

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV mengenai pengaruh *human capital* dan *structural capital* terhadap strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Belitung Timur, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human capital*, *structural capital* dan strategi pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Belitung Timur masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan variabel *human capital* sebesar 4,16, variabel *structural capital* sebesar 3,64 dan variabel strategi pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata sebesar 4,03.
2. *Human capital* tidak mempunyai pengaruh terhadap strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata. Hal ini berarti bahwa variabel *human capital* tidak mempunyai peranan dalam menunjang peningkatan strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Belitung Timur.
3. *Structural capital* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata. Hal ini berarti

bahwa variabel *structural capital* mempunyai peranan yang penting dalam menunjang peningkatan strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Belitung Timur.

4. Pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa *human capital* dan *structural capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Belitung Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari penelitian ini, penulis merasa perlu menuliskan beberapa saran berkenaan dengan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Belitung Timur harus memperhatikan peranan variabel gaya *structural capital* karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata. Sudah seharusnya memiliki prosedur pengelolaan media komputer untuk melindungi data-data dari penyalahgunaan, memiliki database yang dapat menunjang dalam proses pengambilan keputusan strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata, memiliki struktur organisasi yang dapat membantu instansi dalam mendesain aktivitas dan proses kerja, memiliki prosedur-prosedur yang jelas mengenai pengelolaan pegawai, menyediakan dana yang cukup untuk karyawan mengikuti berbagai pelatihan dan memiliki perlengkapan,

peralatan serta instruktur atau pelatih yang dapat mengarahkan pegawai sehingga dapat memberikan petunjuk dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan strategi pengembangan SDM di bidang pariwisata.

2. Strategi pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata merupakan salah satu cara pembangunan manusia untuk menyiapkan ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu di bidang pariwisata baik itu masyarakat maupun pemerintah. Untuk itu perlu perencanaan peningkatan pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata secara berkala terus menerus dan berkesinambungan, pelatihan-pelatihan yang di lakukan di dalam instansi harus di sesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan kebutuhan instansi dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai dan kemampuan organisasi. Pendidikan pegawai perlu diperhatikan sehingga para pegawai dapat menguasai bidang pekerjaannya dan mendorong pegawai untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik.
3. Kepada pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diharapkan dapat memperhatikan mengenai pendidikan kepariwisataan yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini serta menyediakan perguruan tinggi atau universitas dengan jurusan kepariwisataan.
4. Bagi penelitian mendatang, hendaknya instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi, variabel-variabel yang akan di teliti lebih diperbanyak sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu instansi yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Belitung timur dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden. Untuk penelitian selanjutnya objek yang di teliti di harapkan lebih luas agar hasil dari penelitian menjadi lebih baik, misalnya dengan menambahkan responden seperti masyarakat dan swasta yang bergerak di bidang pariwisata.
2. Responden dalam penelitian ini tidak dibedakan antara pegawai honor dan PNS Sehingga hasil yang diperoleh tidak bisa dijelaskan secara spesifik bagaimana pengaruh *human capital* dan *structural capital* terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata untuk masing-masing kategori pegawai tersebut.