untuk sahabat-sahabat penulis ucapkan terimakasih yaitu buat Baiki Kasrin, Ismail, Aminsyah, Dedi Sahputra, Sariman , yang telah memberikan semangat kepada penulis serta kepada rekan mahasiswa/i stambuk 2012 kelas B 2 IAN Kebijakan Pablik, dan siswa/i kerawang gayo sumatera utara.

Akhirnya, kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipak ganda dari Allah SWT. Serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan sekripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya. Amin.

Medan, Oktober2016

Penulis

DAPTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAPTAR ISI	v
DAPTAR TABEL	vii
DAPTAR GAMBAR	x
DAPTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Penulisan	9
BAB II URAIAN TEORITIS	
A. Kinerja	10
B. Pengertian Pegawai	10
C. Pengertian Kariawan	11
D. Performance	11
E. Pengertian pengelolaan kepariwisataan	11
F. Pengertian kepariwistaan	12
G. Pengertian Kinerja Pegawai	21
H. Tingkat anggapan dasar dan hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
1. Jenis Penelitian	29
B. Depenisi Operasiona	30
C. Populasi Dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	31
D. Teknik Pengumpulan Data	
1. Data Perimer	31
2. Data Sekunder	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data	36
B. Pembahasan Dan Analisis Data	39
C. Tabel Prekuensi Variabel	53
D. Uji Korelasi Product Momen	55
E. Uji Signifikan	65
F. Uji Determinasi	66
G. Uji Regresi	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	71

DAPTAR PUSTAKA

DAPTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Distribusi Data Responden Berdasarkan Umur Dan Usia	37
Tabel 4.3 Distribusi Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel 4.4 Distribusi Data Responden Berdasarkan Menurut Golongan.....	39
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Tentang Keberhasilan Pekerjaan Pegawai Sesuai Target.....	39
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Pegawai Dengan Pekerjaan.....	40
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Tentang Posisi Pekerjaan Yang Tepat Pada Pegawai.....	40
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mendapatkan Pujian Bila Melaksanakan Tugas Sesuai Target Dan Harapan	41
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Tentang Teguran Pemimpin Terhadap Pegawai Yang Lalai Melaksanakan Tugas.....	41
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Tentang Pemberian Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melakukan Kesalahan	42
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Tepat Waktu Dalam Melaksanakan Tugas.....	42
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Tentang Ketelitian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan	43
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Dengan Sungguh-Sungguh	43

Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pegawai Berperan Sesuai Tujuan.....	44
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden Tentang Tujuan Khusus Pegawai ...	44
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pencapaian Tujuan Yang Di Terapkan.....	45
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden Tentang Kerja Sama Yang Baik Antara Pegawai Dengan Pemimpin.....	46
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pengarahan Pemimpin Kepada Pegawai	46
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden Tentang Menggerakkan Pegawai Untuk Melaksanakan Tugas	47
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pengelolaan Pariwisata Berkelanjutan.....	47
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden Tentang Perlukah Pengelolaan Kepariwisataaan Berkelanjutan Di Terapkan.....	48
Tabel 4.22	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pariwisata Sudah Terlaksana Dengan Semestinya.....	49
Tabel 4.23	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Komputer Berpungsi Dengan Semestinya	49
Tabel 4.24	Distribusi Jawaban Responden Tentang Kelengkapan Fasilitas Sesuai Kebutuhan Kerja	50
Tabel 4.25	Distribusi Jawaban Responden Tentang Kenyamanan Perkantoran Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupan Gayo Lues.....	50

Tabel 4.26	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pegawai Bekerja Secara Diawasi	51
Tabel 4.27	Distribusi Jawaban Responden Tentang Perlunya Pengawasan Terhadap Pegawai.....	52
Tabel 4.28	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pengawasan Langsung Dilakukan Oleh Pemimpin	52
Tabel 4.29	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (X) Kinerja Pegawai	53
Tabel 4.30	Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (X) Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.31	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (Y) Pengelolaan Kepariwisataa.....	57
Tabel 4.32	Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (Y) Pengelolaan Kepariwisataa.....	59
Tabel 4.33	Perhitungan Antara Variabel Bebas (X) Kinerja Pegawai Dan Variabel Terikat (Y) Pengelolaan Kepariwisataa Untuk Analisis Produc Moment	60
Tabel 4.34	Interprestasi Koefisien Korelasi Produc Moment	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 0.1	Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lue	35
Gambar 0.2	Grafik Uji Regresi Linier	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Angket Penelitian
- Lampiran II : Tabel Harga Hasil Dari r Harga Product Momen
- Lampiran III : SK-1 Permohonan Persetujuan Hasil Skripsi
- Lampiran IV : SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi Dan Pembimbing
- Lampiran V : SK-3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran VI : SK-4 Surat Pengantar Ijin Penelitian Mahasiswa
- Lampiran VII : SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran VII : Surat Ijin Penelitian Mahasiswa
- Lampiran VIII : Surat Keterangan Penelitian Oleh Kantor Dinas Kebudayaan
Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata umumnya telah ada hampir di seluruh daerah yang ada di Indonesia. Dimana pariwisata merupakan salah satu sumber yang menghasilkan pendapatan asli daerah yang menjadi salah satu komponen yang dapat diandalkan guna membiayai pelaksanaan otonomi tersebut. Hal ini tampak dengan adanya kewenangan yang telah diberikan oleh pemerintah kabupaten atau kota untuk mengelola pariwisata tersebut. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan pariwisata yang ada di kabupaten atau kota, pemerintah harus dapat terlebih dahulu menerbitkan peraturan tentang pariwisata ini. Peraturan ini dapat menjadi landasan hukum operasional dalam teknis pelaksanaan pariwisata di daerah kabupaten atau kota yang bersangkutan.

Dalam rangka kelancaran jalannya pelaksanaan pembangunan di daerah, pemerintah daerah bertanggung jawab untuk menjamin pelaksanaan pembangunan di daerahnya. Hal tersebut sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah yang nyata, dinamis, serasi dan bertanggung jawab, dimana pemerintah daerah diberikan kesempatan untuk mengembangkan sumber-sumber keuangan. Disamping itu pemerintah daerah diharapkan akan mampu menggali potensi daerahnya sehingga sumber-sumber penerimaan daerah dapat di tingkatkan

Pembangunan pariwisata yang terpadu dan berkelanjutan perlu memperhatikan dampak serta aspiratif dengan adat istiadat masyarakat di sekitar daerah tujuan wisata. Seluruh stake holders yang berhubungan langsung dengan dunia pariwisata terlibat dalam perencanaan pembangunan suatu obyek daerah

tujuan wisata. Masyarakat setempat, wisatawan, pengusaha (investor), biro perjalanan serta Pemerintah Daerah harus saling terpadu untuk berupaya secara maksimal mengembangkan potensi wisata yang memperhitungkan keuntungan dan manfaat rakyat banyak. Industri pariwisata yang berkembang dengan baik akan membuka kesempatan terciptanya peluang usaha, kesempatan berwiraswasta, serta terbukanya lapangan kerja yang cukup luas bagi penduduk setempat, bahkan masyarakat dari luar daerah. Secara langsung dengan dibangunnya sarana dan prasarana kepariwisataan di daerah tujuan wisata tersebut maka akan banyak tenaga kerja yang diperlukan oleh proyek-proyek, seperti pembuatan jalan-jalan ke obyek-obyek pariwisata, jembatan, usaha kelistrikan, penyediaan sarana air bersih, pembangunan lokasi rekreasi, angkutan wisata, terminal, lapangan udara, perhotelan, restoran, biro perjalanan, pusat perbelanjaan, sanggar-sanggar kesenian dan tempat-tempat hiburan lainnya. Perputaran uang akan meningkat dengan adanya kunjungan para wisatawan baik domestik maupun non domestik, hal ini tentu akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan penerimaan devisa negara, pendapatan nasional serta pendapatan daerah. Walaupun demikian ada beberapa alasan di luar faktor ekonomis yaitu yang bersifat non ekonomis dalam pengembangan pariwisata. Salah satu contoh adalah dalam rangka mempertahankan kelestarian kebudayaan masyarakat setempat, keindahan alam serta menyamakan persepsi seluruh komponen masyarakat akan ke arah mana pariwisata dikembangkan.

Pembangunan pariwisata perlu direncanakan secara matang dan terpadu dengan memperhatikan segala sudut pandang serta persepsi yang saling mempengaruhi. Untuk menghindari adanya pengaruh negatif pada masyarakat

setempat serta parawisatawan, mulai dari rusaknya norma masyarakat, penerimaan wisatawan oleh masyarakat yang kurang di setujui, terganggunya aktifitas masyarakat. Para pengambil kebijakan hati-hati dalam implementasinya, akan sangat bagus apabila sebelum kebijakan dijalankan dilakukan terlebih dahulu penelitian dan pengkajian yang mendalam terhadap semua aspek yang berkaitan dengan dunia pariwisata. Mulai dari potensi yang dimiliki daerah setempat, adat istiadat kebiasaan hidup masyarakat sekitar lokasi pariwisata, kepercayaan yang dianutnya, sampai kepada kebiasaan dan tingkah laku wisatawan yang direncanakan akan tertarik untuk berkunjung ke daerah tujuan wisata yang siap dikembangkan.

Dengan kebijakan yang memperhatikan kompleksitas permasalahan tersebut diharapkan akan tercipta suasana lokasi daerah tujuan wisata yang harmonis, aman, nyaman, bersih, bebas polusi dan memiliki lingkungan yang terpelihara, sehingga menyenangkan semua pihak khususnya para wisatawan.

Pengelolaan pariwisata haruslah mengacu pada prinsip-prinsip kepariwisataan pengelolaan yang menekankan pada nilai-nilai kelestarian lingkungan, komunitas lokal, dan nilai-nilai sosial daerah tersebut sehingga wisatawan menikmati wisatawannya serta bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat sekitar daerah pariwisata. Pengelolaan pariwisata harus memperhatikan seperti: Pembangunan dan pengembangan pariwisata haruslah di dasarkan pada kearifan local dan special local sense yang merefleksikan keunikan peninggalan budaya dan keunikan lokal. Penseriasi dan proteksi, dan peningkatan kualitas sumber daya yang menjadi basis pengembangan kawasan pariwisata. Pengembangan atraksi wisata tambahan yang mengakar pada khasanah budaya

lokal. Pelayanan kepada wisatawan yang berbasis pada keunikan budaya dan lingkungan lokal.

Pada saat ini kinerja pegawai adalah salah satu hal yang menarik untuk diteliti, dimana kinerja menjadi suatu topik yang banyak di bahas oleh berbagai kalangan. mulai dari perusahaan organisasi maupun dunia birokrasi di pemerintahan, pegawai menjadi tolak ukur di dalam pengelolaan pekerjaan, yang dapat mencapai tujuan instansi maupun organisasi.

Kinerja pegawai adalah (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Berdasarkan para peneliti yang dilakukan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten gayo lues, hasil kinerja terhadap pengelolaan kepariwisataan yang ada di tempat tersebut masih terdapat masalah-masalah yang muncul seperti timbulnya masalah yang mana masih kurangnya pengalaman pegawai serta enggan menerima tugas yang di serahkan kepadanya sehingga pekerjaanpun semakin banyak dan pengelolaan kepariwisataanpun jadi kurang sempurna, hal seperti ini yang memperlambat efektivitas kerja pegawai.

Dalam rangka pencapaian kinerja pegawai ada beberapa kendala-kendala yang di hadapi oleh para pegawai dalam melaksanakan tugasnya, misalnya beragamnya tugas yang di kerjakan setiap seksi yang menyebabkan beragamnya prosedur penyelesaian masing-masing tugas tersebut. Di samping itu juga terdapat kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya. Agar semua efektifitas berjalan lancar dan tujuan yang telah di tetapkan dapat tercapai dengan mudah dan efektif, maka dari itu pegawai harus

memiliki sekil dan kemampuan. Untuk itu diperlukan informasi yang lengkap yang lebih praktis yang dapat di andalkan dalam mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Dilihat dari kenyataannya kinerja pegawai terhadap pengelolaan kepariwisataan kurang berjalan dengan semestinya, dan dalam rangka pencapaian kinerja pegawai ada beberapa kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, misalnya beragamnya tugas yang dikerjakan setiap seksi yang menyebabkan beragamnya prosedur penyelesaian masing-masing tugas tersebut. Kurangnya sarana peralatan seperti komputer yang tersedia di lingkungan instansi tersebut membuat pegawai lambat menyelesaikan tugasnya. Untuk mencegah masalah tersebut instansi pemerintah harus mampu menyediakan informasi yang lengkap, benar dan aktual. Agar semua aktivitas berjalan dengan lancar dan tujuan-tujuan yang telah di tetapkan dapat tercapai dengan mudah dan efektif.

Hubungan antara kinerja pegawai dengan pengelolaan kepariwisataan ditunjukkan adanya hubungan antara rasio kemandirian dengan indeks pembangunan manusia, hubungan antara rasio efektivitas dengan indeks pembangunan manusia terbukti signifikan dan hubungan antara rasio dengan efisiensi terhadap indeks pembangunan manusia terbukti signifikan, hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan positif dengan tingkat pengelolaan pariwisata. Pengaruh kinerja pegawai terhadap pengelolaan kepariwisataan upaya untuk memobilasi potensi-potensi yang terdapat di suatu daerah.

Dinas kebudayaan dan pariwisata mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah kabupaten dalam bidang kebudayaan dan pariwisata. Untuk melaksanakan tugas pokok, dinas kebudayaan dan pariwisata mempunyai fungsi: pembinaan serta pengendalian sebagai urusan rumah tangga daerah dalam bidang kebudayaan dan pariwisata, pembinaan serta pengendalian tugas pembantuan yang menyangkut bidang kebudayaan dan pariwisata yang diberikan pemerintah dan pemerintah provinsi, pengumpulan serta pengolahan data, penyusunan dan program bidang kebudayaan dan pariwisata, penyiapan perumusan kebijaksanaan dibidang kebudayaan dan pariwisata, penyuluhan bimbingan dan pembinaan teknis dalam pelaksanaan kebijakan di bidang kebudayaan dan pariwisata, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan tugas di bidang kebudayaan dan pariwisata, pengolahan administrasi umum pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati.

Untuk penyelenggaraan tugas tugas tersebut, kantor dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten Gayo Lues memerlukan data dan informasi yang relevan dan akurat agar dapat menyelenggarakan tugas-tugasnya dengan efektif.

Kantor dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten Gayo Lues dalam menjalankan dan menyelenggarakan tugas dan fungsinya pasti membutuhkan manajemen yang baik dan tepat dalam pengelolaan organisasi agar dapat berjalan efektif, oleh karena itu, perlu adanya suatu sistem pendukung yang baik antara pemimpin dengan pegawai.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWITA KABUPATEN GAYO LUES.”

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sehingga penelitian dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti, mengetahui arah batasan penelitian serta meletakkan pokok yang akan dikaji (dibahas) dalam suatu penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat difokuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap pengelolaan kepariwisataan di Kabupaten Gayo Lues.

C. Tujuan Dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Hakikat dari penelitian yang di lakukan sesungguhnya akan diketahui setelah adanya identifikasi dan perumusan masalah. Oleh karena itu Sugiono (2010:290) menjelaskan bahwa tujuan penelitian untuk menemukan , mengembangkan dan membuktikan pengetahuan.

Sesuai dengan apa yang telah diuraikan pada latar belakang dan perumusan masalah dapatlah dikemukakan tujuan dari penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues.

2. Untuk mengetahui masalah-masalah yang di hadapi pegawai dalam pengelolaan kepariwisataan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues.
3. Untuk mengukur pengaruh kinerja pegawai terhadap pengelolaan kepariwisataan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues.

2. Manfaat penelitian

Suatu penelitian diharapkan akan memberikan manfaat baik bagi peneliti maupun kepada orang lain. Besar kecilnya manfaat itu bergantung pada keberhasilan peneliti itu sendiri. Manfaat penelitian berhubungan dengan kegunaan penelitian bagi seorang individu dan bagi institusi atau organisasi.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan manfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi peneliti sendiri.
2. manfaat praktis, dapat berguna bagi seluruh responden ialah agar terjadi sikap saling tolong-menolong dalam kebaikan dan juga sikap saling menghargai satu organisasi pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Gayo Lues.
3. Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan akan memberikan sumbangan bagi kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

D. Sistematika Penulisan

BAB I berisi pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II berisi uraian teoritis yang menguraikan tentang pengelolaan kepariwisataan jenis jenis pariwisata, komponen tentang kepariwisataan, kinerja kepegawaian, berpormance.

BAB III berisikan persiapan dan pelaksanaan penelitian yang menguraikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, definisi operasional dan deskripsi lokasi penelitian.

BAB IV berisikan analisis data yang menguraikan pengujian data, pembahasan atau analisa data, pengujian hipotesis.

BAB V berisikan penutup yang menguraikan kesimpulan dan saran.

DAPTAR PUSTAKA

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. KINERJA

1. Pengertian kinerja

Menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily (1992:425), mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Wahyudi Kumorotomo (1996) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

2. Pengertian Pegawai

Dalam Bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe- dan gawai. Pe adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan gawai berarti kerja (tim dosen IKIP Malang 1990:179).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai.

3. Pengertian karyawan

Menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

4. Performance

Performance adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyekkan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Aliminsyah dan Padji, 2003:206-207). Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Pengertian pengelolaan kepariwisataan

Arti dari kata pengelolaan oleh beberapa orang sering disamakan dengan arti manajemen, dimana tujuan dari manajemen dan pengelolaan adalah sama yaitu tercapainya tujuan organisasi lembaga. Pengelolaan dapat diartikan sebagai proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua sumberdaya baik manusia maupun teknis, untuk mencapai berbagai tujuan khusus yang

ditetapkan dalam suatu organisasi. Pengelolaan pariwisata haruslah pengelolaan yang berkelanjutan untuk menjadikan pariwisata tersebut sebagai daya tarik bagi wisatawan. Menurut Dutton dan Hall (Dalam Peraturan Menteri Kebudayaan Dan Pariwisata) pengelolaan berkelanjutan adalah pengelolaan yang dapat memenuhi kebutuhan dan aspirasi manusia di masa mendatang. Pada kondisi ekologis tersebut seharusnya ditambah faktor-faktor sosial yang berpengaruh langsung pada berkelanjutan interaksi antara kelompok masyarakat dan fisiknya. Obyek dan daya tarik wisata pada umumnya terdiri atas hayati dan non hayati, dimana masing-masing memerlukan pengelolaan sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya pengelolaan obyek dan daya tarik wisata harus memperhitungkan berbagai sumber daya wisatanya secara berdaya guna agar tercapainya sasaran yang diinginkan

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 67 Tahun 1996, pengelolaan dan pengusahaan obyek dan daya tarik wisata alam meliputi beberapa hal hal yaitu:

1. Pembangunan sarana dan perasarana pelengkap beserta fasilitas pelayanan lain bagi wisatawan.
2. Pengelolaan obyek dan daya tarik wisata alam termasuk sarana dan prasarana yang ada.
3. Penyediaan sarana dan fasilitas bagi masyarakat di sekitarnya untuk berperan serta dalam kegiatan pengusahaan obyek dan daya tarik wisata alam yang bersangkutan.

4. Penyelenggaraan persetujuan seni budaya yang dapat memberi nilai tambah terhadap obyek wisata dan daya tarik wisata alam yang bersangkutan.
5. Penyelenggaraan pertunjukan seni budaya yang dapat memberi nilai tambah terhadap obyek dan daya tarik wisata alam yang bersangkutan.
6. Pembangunan dan pengembangan pariwisata haruslah didasarkan pada kearifan local dan special local sense yang merepleksikan keunikan peninggalan budaya dan keunikan lingkungan.
7. Preservasi, proteksi, dan meningkatkan kualitas sumber daya yang menjadi basis pengembangan kawasan pariwisata.
8. Pengembangan atraksi wisata tambahan yang mengakar pada khasanah budaya lokal.
9. Memberikan dukungan dan legitimasi pada pembangunan dan pengembangan pariwisata jika terbukti memberikan dampak positif, tetapi sebaliknya mengendalikan atau menghentikan aktivitas pariwisata tersebut jika melampaui ambang batas lingkungan alam atau akseptabilitas sosial walaupun di sisi lain mampu meningkatkan pendapatan masyarakat.

6. Pengertian Kepariwisataan

Menurut para ahli bahasa, kata pariwisata berasal dari bahasa Sanskerta yang terdiri atas dua suku kata, yaitu pari dan wisatawan. Pari berarti seluruh, semua dan penuh. Wisata berarti perjalanan. Dengan demikian pariwisata dapat diartikan sebagai perjalanan penuh, yaitu berangkat dari suatu tempat, menuju dan singgah, di suatu di beberapa tempat, dan kembali ke tempat asal

semula Istilah “pariwisata” konon untuk pertama kalinya digunakan oleh Presiden Soekarno dalam suatu percakapan padanan dari istilah asing *tourism*. Menurut Soekadijo pariwisata adalah segala kegiatan dalam masyarakat yang berhubungan dengan wisatawan. Semua kegiatan pembangunan hotel, pemugaran cagar budaya, pembuatan pusat rekreasi, penyelenggaraan pekan pariwisata, penyediaan angkutan dan sebagainya semua itu dapat disebut kegiatan pariwisata sepanjang dengan kegiatan-kegiatan itu semua dapat diharapkan para wisatawan akan datang (Soekadijo, 1997: 2).

Sementara itu A. J. Burkart dan S. Medlik mengungkapkan bahwa “*Tourism, past, present and future*”, berbunyi “pariwisata berarti perpindahan orang untuk sementara (dan) dalam jangka waktu pendek ke tujuan-tujuan di luar tempat dimana mereka biasanya hidup dan bekerja, dan kegiatan-kegiatan mereka selama tinggal di tempattempat tujuan itu (Soekadijo, 1997: 3)

Pariwisata adalah sebuah kegiatan dimana dilakukan oleh beberapa orang atau seseorang dalam suatu perjalanan yang mana dapat melebihi 24 jam dari tempat tinggalnya. Menurut Spilane (1987:21), dalam arti luas pariwisata adalah perjalanan dari suatu tempat ke tempat lain, bersifat sementara, dilakukan perorangan maupun kelompok, sebagai usaha mencari keseimbangan atau keserasian dan kebahagiaan dengan lingkungan hidup dalam dimensi sosial, budaya, alam dan ilmu. Ditambahkan pula bahwa pariwisata terbagi atas beberapa jenis, yaitu:

- a. pariwisata untuk menikmati perjalanan (*pleasure tourism*),
- b. pariwisata untuk berekreasi (*recreation tourism*),
- c. pariwisata untuk kebudayaan (*culture tourism*),

- d. pariwisata untuk olahraga (*sports tourism*),
- e. pariwisata untuk urusan usaha dagang (*business tourism*),
- f. pariwisata untuk berkonvensi (*convention tourism*).

Fandeli (1995:37) mengemukakan bahwa pariwisata adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan wisata, termasuk pengusahaan obyek daya tarik wisata serta usaha-usaha yang terkait di bidang tersebut. Dijelaskan pula bahwa wisata merupakan suatu kegiatan bepergian dari suatu tempat ke tempat tujuan lain di luar tempat tinggalnya, dengan maksud bukan untuk mencari nafkah, melainkan untuk menciptakan kembali kesegaran baik fisik maupun psikis agar dapat berprestasi lagi. Sementara itu menurut Pendit (1990:29) bahwa pariwisata merupakan suatu sektor yang kompleks, yang juga melibatkan industri-industri klasik, seperti kerajinan tangan dan cinderamata, serta usaha-usaha penginapan dan transportasi. Ditambahkan pula bahwa pariwisata terdiri 10 unsur pokok, yaitu : politik pemerintah, perasaan ingin tahun, sifat ramaha tamah, jarak dan waktu, atraksi, akomodasi, pengangkutan, harga-harga, publisitas dan, kesempatan berbelanja.

Menurut Joyosuharto (1995:46) bahwa pengembangan pariwisata memiliki tiga fungsi, yaitu: menggalakkan ekonomi, memelihara kepribadian bangsa dan kelestarian fungsi dan mutu lingkungan hidup, memupuk rasa cinta tanah air dan bangsa. Untuk menjalankan ketiga fungsi tersebut maka diperlukan pengembangan obyek wisata dan daya tarik wisata, meningkatkan dan mengembangkan promosi dan pemasaran, serta meningkatkan pendidikan dan pelatihan kepariwisataan.

Dikemukakan pula oleh Pendit (1990) bahwa pariwisata mampu menghasilkan pertumbuhan ekonomi, karena dapat menyediakan lapangan kerja, menstimulasi berbagai sektor produksi, serta memberikan kontribusi secara langsung bagi kemajuan-kemajuan dalam usaha-usaha pembuatan dan perbaikan pelabuhan, jalan raya, pengangkutan, serta mendorong pelaksanaan program kebersihan dan kesehatan, proyek sasana budaya, pelestarian lingkungan hidup dan sebagainya yang dapat memberikan keuntungan dan kesenangan baik kepada masyarakat setempat maupun wisatawan dari luar.

Hunziger dan Krapf dari Swis, mendefinisikan Pariwisata sebagai “Keseluruhan jaringan dan gejala-gejala yang berkaitan dengan tinggalnya orang asing di suatu tempat, dengan syarat bahwa mereka tidak tinggal di situ untuk melakukan pekerjaan yang penting yang memberikan keuntungan yang bersifat permanent maupun sementara.” Definisi ini terdiri atas dua bagian. Bagian pertama (keseluruhan gejala yang berkaitan dengan tinggalnya orang asing) adalah definisi pariwisata seperti sudah dijelaskan diatas. Definisi yang pada umumnya dianggap baik itu pada bagiannya yang kedua mengartikan ‘tinggal untuk sementara’ atau ‘tidak menetap’ secara ekonomik dan menjabarkan sebagai ‘wisatawan tidak melakukan pekerjaan penting yang memberi keuntungan’ (Soekadijo, 1997: 12).

Norval, seorang ahli ekonomi Inggris, juga memberi arti ekonomis kepada pengertian ‘tidak menetap’ dan beranggapan bahwa yang didefinisikan itu hanya wisatawan mancanegara saja. Sebab itu definisinya mengatakan bahwa wisatawan ialah setiap orang yang datang dari negara asing, yang alasannya bukan untuk menetap atau untuk bekerja di situ secara teratur, dan yang di negara dimana ia

tinggal untuk sementara itu membelanjakan uang yang didapatkannya dilain tempat (Soekadijo, 1997: 13).

Dr. Salah Wahab menyatakan bahwa pariwisata adalah salah satu jenis industri baru yang mampu menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam menyediakan lapangan kerja, peningkatan penghasilan, standar hidup serta menstimulasi sektor-sektor produktivitas lainnya. Sebagai sektor yang kompleks yang meliputi industri-industri klasik yang sebenarnya seperti industri kerajinan tangan dan cinderamata (Pendit, 1999: 35). Robert Mcintosh dan Shashikant Gupta mengatakan bahwa pariwisata merupakan gabungan gejala dan gabungan yang timbul dari interaksi wisatawan, bisnis, pemerintahan, tuan rumah, serta masyarakat tuan rumah dalam proses menarik dan melayani wisatawan. Wisatawan ini serta pengunjung lainnya (Pendit, 1999: 35).

E. Guyer dan Fleuller merumuskan pariwisata dalam arti modern. Pariwisata adalah gejala jaman sekarang yang didasarkan atas kebutuhan kesehatan, dan pergantian hawa, penilaian yang sadar dan kelas dalam masyarakat manusia sebagai hasil perkembangan perniagaan, industri dan perdagangan serta penyempurnaan alat-alat pengangkutan. Herman Von Schullen Za Schratenhoven, menyoroti pariwisata dari aspek ekonomi, dimana pariwisata adalah istilah bagi semua, lebih-lebih bagi aspek ekonomi, proses yang ditimbulkan oleh lalu lintas orang asing yang datang dan pergi dari suatu tempat, daerah atau negara dan segala sesuatunya yang ada sangkut pautnya dengan proses tersebut (Pendit, 1999: 38).

Kodhyat menyatakan bahwa pariwisata adalah suatu fenomena yang timbul oleh salah satu bentuk kegiatan manusia, yaitu kegiatan yang disebut

perjalanan (travel). Dimana perjalanan untuk memenuhi rasa ingin tahu, untuk keperluan yang bersifat rekreatif dan edukatif, dikategorikan sebagai kegiatan wisata (Kodhyat, 1996: 1). Selain pengertian diatas oleh Oka A. Yoeti mendefinisikan pariwisata sebagai suatu perjalanan yang dilakukan untuk sementara waktu, yang diselenggarakan dari suatu tempat ketempat lain, dengan maksud bukan untuk berusaha (bussines) atau mencari nafkah ditempat yang dikunjungi, tetapi semata-mata untuk menikmati perjalanan tersebut guna bertamasya dan rekreasi atau untuk memenuhi keinginan yang beraneka ragam (Yoeti, 1990: 109).

Sedangkan yang disebut wisatawan adalah orang yang mengadakan perjalanan dari tempat kediamannya tanpa menetap ditempat yang didatanginya, atau hanya untuk sementara waktu tinggal ditempat yang didatanginya. Nyoman S. Pendit (1999: 42-48) memperinci penggolongan pariwisata menjadi beberapa jenis yaitu :

1. Wisata Budaya Merupakan perjalanan wisata atas dasar keinginan untuk memperluas pandangan seseorang dengan mengadakan kunjungan atau peninjauan ke tempat lain atau ke luar negeri, mempelajari keadaan rakyat, kebiasaan dan adat istiadat mereka.
2. Wisata Kesehatan Hal ini dimaksudkan dengan perjalanan seorang wisatawan dengan tujuan untuk menukar keadaan dan lingkungan tempat sehari-hari di mana ia tinggal demi kepentingan beristirahat baginya dalam arti jasmani dan rohani dengan mengunjungi tempat peristirahatan seperti mata air panas mengandung mineral yang dapat menyembuhkan, tempat

yang memiliki iklim udara menyehatkan atau tempat yang memiliki fasilitas-fasilitas kesehatan lainnya.

3. Wisata Olah Raga Wisatawan yang melakukan perjalanan dengan tujuan berolahraga atau. memang sengaja bermaksud mengambil bagian aktif dalam peserta olahraga disuatu tempat atau Negara seperti Asian Games, Olympiade, Thomas Cup, Uber Cup dan lain-lain. Bisa saja olahraga memancing, berburu, berenang
4. Wisata Komersial Dalam jenis ini termasuk perjalanan untuk mengunjungi pameranpameran dan pekan raya yang bersifat komersial, seperti pameran industri, pameran dagang dan sebagainya.
5. Wisata Industri Perjalanan yang dilakukan oleh rombongan pelajar atau mahasiswa, atau orang-orang awam ke suatu kompleks atau daerah perindustrian dimana terdapat pabrik-pabrik atau bengkel-bengkel besar dengan maksud tujuan untuk mengadakan peninjauan atau penelitian. Misalnya, rombongan pelajar yang mengunjungi industri tekstil.
6. Wisata Politik Perjalanan yang dilakukan untuk mengunjungi atau mengambil bagian aktif dalam peristiwa kegiatan politik. Misalnya, ulang tahun 17 Agustus di Jakarta, Perayaan 10 Oktober di Moskow, Penobatan Ratu Inggris, Perayaan Kemerdekaan, Kongres atau konvensi politik yang disertai dengan darmawisata.
7. Wisata Konvensi Perjalanan yang dilakukan untuk melakukan konvensi atau konferensi. Misalnya APEC, KTT non Blok.
8. Wisata Sosial Merupakan pengorganisasian suatu perjalanan murah serta mudah untuk memberi kesempatan kepada golongan masyarakat ekonomi

lemah untuk mengadakan perjalanan seperti kaum buruh, pemuda, pelajar atau mahasiswa, petani dan sebagainya.

9. Wisata Pertanian Merupakan pengorganisasian perjalanan yang dilakukan ke proyek-proyek pertanian, perkebunan, ladang pembibitan dan sebagainya dimananwisatawan rombongan dapat mengadakan kunjungan dan peninjauan untuk tujuan studi maupun melihat-lihat keliling sambil menikmati segarnya tanaman beraneka ragam warna dan suburnya pembibitan di tempat yang dikunjunginya.
10. Wisata Maritim (Marina) atau Bahari Wisata yang dikaitkan dengan kegiatan olah raga di air, lebih-lebih danau, bengawan, teluk atau laut. Seperti memancing, berlayar, menyelam, berselancar, balapan mendayung dan lainnya.
11. Wisata Cagar Alam Wisata ini biasanya diselenggarakan oleh agen atau biro perjalanan yang mengkhususkan usaha-usaha dengan jalan mengatur wisata ke tempat atau daerah cagar alam, tanaman lindung, hutan daerah pegunungan dan sebagainya.
12. Wisata Buru Wisata untuk buru, ditempat atau hutan yang telah ditetapkan pemerintah Negara yang bersangkutan sebagai daerah perburuan, seperti di Baluran, Jawa Timur untuk menembak babi hutan atau banteng.
13. Wisata Pilgrim Jenis wisata ini dikaitkan dengan agama, sejarah, adat-istiadat dan kepercayaan umat atau kelompok dalam masyarakat Ini banyak dilakukan oleh rombongan atau perorangan ketempat-tempat suci, ke makam-makam orang besar, bukit atau gunung yang dianggap keramat, tempat pemakaman tokoh atau pimpinan yang dianggap legenda. Contoh

makam Bung Karno di Blitar, Makam Wali Songo, tempat ibadah seperti di Candi Borobudur, Pura Besakih di Bali, Sendang Sono di Jawa Tengah dan sebagainya.

14. Wisata Bulan Madu Suatu penyelenggaraan perjalanan bagi pasangan-pasangan, pengantin baru, yang sedang berbulan madu dengan fasilitas-fasilitas khusus dan tersendiri demi kenikmatan perjalana

7. Pengertian Kinerja pegawai

kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang menandai kinerja adalah hasil ketentuan:

1. Kebutuhan yang dibuat pekerja
2. Tujuan yang khusus
3. Kemampuan
4. Kompleksitas
5. Komitmen

6. Umpan balik
7. Situasi
8. Pembatasan
9. Sikap pada setiap kegiatan
10. Usaha
11. Ketekunan
12. Ketaatan
13. Kesiediaan untuk berkorban
14. Memiliki standar yang jelas

Selanjutnya Gibson (1994:110) mengungkapkan beberapa metode penilaian kinerja, terdiri dari:

1. Metode Skala Penilaian Grafik

Metode Skala penilaian grafik skala yang mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja untuk masing-masing pegawai kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri.

2. Metode Skala Penilaian Perilaku

Metode Skala penilaian perilaku merupakan suatu metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan manfaat dari insiden kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas dengan menjangkau skala berdasarkan kuantitas pada contoh-contoh spesifik dari kinerja yang baik dan jelek.

3. Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran

Metode ini meliputi penetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing pegawai dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai.

Menurut Soeprihanto, kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Soeprihanto, 1996:6). Menurut Soeprihanto, aspek-aspek kinerja meliputi:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kemampuan bekerja sendiri
4. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan
5. Kemampuan memecahkan persoalan

Di dalam buku Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN, 2003:259), penilaian kerja adalah salah satu tahapan penting dalam siklus pembangunan sumber daya manusia, baik di sektor publik maupun swasta. Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (degree of completion) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang valid dan readable, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang

dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai. Substansi instrumen pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan dapat diukur, yaitu meliputi:

1. Prestasi Kerja (Achievement)

Yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian (skill)

Yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya

3. Perilaku (attitude)

Yaitu sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam tugas-tugasnya. Perilaku disini mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

4. Kepemimpinan (leadership)

Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk dalam hal pengawasan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa syarat-syarat yang ditentukan untuk pelaksanaan kinerja adalah sesuai dengan kualitas pekerjaan, ditentukan pula kuantitas pekerjaan yang menjadi beban dari pegawai maupun

organisasi. Kesanggupan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada setiap pegawai menjadi dasar penilaian bagi pimpinan atau atasan.

Menurut Rivai (2005:400) prestasi kerja dirancang untuk membantu mencapai hasil tertentu. Agar diperoleh hasil yang memuaskan, prestasi kerja yang tepat berfokus pada:

1. Solusi jangka panjang
2. Pemberian penghargaan terhadap kemampuan usaha dalam melaksanakan tugas
3. Memberikan penghargaan pada kepemimpinan
4. Memberikan penghargaan pada pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan
5. Memberikan penghargaan pada komitmen dan loyalitas
6. Memberikan penghargaan pada kinerja tim dan kerja sama
7. Memberikan penghargaan pada kreativitas
8. Tingkat perolehan penghargaan

Dalam Keputusan MENPAN NO: 63/KEP/M.PAN/7/2003 tanggal 10 Juli 2003, kriteria yang dipakai untuk melakukan penilaian kualitas pelayanan publik adalah sebagai berikut:

1. Kriteria kualitas, dengan cakupan:
 - a. Kesederhanaan, tingkat penyelesaian terhadap tugas
 - b. Kejelasan dan kepastian
 - c. Frekuensi keluhan atau pujian terhadap kinerja pegawai, (jumlah pekerjaan yang tidak tertunda)

- d. Penggunaan perangkat-perangkat modern untuk mempercepat dan mempermudah pekerjaan

Setiap pegawai atau masing-masing pegawai tidak sama dalam hal penilaian kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Tingkat penyelesaian dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing pegawai juga berbeda. Demikian juga jumlah pekerjaan yang diselesaikan, waktu yang dibutuhkan, dan pekerjaan yang ditunda masing-masing pegawai berbeda. Berdasarkan hasil pegawai dalam menjalankan pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas pekerjaan maka dapat menghasilkan prestasi kerja. Beberapa ukuran tersebut dapat menjadi tujuan penyelesaian tugas secara efektif dan cermin setiap pegawai dalam penentuan kemandirian pegawai.

Manfaat penilaian kinerja Sumber Daya Manusia, menurut Handoko (1992) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasi
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Berkaitan dengan masalah kinerja, dalam rangka terlaksananya pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih, serta

bertanggung jawab, telah diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mencapai misi organisasi dan tujuan-tujuan serta sasaran organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai, atau yang dikerjakan pegawai dalam melaksanakan kerja atau tugas tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian teori-teori dan konsep-konsep kinerja pegawai diatas, maka indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata Gayo Lues adalah:

1. Kualitas pekerjaan
 - a. Tingkat penyelesaian terhadap pelaksanaan tugas
 - b. Tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas
2. Kuantitas pekerjaan
 - a. Tingkat kecepatan dalam penyelesaian tugas
 - b. Tingkat produktivitas pegawai
3. Prestasi kerja
 - a. Tingkat keaktifan dalam bekerja
 - b. Pencapaian perestasi

B. Tingkat Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut surakhmad (1990:97) adalah titik tolak pemikiran dan kebenarannya diterima oleh peneliti. Sedangkan anggapan dasar menurut Arikunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti

menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah: ‘kinerja pegawai berpengaruh terhadap pengelolaan kepariwisataan’

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu bagian penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan penelitian, panduan untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dalam menganalisa masalah penelitian.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Sugiono (2005:70) dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “ada pengaruh sisi pengelolaan kepariwisataan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Gayo Lues.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan apa-apa yang saat ini berlaku, dengan cara mencapai kebenaran dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang diperlukan guna mencapai tujuan. Dimana didalamnya terdapat upaya-upaya mendiskripsikan, mencatat menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. metode yang di gunakan metode uji kolerasi product moment.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan tentang tinjauan konsep yang telah diklasifikasikan kedalam bentuk variabel yang akan diteliti. Selain itu definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel.

Yang menjadi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

kinerja pegawai, kinerja pegawai akan diukur menurut indikator kerja antara lain: Keberhasilan, Pengakuan, Tanggung Jawab dan Pengembangan kinerja pegawai kerja pegawai adalah faktor yang mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan baik faktor dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai tersebut.

Adapun yang menjadi indikator-indikatornya adalah:

- a. Keberhasilan pekerjaan
- b. Pengakuan kinerja pegawai
- c. Tanggung jawab
- d. Tujuan khusus

2. Variabel terikat (Y)

Pengelolaan kepariwisataan adalah suatu cara untuk meningkatkan ketertarikan pengunjung terhadap pariwisata. Pengelolaan kepariwisataan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah mencakup antara lain: karisma, perhatian individual, stimulasi individual dan inspirasional.

Adapun yang merupakan indikator-indikatornya adalah:

- a. Mengkoordinasikan.
- b. Pengelolaan pariwisata yang berkelanjutan.
- c. Kelengkapan sarana dan prasarana.
- d. pengawasan

C. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah subjek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah pegawai yang ada di kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues yang berjumlah 77 pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Menurut Arikunto (2000:120), penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan

ketentuan yaitu: apabila subjek kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-25% atau 20%-25% atau lebih. Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang dikemukakan diatas, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai yang ada di kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues yang berjumlah 77 pegawai dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Data primer

yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari data responden (objek penelitian) untuk memperoleh fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Data ini diperoleh dengan cara wawancara dan dokumentasi.

2. Data sekunder

yaitu data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti yang dikumpulkan oleh pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data ini diperoleh melalui studi kepustakaan.

a. Pengamatan (observasi)

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk mengamati secara dekat dengan masalah yang dihadapi.

b. Questioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah di sediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

1. Untuk jawaban "A" diberi nilai 3
2. Untuk jawaban "B" diberi nilai 2
3. Untuk jawaban "C" diberi nilai 1

c. Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis (diurai), dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk suatu hasil kajian yang sistematis, padu dan utuh.

E. Teknik Analisa Data

a. Uji Kolerasi product moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dan karl pearson yang dikutip oleh Sugiyono (2004:212) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien kolerasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah responden

b. Uji Signifikan

Sedangkan untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji T yaitu:

$$z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-1}}} \quad \text{Sugiyono, (2004:216)}$$

c. Uji determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%. \quad \text{Sugiyono(2004:216)}$$

d. Uji regilasi linear

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefesien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka di gunakan uji regresi linier, dengan rumus:

$Y = a + bX$, dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(xy)}{n(\sum X^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy)(\sum X)(\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \quad \text{Sugiyono (2004:218)}$$

F. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Kabupaten Gayo Lues

Untuk melengkapi data dari penulisan skripsi ini, penulis akan memberikan gambaran tentang Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Kabupaten Gayo Lues. Sehubungan dengan ini penulis mengadakan observasi secara langsung dalam rangka mengetahui beberapa aktivitas yang dilakukan para pegawai kantor Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Kabupaten Gayo Lues.

a. Visi

“Memwujudkan Kabupaten Gayo Lues menjadi Kota Wisata Alam yang berbudaya, bernilai Ekonomi dan menghargai Nuansa Islamiah”

b. Misi

1. Terwujudnya masyarakat yang berwawasan Ekonomi Kreatif

Terwujudnya masyarakat ramah tamah dan santun terhadap lingkungan serta perlindungan cagar budaya.

2. Meningkatkan minat masyarakat dalam berwisata budaya

Terjaganya kelestarian hutan sebagai salah satu objek wisata unggulan daerah.

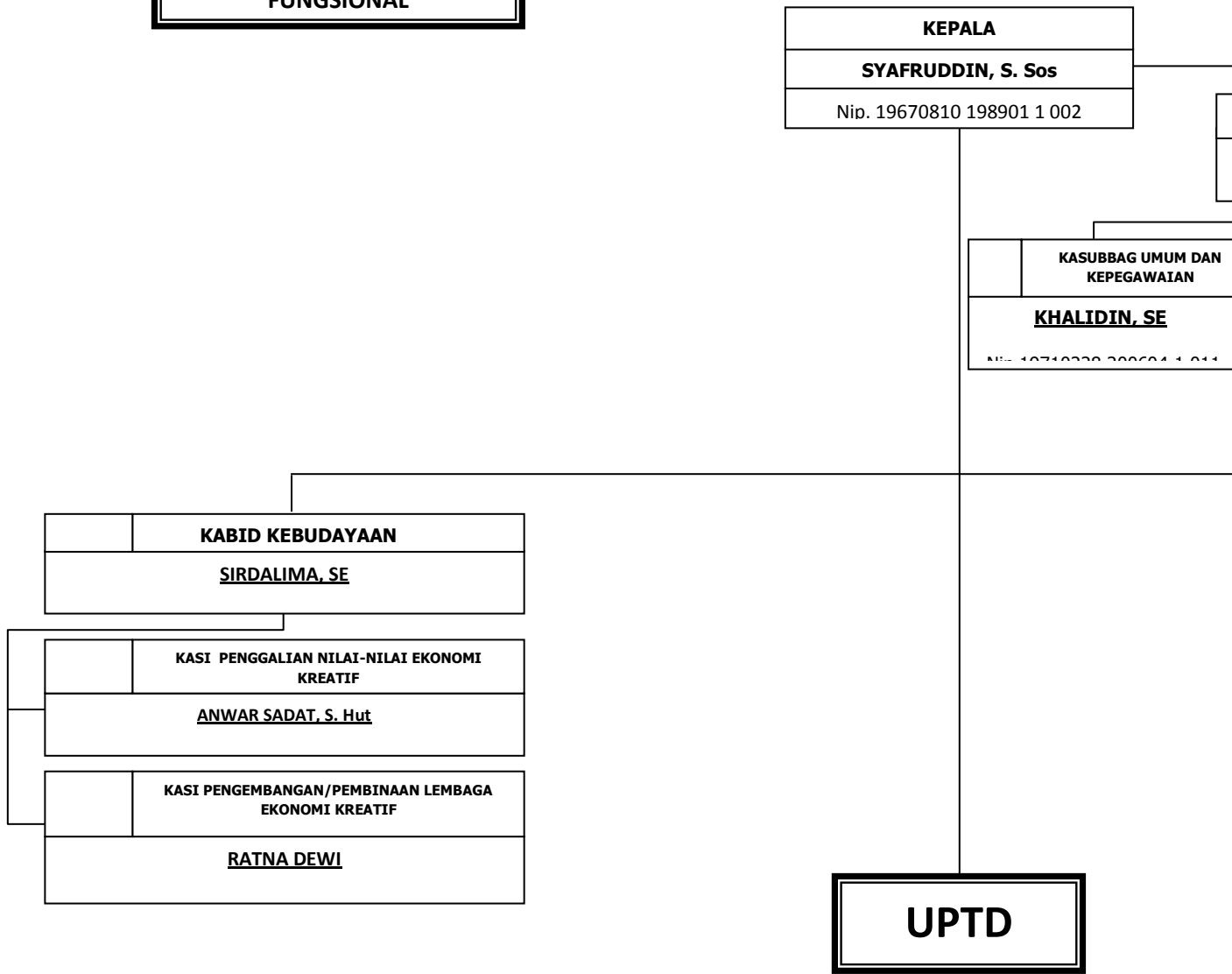
3. Terwujudnya pengembangan Ekonomi Mikro di Bidang Ekonomi Kreatif

Terbinanya masyarakat sadar wisata Kabupaten Gayo Lues Terwujudnya Wisata rohani di Kabupaten Gayo Lues.

BAGAN
ORGANISASI STRUKTUR
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN GAYO
LUES

Keadaan agustus 2016

KELOMPOK JABATAN
FUNGSIONAL



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan maupun dari hasil penyebaran angket diolah dan dianalisis berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan teknik penyebaran angket kepada responden tersebut, maka peneliti mengolah dan mentabulasi data dari tiap-tiap pertanyaan melalui langkah-langkah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun penyajian data selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	60	77,93%
2	Perempuan	17	22,07%
Total		77	100 %

Sumber : Angket hasil penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 60 orang (77,93%), dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 17 orang (22,07%). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues lebih banyak didominasi pegawai laki-laki, dengan jumlah 60 (77,93%).

Selanjutnya penulis kemukakan data tentang responden menurut usia/umurnya, seperti terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur/Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-29 Tahun	27	35,07%
2	30-39 Tahun	30	38,96%
3	40-49 Tahun	20	25,97 %
4	Diatas 50 Tahun	-	-
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016

Dari tabel diatas, memperlihatkan bahwa responden yang berumur antara 20-29 Tahun sebanyak 27 orang atau (35,07%), sedangkan diurutan kedua adalah pegawai yang berumur 30-39 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau (38,96%), dan yang berumur 40-49 tahun sebanyak 20 orang atau (25,97%), demikian juga yang berumur Diatas 50 Tahun yaitu Tidak Ada. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Usia/Umur pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues adalah pegawai yang berumur 30-39 Tahun.

Kemudian dikemukakan pula tentang responden menurut golongan/ruang penggajian seperti dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S2	2	2,6
2	S1	37	48,05%
3	D3	20	25,97 %
4	SMA	18	23,38%
5	SMP	-	-
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016

Dari tabel diatas, memperlihatkan bahwa responden yang paling banyak adalah S1 yakni sebanyak 37 orang (48,05%), sedangkan diurutan kedua adalah pendidikan D3 sebanyak 20 orang (25,97%), sedangkan pegawai pendidikan SMA 18 orang (23,38%), selanjutnya adalah pendidikan S2 yaitu 2 orang atau (2,6%), dan yang berpendidikan SMP yaitu Tidak Ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues rata-rata pendidikan S1 dengan jumlah 37 (48,05).

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Menurut Golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase(%)
1	II/a	2	2,6%
2	II/b	16	21,38%
3	III/a	37	48,05%
4	III/b	20	29,97%
5	IV	2	2,6%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016

Tabel 4,4 menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang terbanyak adalah golongan III/a yaitu sebanyak 37 orang (48,05%), golongan III/b 20 orang (29,97%), golongan II/b 16 orang (21,38%), golongan II/a 2 orang (2,6%), dan golongan IV 2 orang (2,6%)

B. Analisis Data

1. Analisis Data Untuk Variabel (x) Kinerja Pegawai

Tabel 4.5
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG KEBERHASILAN PEKERJAAN PEGAWAI SESUAI TARGET

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	27	35,06 %
2	Kadang-kadang	37	46,06 %
3	Tidak	13	15,39 %
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.1

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 27 orang (35,45%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 37 orang (46,47%), dan menjawab Tidak yaitu 13 orang (15,08%). Jadi dapat dilihat bahwa kinerja pegawai yang ada pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan pariwisata Kabupaten Gayo Lues masih dalam keadaan Bagus dimana dari hasil jawaban yang menunjukkan bahwa yang paling tinggi adalah kadang-kadang, dengan jumlah 37 (46,45%).

TABEL 4.6
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG RASA KEPUASAN
PEGAWAI DENGAN PEKERJAAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	48	62,93%
2	Kadang-Kadang	23	51,94 %
3	Tidak	10	12,1%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.2

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 Responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 48 orang (62,94%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 23 orang (51,94%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 10 orang (12,1 %). Jadi dapat dilihat jumlah tertinggi rasa kepuasan pegawai dengan peluangnya adalah 48 (62,94%) menyatakan ya, puas dengan pekerjaannya.

TABEL 4.7
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG POSISI PEKERJAAN
YANG TEPAT PADA PEGAWAI

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	38	48,94%
2	Kadang-Kadang	22	29,94 %
3	Tidak	12	16,1%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.2

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 Responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 38 orang (48,94%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 22 orang (29,94%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 12 orang (16,1 %). Jadi dapat dilihat jumlah tertinggi penempatan posisi pegawai dalam keadaan tepat dengan peluangnya adalah 38 (48,94%).

TABEL 4.8
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI
MENDAPATKAN PUJIAN BILA MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI
TARGET ATAU HARAPAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	30	39,93%
2	Kadang-kadang	31	40,97%
3	Tidak	16	20,1%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.3

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang (39,93%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 31 orang (40,97 %), dan yang menjawab Tidak 16 orang (20,1%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai sering diberikan pujian bila melaksanakan tugas sesuai target, yaitu dilihat dari jawaban terbanyak pegawai menjawab ya dengan jumlah 40,93%.

TABEL 4.9
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG TEGURAN
PEMIMPIN TERHADAP PEGAWAI YANG LALAI MELAKSANAKAN
PEKERJAAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	41	52,56%
2	Kadang-Kadang	22	27,67%
3	Tidak	14	18,77%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.4

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 41 orang (52,56%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 22 orang (27,67%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 14 orang (18,77%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai sering diberikan teguran jika lalai dalam pekerjaannya, yaitu dilihat dari jawaban pegawai yang menjawab iya dengan jumlah sebanyak 52,56%.

TABEL 4.10
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PEMBERIAN SANKSI
TERHADAP PEGAWAI YANG MELAKUKAN KESALAHAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	37	50,56%
2	Kadang-Kadang	30	38,67%
3	Tidak	10	12,77%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.4

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 37 orang (50,56%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 30 orang (38,67%), dan yang menjawab Tidak

sebanyak 10 orang (12,77%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai sering diberikan sanksi jika lalai dalam pekerjaannya, yaitu dilihat dari jawaban pegawai yang menjawab iya dengan jumlah sebanyak 50,56%.

TABEL 4.11
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI TEPAT WAKTU DALAM MENGERJAKAN TUGAS

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	23	28,56%
2	Kadang-kadang	37	48,96%
3	Tidak	22	27,48 %
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.5

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 23 orang (28,56 %), yang menjawab Kadang-kadang 37 orang (48,96%), dan yang menjawab Tidak yaitu 22 orang (27,48%). Diantara responden yang menjawab bahwa pegawai kadang-kadang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya berjumlah 37 orang 48,96%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terkadang pegawai tepat waktu dalam mengerjakan tugas yaitu dilihat dari jawaban pegawai yang menjawab Ya berjumlah sebanyak 28,56%.

TABEL 4.12
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG KETELITIAN PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	38	48,93%
2	Kadang-Kadang	36	46,97%
3	Tidak	3	5,1%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 38 orang (48,93%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 36 orang (46,97%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (5,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai teliti dalam bekerja, yaitu dilihat dari jawaban terbanyak pegawai menjawab Ya sebanyak 48,93%.

TABEL 4.13
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PELAKSANAAN
TUGAS DENGAN SUNGGUH-SUNGGUH

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	51	65,93%
2	Kadang-Kadang	15	19,97%
3	Tidak	11	12,1%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 51 orang (65,93%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 15 orang (19,97%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 11 orang (12,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai bersungguh-sungguh dalam bekerja, yaitu dilihat dari jawaban terbanyak pegawai menjawab Ya sebanyak 65,93%.

TABEL 4.14
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PEGAWAI
BERPERAN SESUAI TUJUAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	26	33,93%
2	Kadang-Kadang	42	51,97%
3	Tidak	9	11,1%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 26 orang (33,93%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 42 orang (51,97%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 9 orang (11,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa terkadang pegawai berperan sesuai tujuan, yaitu dilihat dari jawaban terbanyak pegawai menjawab kadang-kadang sebanyak 64,93%.

TABEL 4.15
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG TUJUAN KHUSUS
PEGAWAI

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	28	35,93%
2	Kadang-Kadang	40	49,97%
3	Tidak	9	11,1%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 28 orang (35,93%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 40 orang (49,97%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 9 orang (11,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang mempunyai tujuan khusus dalam bekerja, yaitu dilihat dari jawaban terbanyak pegawai menjawab kadang-kadang sebanyak 49,93%.

TABEL 4.16
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PENCAPAIAN
TUJUAN YANG DI TERAPKAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	43	54,93%
2	Kadang-Kadang	25	33,97%

3	Tidak	9	11,1%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 43 orang (54,93%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 25 orang (33,97%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 9 orang (11,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai mencapai tujuan yang di tetapkan, yaitu dilihat dari jawaban terbanyak pegawai menjawab Ya sebanyak 43,93%.

2. Analisis Data Untuk Variabel (Y) pengelolaan kepariwisataan

TABEL 4.17
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG KERJA SAMA YANG
BAIK ANTARA PEGAWAI DAN PIMPINAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	26	35,65%
2	Kadang-Kadang	37	48,36%
3	Tidak	14	18,99%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.7

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 26 orang (35,65%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 37 orang (48,36%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 14 orang (18,99%). Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa ada hubungan kerjasama yang baik antara atasan dengan pegawai, yaitu dilihat dari jawaban pegawai yang menjawab kadang-kadang dengan jumlah sebanyak 48,36%.

TABEL 4.18

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PENGARAHAN
PEMIMPIN KEPADA PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	19	24,67%
2	Kadang-Kadang	51	65,56%
3	Tidak	7	9,77%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.8

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 19 orang (24,67%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 51 orang (65,56%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 7 orang (9,77%), maka dapat dilihat bahwa pemimpin akan memberikan pengarahan apabila pegawai-pegawainya bekerja dengan tidak memuaskan, yaitu dilihat dari jawaban pegawai yg menjawab Kadang-Kadang dengan jumlah sebanyak 65,56%.

**TABEL 4.19
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG MENGGERAKKAN
PEGAWAI UNTUK MELAKSANAKAN TUGAS**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	35	43,67%
2	Kadang-Kadang	37	45,56%
3	Tidak	5	7,77%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.8

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 35 orang (43,67%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 37 orang (45,56%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang (7,77%), maka dapat dilihat bahwa pemimpin akan memberikan pengarahan apabila pegawai-pegawainya bekerja dengan tidak memuaskan, yaitu dilihat dari jawaban pegawai yg menjawab Kadang-Kadang dengan jumlah sebanyak 45,56%.

TABEL 4.20
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PENGELOLAAN
PARIWISATA BERKELANJUTAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	30	38,46%
2	Kadang-Kadang	37	48,46%
3	Tidak	10	12,08%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.9

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 30 orang (38,46%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 37 orang (48,46%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 10 orang (12,08%). Jadi dapat dilihat bahwa Kantor Dinas kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues masuk dalam kategori menerapkan pengelolaan secara berkelanjutan, yakni dilihat dari jawaban pegawai yang menjawab kadang-kadang sebanyak 48,46%.

TABEL 4.21
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PERLUKAH
PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN BERKELANJUTAN DI
TERAPKAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	25	33,56%
2	Kadang-Kadang	38	49,96%
3	Tidak	14	18,48%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.10

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 25 orang (33,56%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 38 orasng (49,96%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 14 orang

(18,48%). Jadi dapat dilihat bahwa Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues masuk dam kategori perlu menerapkan kepariwisataan berkelanjutan, yaitu dilihat dari jawaban pegawai menjawab kadang-kadang berjumlah 49,96%.

TABEL 4.22
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PARIWISATA
SUDAH TERLAKSANA DENGAN SEMESTINYA

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	51	65,56%
2	Kadang-Kadang	13	17,48 %
3	Tidak	13	17, 48%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.10

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 51 orang (65,56%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 13 orasng (17,48%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 13 orang (17,48%). Jadi dapat dilihat bahwa Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues masuk dam kategori perlu menerapkan kepariwisataan berkelanjutan, yaitu dilihat dari jawaban pegawai menjawab Ya berjumlah 65,56%.

TABEL 4.23
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KOMPUTER YANG
DIPAKAI BERPUNGSIS DENGAN BAIK

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	29	37,67%
2	Kadang-Kadang	35	43,56%
3	Tidak	13	17,77%
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.11

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 29 orang (37,67%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 35 orang (43,56%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 16 orang (17,77%). Jadi dapat dilihat dengan jawaban kadang-kadang sebanyak 41,56%, bahwa computer yang diberikan oleh instansi tersebut terkadang belum berfungsi dengan baik sehingga para pegawainya belum merasa nyaman dalam melaksanakan tugas mereka, yaitu dilihat dari jawaban terbanyak pegawai yang menjawab kadang-kadang sebanyak 43,56%.

TABEL 4.24
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG KELENGKAPAN
FASILITAS SESUAI KEBUTUHAN KERJA

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	28,46 %
2	Kadang-Kadang	36	44,06%
3	Tidak	17	21,46 %
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 24 orang (28,46%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 36 orang (44,06%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 17 orang (21,46%). Jadi dapat dilihat bahwa fasilitas kantor masuk ke dalam kategori kurang memadai, yaitu dilihat dari jawaban responden pegawai yang menjawab Kadang-Kadang dengan jumlah 44,06%.

TABEL 4.25
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG KENYAMANAN
PERKANTORAN DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN GAYO LUES

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	25	30,46 %
2	Kadang-Kadang	34	40,06%
3	Tidak	18	22,46 %
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 25 orang (30,46%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 34 orang (40,06%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 18 orang (22,46%). Jadi dapat dilihat bahwa perkantoran kurang nyaman, yaitu dilihat dari jawaban responden pegawai yang menjawab Kadang-Kadang dengan jumlah 40,06%.

TABEL 4.26
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PEGAWAI BEKERJA
SECARA DI AWASI

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	25	30,46 %
2	Kadang-Kadang	39	50,06%
3	Tidak	13	17,46 %
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 25 orang (30,46%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 39 orang (50,06%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 15 orang (17,46%). Jadi dapat dilihat bahwa tidak terlalu diawasi, yaitu dilihat dari jawaban responden pegawai yang menjawab Kadang-Kadang dengan jumlah 39,06%.

TABEL 4.27

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PERLUNYA
PENGAWASAN TERHADAP PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	29,46 %
2	Kadang-Kadang	39	50,06%
3	Tidak	14	18,46 %
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 24 orang (29,46%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 39 orang (50,06%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 14 orang (18,46%). Jadi dapat dilihat kurang perlu diawasi, yaitu dilihat dari jawaban responden pegawai yang menjawab Kadang-Kadang dengan jumlah 50,06%.

**TABEL 4.28
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PENGAWASAN
LANGSUNG DILAKUKAN OLEH PEMIMPIN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	22	27,46 %
2	Kadang-Kadang	46	60,06%
3	Tidak	9	11,46 %
Total		77	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 77 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 22 orang (27,46%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 46 orang (60,06%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 9 orang (11,46%). Jadi dapat dilihat bahwa terkadang adanya pengawasan langsung, yaitu dilihat dari jawaban responden pegawai yang menjawab Kadang-Kadang dengan jumlah 60,06%.

C. Tabel Frekuensi Variabel

1. Analisis Data Variabel Bebas (X) Kinerja Pegawai

Perolehan data tentang Kinerja Pegawai yang merupakan Variabel Bebas (X) dalam penelitian akan dianalisis melalui tabulasi data sebagai berikut:

Tabel 4.29
TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL (X) KINERJA PEGAWAI

NO Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	31
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	30
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	32
4	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	28
5	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	29
6	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	30
7	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	2	29
8	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	29
9	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	2	28
10	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	29
11	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	27
12	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	19
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	32
14	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	30
15	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	27
16	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	30
17	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	28
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	25
20	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	26
21	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	21
22	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	27
23	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	27
24	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	29
25	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	27
26	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	27
27	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	26
28	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	26
29	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	29
30	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	32
31	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	28

32	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	29
33	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	3	3	26
34	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	29
35	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	24
36	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	30
37	3	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	25
38	2	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	26
39	1	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	27
40	2	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	25
41	3	1	1	3	2	2	1	3	1	3	2	3	25
42	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	26
43	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	25
44	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	28
45	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	30
46	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	28
47	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	30
48	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	30
49	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	26
50	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	2	26
51	2	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	23
52	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	29
53	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	29
54	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	29
55	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	29
56	2	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	24
57	2	3	3	1	1	3	3	2	3	1	2	2	26
58	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	28
59	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	30
60	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	29
61	1	3	1	1	2	3	1	3	3	2	2	3	25
62	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	31
63	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	25
64	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	30
65	3	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	28
66	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	29
67	3	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	27
68	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	26
69	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	30
70	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	31
71	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3	3	3	24
72	2	3	3	2	2	1	3	3	1	2	2	3	27
73	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	29
74	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	24
75	1	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	28

76	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	2	3	25
77	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	29
Jumlah													2132

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No. 1 s/d 6

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel x (Kinerja Pegawai) adalah 36, nilai terendah adalah 19. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 36 - 19$$

$$R = 17$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 17 : 3$$

$$I = 5,66 \text{ dibulatkan jadi } 6$$

Setelah Interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

$$\text{Kategori Tinggi} : 31 \geq$$

$$\text{Kategori Sedang} : 25 - 30$$

$$\text{Kategori Rendah} : 19 - 24$$

Berdasarkan nilai I maka, dibuat kategori dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.30
DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL
BEBAS (X) KINERJA PEGAWAI

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	$31 \geq$	7	9,1%
2	Sedang	25 - 30	64	83,11%

3	Rendah	19 – 24	6	7,79%
Total			77	100 %

sumber: Hasil Analisis Jawaban Responden Variabel Bebas (X)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan Kinerja Pegawai dalam Kategori Tinggi adalah sebanyak 7 orang (9,1 %), yang menyatakan dalam Kategori Sedang sebanyak 64 orang (83,11%), dan menyatakan Kategori Rendah sebanyak 6 orang (7,79 %). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues termasuk kedalam kategori Sedang yaitu 83,11%.

2. Analisis Data Variabel Terikat (Y) Pengelolaan Kepariwisataa

Perolehan data tentang pengelolaan kepariwisataan yang merupakan Variabel Terikat (Y) dalam penelitian akan dianalisis melalui tabulasi data sebagai berikut :

Tabel 4.31
TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL (Y) PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN

NO Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	28
2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	27
3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	29
4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	29
5	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	27
6	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	28
7	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	26
8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	31
9	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	28
10	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	24
11	2	s2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	26

12	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	27
13	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	3	25
14	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	26
15	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34
17	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	2	26
18	3	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	27
19	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	26
20	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	31
21	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	26
22	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	28
23	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	24
24	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	26
25	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	25
26	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	29
27	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	29
28	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	3	23
29	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	25
30	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	27
31	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	25
32	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	24
33	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	24
34	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	25
35	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	22
36	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	27

Bersambung

(Sambungan)

37	1	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	25
38	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	2	25
39	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	28
40	2	2	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	26
41	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	24
42	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	26
43	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	29
44	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	25
45	1	2	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	22
46	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	3	28
47	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	28
48	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	29
49	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	3	26
50	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	27
51	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	27
52	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	27
53	2	3	3	2	1	3	2	3	2	1	2	2	26
54	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	30

55	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	29
56	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	31
57	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	30
58	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	25
59	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	28
60	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	27
61	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	24
62	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	26
63	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	26
64	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	26
65	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	1	23
66	3	2	3	2	1	3	3	1	1	2	2	2	25
67	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	24
68	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	26
69	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	24
70	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	24
71	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	1	24
72	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	25
73	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	3	22
74	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	27
75	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	1	2	23
76	2	2	1	3	1	3	1	3	3	2	3	2	26
77	3	1	3	2	2	3	3	1	1	3	1	2	25
Jumlah													2036

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No. 7 s/d 12

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap

Variabel Y (Pengelolaan Kepariwisata) adalah 34, nilai terendah adalah 22.

Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus

sebagai berikut :

$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$

$R = 34 - 22$

$R = 12$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$I = R : \text{Jarak Interval}$

$I = 12 : 3$

$I = 4$

Setelah Interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori Tinggi : $30 \geq$

Kategori Sedang : 26 – 29

Kategori Rendah : 22 – 25

Berdasarkan nilai I maka, dibuat kategori dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.32
DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL
BEBAS (Y) PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	$30 \geq$	7	9,1 %
2	Sedang	26 – 29	43	55,84%
3	Rendah	22 – 25	27	35,06%
Total			77	100 %

Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden Variabel Terikat (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan Pengelolaan Kepariwisata Kategori Tinggi adalah sebanyak 7 orang (9,1%), yang menyatakan dalam Kategori Sedang sebanyak 43 orang (55,84 %), dan menyatakan Kategori Rendah sebanyak 27 orang (35,06%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Pengelolaan Kepariwisata pada kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues adalah termasuk kedalam kategori Sedang yaitu 55,84%.

D. Uji Korelasi Product Moment

Selanjutnya dibuat tabel perhitungan nilai yang bertujuan untuk dapat mencari perhitungan Rumus Koefisien Korelasi Product Moment sebagai berikut :

TABEL 4.33

**PERHITUNGAN ANTARA VARIABEL BEBAS (X) KINERJA PEGAWAI
DAN VARIABEL TERIKAT (Y) PENGELOLAAN KEPARIWISATAAN
UNTUK ANALISIS PRODUCT MOMENT**

No Resp.	X	Y	X²	Y²	XY
1	30	28	900	784	840
2	30	27	900	729	810
3	32	29	529	841	899
4	28	29	784	841	928
5	29	27	841	729	783
6	30	28	900	784	848
7	29	26	841	676	754
8	29	31	841	961	899
9	28	28	784	784	784

Bersambung

(Sambungan)

10	29	24	841	576	696
11	27	26	729	676	702
12	19	27	361	729	513
13	32	25	1024	625	800
14	30	26	900	676	780
15	27	30	729	900	810
16	30	34	900	1156	1020
17	28	26	784	676	728
18	36	27	1296	729	972
19	25	26	625	676	650
20	26	31	676	961	806
21	21	26	441	676	546
22	27	28	729	784	756
23	27	24	729	576	648
24	29	26	841	676	754
25	27	25	729	625	675
26	27	29	729	841	783
27	26	29	676	841	754
28	26	23	676	529	598
29	29	25	841	625	725
30	32	27	1024	729	864
31	28	25	784	625	700
32	29	24	841	576	696
33	26	24	676	576	624
34	29	25	841	625	725
35	24	22	576	484	528
36	30	27	900	729	810

37	25	25	625	625	625
38	26	25	676	625	650
39	27	28	729	784	756
40	25	26	625	676	650
41	25	24	625	576	600
42	26	26	676	676	676
43	25	29	625	841	725
44	28	25	784	625	700
45	30	22	900	484	660
46	28	28	784	784	784
47	30	28	900	784	840
48	30	29	900	841	870
49	26	26	676	676	676
50	26	27	676	729	702
51	23	27	529	729	621

Bersambung

(Sambungan)

52	29	27	841	729	783
53	29	26	841	676	754
54	29	30	841	900	870
55	29	29	841	841	841
56	24	31	576	961	744
57	26	30	676	900	780
58	28	25	784	625	700
59	30	28	900	784	840
60	29	27	841	729	783
61	25	24	625	576	600
62	31	26	961	676	806
63	25	26	625	676	650
64	30	26	900	676	780
65	28	23	784	529	644
66	29	25	841	625	725
67	27	24	729	576	648
68	26	26	676	676	676
69	30	24	900	576	720
70	31	24	961	576	744
71	24	24	576	576	576
72	27	25	729	625	675
73	29	22	841	484	638
74	24	27	576	729	648
75	28	23	784	529	644
76	25	26	625	625	650
77	29	27	841	729	783
Σ	Σx 2132	Σy 2036	Σx^2 59987	Σy^2 58987	Σxy 61488

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$n = 77$$

$$\sum x = 2132$$

$$\sum y = 2036$$

$$\sum x^2 = 59987$$

$$\sum y^2 = 58987$$

$$\sum xy = 61488$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus Korelasi Product Moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai r_{xy} sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \\ &= \frac{77(61488) - (2132)(2036)}{\sqrt{\{77(59987) - (2132)^2\}\{(77(58987) - (2036)^2)\}}} \\ &= \frac{4734576 - 4340752}{\sqrt{\{4618999 - 4545424\}\{4541999 - 4145296\}}} \\ &= \frac{39382}{\sqrt{(73575)(396703)}} \\ &= \frac{39382}{\sqrt{29187423225}} \end{aligned}$$

$$= \frac{39382}{170843,270938}$$

$$= 0,2305$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai sebesar 0,2305 maka bila dihubungkan r dengan r tabel, lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf signifikan 5 % dengan n = 77 adalah 0,227. Dengan demikian nilai rxy hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu $0,2305 > 0,227$. Ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel x (kinerja Pegawai) dengan variabel y (Pengelolaan Kepariwisataan). Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel x dengan variabel y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut.

Tabel 4.34

INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010 : 212)

Berdasarkan pedoman diatas dapat dilihat bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas (X) Kinerja Pegawai dengan variabel terikat (Y) Pengelolaan Kepariwisataan berada pada tingkat interpretasi rendah, yaitu antara 0,20-0,399. Jadi terdapat hubungan yang rendah antara variabel x (Kinerja Pegawai) dengan variabel y (Pengelolaan Kepariwisataan). Dengan demikian Pengelolaan Kepariwisataan di pengaruhi oleh Kinerja pegawai.

E. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 77 orang, maka perlu di uji signifikansinya dengan uji z :

$$z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1}{n} - 1}}$$

Maka, $n = 77$

$$Z = 1,96$$

$$r = \frac{z}{\sqrt{\frac{1}{n} - 1}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{\frac{1}{77} - 1}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{76}}$$

$$r = \frac{1,96}{8,71}$$

$$r = 0,225$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa unit signifikan yaitu $z = 0,225$ dan uji korelasi product moment $r_{xy} = 119,89 > 0,225$. Ini berarti pengaruh Kinerja

Pegawai Terhadap Pengelolaan Kepariwisataannya sangat tinggi. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

F. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase variabel bebas (x) Kinerja Pegawai terhadap variabel (y) Pengelolaan Kepariwisataannya, dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{xy} = 0,2305$ maka perhitungan adalah sebagai berikut :

$$D = (r)^2 \times 100 \%$$

$$D = (0,2305)^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,053 \times 100 \%$$

$$D = 5\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 5% sehingga besarnya Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Pengelolaan Kepariwisataannya adalah 5 % sedangkan sisanya sekitar 95 % disebabkan oleh faktor-faktor lain.

G. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (x) Kinerja Pegawai terhadap variabel (y) Pengelolaan kepariwisataannya yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b(x)$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(2036)(59987) - (2132)(61488)}{77.59987 - (2132)^2}$$

$$a = \frac{122133532 - 131092416}{4618999 - 4545424}$$

$$a = \frac{8958884}{73575}$$

$$a = 1,588$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{77.61488 - (2132)(2036)}{77.59987 - (2132)^2}$$

$$b = \frac{4734576 - 4340752}{4618999 - 4545424}$$

$$b = \frac{393824}{73575}$$

$$b = 1,526$$

Setelah ini a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel (X) Kinerja Pegawai terhadap Variabel (Y) Pengelolaan Kepariwisata sebagai berikut :

$$y = a + b(x)$$

$$y = 1,588 + 1,526(x)$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel (X) nilai tertinggi adalah 36 dan nilai terendah adalah 19 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Variabel (X) nilai tertinggi :

$$y = 1,588 + 1,526(x)$$

$$y = 1,588 + 1,526(36)$$

$$y = 1,588 + 45,93$$

$$y = 47,518$$

Variabel (X) terendah :

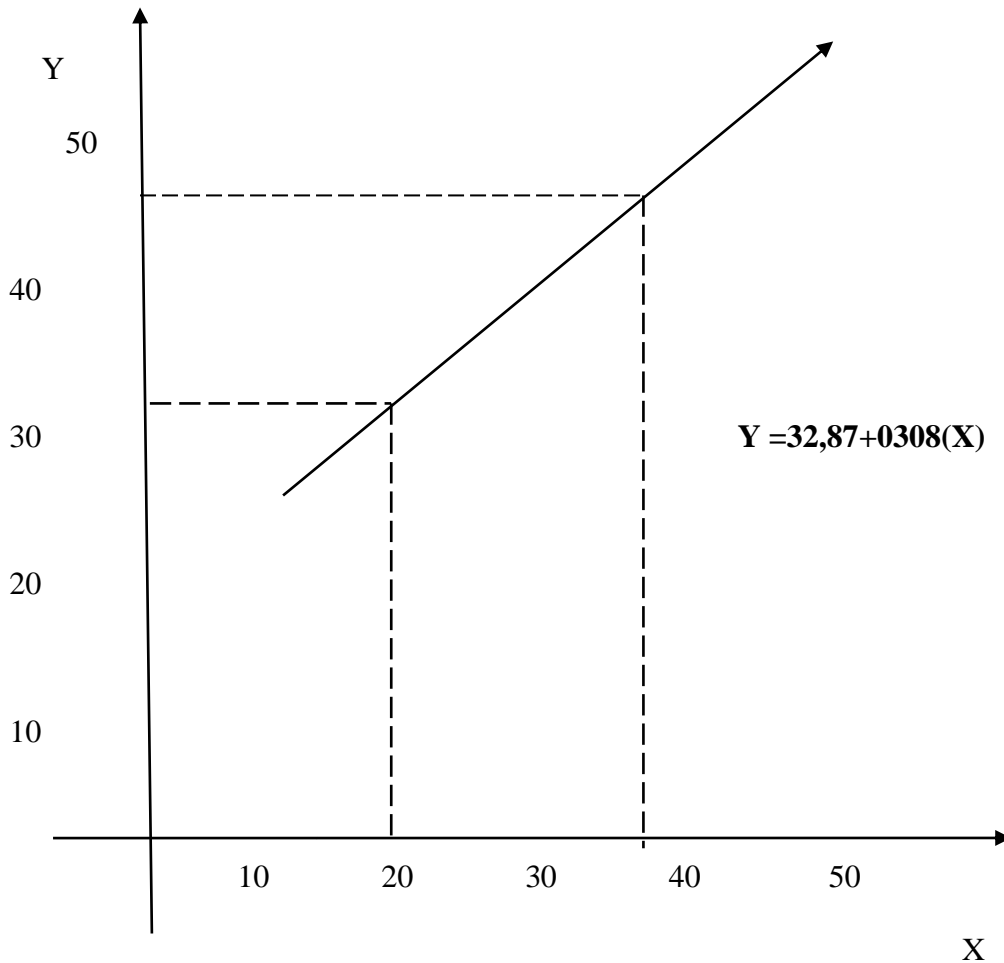
$$y = 1,588 + 1,526(19)$$

$$y = 1,588 + 28,994$$

$$y = 30,582$$

GAMBAR 4.1

GRAFIK GARIS REGRESI LINEAR SEDERHANA



Setelah harga a diketahui yaitu = 1,588 dan $b = 1,526$ dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat Pengaruh Kinerja pegawai Terhadap Pengelolaan Kepariwisata Di Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues adalah $(Y) 1,588 + 1,526 (X)$. Dari grafik regresi linier diatas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 19 ke 36 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 30,582 ke 47,128.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, serta analisis data maka kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh kinerja pegawai terhadap pengelolaan kepariwisataan Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten gayolues adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai “kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban responden terhadap variabel X (Kinerja Pegawai) diketahui bahwa dari 77 orang pegawai yang diteliti berkategori Tinggi adalah sebanyak 7 orang (9,1 %), yang menyatakan dalam Kategori Sedang sebanyak 64 orang (83,11%), dan menyatakan Kategori Rendah sebanyak 6 orang (7,79 %). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Gayo Lues termasuk kedalam kategori Sedang yaitu 83,11%
2. Berdasarkan distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban responden terhadap variabel Y (Pengelolaan Kepariwisata) diketahui bahwa dari 77 orang pegawai yang berkategori Tinggi adalah sebanyak 7 orang (9,1%), yang menyatakan dalam Kategori Sedang sebanyak 43 orang (55,84 %), dan menyatakan Kategori Rendah sebanyak 27 orang (35,06 %). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Pengelolaan Kepariwisata pada Dinas Kebudayaan

Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues adalah termasuk kedalam kategori Sedang yaitu 55,84%

3. Hasil uji hipotesis pertama yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya. Hal ini dikarenakan setelah di lakukan perhitungan statistika menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,2305$ dan nilai r tabel product moment $n=77$ dan tarif signifikan 5%. Dengan demikian dapat dikatakan untuk korelasi kedua variabel tersebut yang dalam interpretasinya tertentu termasuk dalam kategori kuat dan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat ternyata cukup signifikan sebab t hitung $z=0,225$ dimana korelasi tersebut berada pada kategori sedang. Dan dari hasil analisis koefisien determinasi koefisien determinasi diketahui 5% variasi yang terjadi pada variabel X peningkatan Kinerja Pegawai dapat diterangkan oleh variasi yang terjadi pada variabel Y Pengelolaan Kepariwisataaan. Sedangkan uji koefisien regresi linear sederhana di peroleh persamaan garis regresinya $y = 1,588 + 1,526(x)$

B. Saran

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui terhadap Pengaruh kinerja pegawai terhadap Pengelolaan Kepariwisata Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gayo Lues adalah :

1. Dengan adanya Kinerja Pegawai yang baik dapat menjadi salah satu cara agar Pengelolaan Kepariwisata meningkat sehingga segala tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Hendaknya kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata memperhatikan sumberdaya manusianya untuk menunjang kelancaran aktivitas demi peningkatan kinerja individual untuk pengelolaan kepariwisataan.
3. Bagi peneliti yang akan meneleki pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini guna meningkatkan khasanah pengetahuan di bidang lingkungan kerja dan Semangat kerja.

Arikunto, 2002. *Kepariwisataan*, Grasindo, Surabaya.

Mangukunegara, A. A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosda Karya, Bandung

Aliminsyah, 2003. *Kebijakan pemerintah dalam pengembangan kepariwisataan daerah*, kementerian dan kebudayaan pariwisata, deputi bidang pengembangan pariwisata.

Dessler, Gary, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Penerbit Prenhallindo, Jakarta

Dewa Putu Oka Perasiasa, 2011. *Wacana Kontemporer Pariwisata*, Salemba, Jakarta

Fandeli, 1995. *Perencanaan Pembangunan Destinasi Pariwisata*, UI-Press, Jakarta.

Gibson, 2011. *Ekowisata Dan Pembangunan Berkelanjutan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Joyo Suharto, 1995. *Tourism Board: Strategi Promosi Pariwisata Daerah*, PMN, Surabaya

Kodhyat, Manahan P, 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Oka A. Yoeti, 1999. *Perencanaan dan pengembangan pariwisata*, pt pratya pramita, jakarta.

Oka A. Yoeti, 1996. *Pengantar Ilmu Pariwisata*, Angkasa, Bandung.

Pendit, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, 2005. *Pedoman identifikasi, pengembangan, pengelolaan, pemeliharaan dan pemasaran obyek wisata alam*, yayasan buena vista, bogor.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, CV. Alfabeta, Bandung.

Soekadijo, 2001. *Perencana Wisata, Tour Planing*, Kanisius.

Simamora, 2001. *Pemikiran, tantangan dan permasalahan lingkungan*, aksara busana, bandung.

Soephrianto, 1996. *Perencanaan Pengembangan Pariwisata*, PT. Peradnya pramita, Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG UNDANG

peraturan pemerintah Nomor 67 Tahun 1996, pengelolaan dan pengusahaan obyek dan daya tarik wisata alam.

UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.