

## MOTIVASI KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA PALU

### MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEE IN TOURISM DEPARTMENT IN PALU CITY

I Gede Suhartawan

STAH Dharma Sentana Sulawesi Tengah  
Jl. Roviga No. 29 Kel. Tondo Kec. Mantikulore  
igede.shr@gmail.com

#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas pariwisata Kota Palu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis sensus yang artinya mengambil keseluruhan populasi dari pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palu. Penelitian ini menggunakan metode Analisis dan Verifikasi dengan pendekatan kualitatif serta analisis linear berganda. Dalam penelitian ini bias dilihat bahwa pengembangan dari sumberdaya manusia mempengaruhi kinerja dari para pegawai di Dinas Pariwisata Kota Palu dengan didapatkannya hasil tcount 2,232 dan p-value 0,044 <0.05 dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palu dengan tcount 2,410 dan p-value 0,021 <0,05. Kemudian hasil dari test  $F$  didapatkan hasil F-count = 4,125 dan the nilai dari p-value = 0,025 <0.05 yang artinya pengembangan SDM dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Palu.

Keywords: *Sumberdaya Manusia, Motivasi dan Kinerja*

#### ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyze whether there is an influence of human resource development along with motivation on the performance of employees in the Tourism Department of Palu City. The population used in this research is using the census method is to take all existing employees of the Department of Tourism as respondents. This research uses descriptive method of analysis and verification with qualitative approach, and using multiple linear regression analysis. In this research it can be seen that the development of human resources partially and significantly affect the performance of existing employees in Palu City Tourism Department with obtained tcount 2,232 and p-value 0,044 <0.05 and human motivation partially and significantly affect the performance Employees who exist in Palu City Tourism Department with obtained tcount 2,410 and p-value 0,021 <0,05. While the results of the test  $F$  obtained F-count = 4,125 and the value of p-value = 0,025 <0.05 which means both the development of human resources and motivation simultaneously affect the performance of employees in Palu City Tourism Department.*

Keywords: *human resource development, motivation and performance*

#### 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintah manusia adalah merupakan sumber daya yang penting untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan semua aktifitas. Walaupun ditunjang dengan aspek teknologi yang sempurna, tetapi apabila tanpa aspek manusia sulit kiranya organisasi untuk

mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan dengan baik. Pentingnya sumber daya manusia juga terlihat dari aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang lain seperti uang, bahan baku, dan sebagainya baru bisa terlaksana jika ada unsur manusia yang mampu mengelola atau menggunakannya secara maksimal.

Upaya untuk memenuhi sumber daya pegawai yang berkualitas itu terkait dengan kondisi sekarang ini dimana kebutuhan masyarakat banyak mengalami perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan di era globalisasi. Salah satu perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya pola pikir masyarakat yang semakin rasional dan kritis. Disamping itu perubahan pola pikir masyarakat tersebut juga telah mengubah opini masyarakat bahwa pelayanan dari pemerintah merupakan hak yang harus mereka terima dan aparat pemerintahlah yang berkewajiban memberikan pelayanan itu. Selain itu seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat sebagai konsekuensi logis dari semakin pesat dan majunya pelaksanaan pembangunan, maka pegawai dituntut juga untuk dapat memahami dan memiliki responsibilitas yang tinggi terhadap berbagai kebutuhan masyarakat tersebut. Kegagalan pegawai pemerintah dalam memahami apa yang menjadi keinginan dan tuntutan masyarakat akan mengurangi legitimasi eksistensi pemerintah.

Pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan. Pendidikan dan pelatihan sendiri merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan pendidikan dan pelatihan mempunyai peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan merujuk pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, pengertian SDM dapat terkait dengan Pariwisata adalah "berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah."

Pelatihan dan pengembangan SDM adalah kunci utama dari upaya berkelanjutan untuk Tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak dari kemajuan ekonomi global, beban kebutuhan hidup Pegawai Negeri Sipil semakin hari semakin tidak terpuaskan. Hal ini berakibat menurunnya motivasi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dilingkungan kerjanya. Seperti yang telah dikemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki kebutuhan (Maslow), dari kelima kebutuhan yakni fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan juga aktualisasi diri dengan adanya keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi yang akhirnya membawa dampak buruk berupa penurunan kinerja pegawai. Menurut Gibson (1996), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang/individu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikannya yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan juga faktor motivasi.

Dinas Pariwisata Kota Palu adalah instansi yang berwenang dalam memberikan informasi mengenai potensi sekaligus daya tarik wisata Kota Palu dan memasarkannya. Sumber daya

manusia (SDM) yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palu saat ini sebanyak 35 orang pegawai. Dari jumlah pegawai sebanyak itu penempatannya dibagi dibeberapa bidang dan seksi sesuai dengan tugas dan pokok fungsinya masing-masing.

SDM merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (service-based organization), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Evans, Campbell, & Stonehouse, 2003). Pada beberapa industri, faktor manusia berperan sangat penting dan menjadi faktor kunci sukses terhadap pencapaian kinerja. Seperti pada industri pariwisata, dimana perusahaan memiliki hubungan langsung yang bersifat *intangible* dengan konsumen yang sangat bergantung pada kemampuan individu karyawan dalam membangkitkan minat dan menciptakan kesenangan serta kenyamanan kepada para konsumennya.

Melihat begitu pentingnya fungsi dan kedudukan pegawai dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan penggerak organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan tentunya dengan kewajiban menunjukkan kinerja yang baik, namun pada kenyataannya di lingkungan pemerintah tidak dapat dipungkiri jika pegawai mempunyai kinerja yang beragam dalam menjalankan tugasnya, dalam arti ada pegawai yang memiliki kinerja baik dan ada pula pegawai yang memiliki kinerja rendah. Menurut Mathis (2002:78)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan permintaan dan peningkatan kualitas hasil produk atau jasa. Kinerja yang rendah di Kantor Pariwisata misalnya tampak pada tidak berjalan dengan baiknya pelayanan publik sehingga menyebabkan ketidakpuasan masyarakat selaku objek dari pelayanan publik tersebut. Padahal pegawai pemerintah sebagai seorang pamong pemerintahan dan sebagai abdi negara seharusnya melaksanakan pekerjaannya secara profesional sehingga kinerjanya pun menjadi baik, dengan kinerja yang baik maka masyarakat pun menjadi puas, kepuasan masyarakat itulah yang mengindikasikan kinerja aparatur sudah baik. Dengan kinerja yang baik maka tercapailah tujuan dari organisasi pemerintahan yang tidak lain untuk kepuasan dan kesejahteraan masyarakat. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi pemerintahan, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapi prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (1990) Motivasi dapat

berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja dari karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi intrinsik dari pegawai adalah dengan memberikan pengakuan atas hasil kerja, pencapaian atas prestasi kerja, dan memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan dan promosi dan pengembangan kerja, sehingga diharapkan pegawai akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian upah, kondisi kerja, keamanan kerja yang layak bagi pegawai.

Berdasarkan alasan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas, mengkaji lebih jauh dengan tujuan untuk mengetahui dan juga menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi apakah berpengaruh secara terhadap kinerja serta Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kota Palu.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individunya (Rivai, 2009).

Dessler (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang di dalamnya terkandung fungsi - fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Salah satu cara agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis adalah dengan adanya

perencanaan pengembangan SDM.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008). Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000).

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (Simamora, 2006). Pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan kemampuan emosional yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam posisi yang dijalani.

Pengembangan pada umumnya lebih bersifat filosofis serta teoritis, dibandingkan dengan kegiatan pelatihan. Pengembangan lebih diarahkan untuk golongan manajer, sedangkan program pelatihan ditujukan untuk golongan yang bukan manajer. Baik *training* maupun *development* keduanya menekan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam *human relations*.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui, jikalau tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif serta efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan SDM dalam organisasi/perusahaan yang

bersangkutan sangatlah diperlukan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan: pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Heidjrachman dan Husnan, 2004).

Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi menurut Hasibuan (2001) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). Unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat

kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung (George, J.M., dan Jones, 2005).

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Utomo, 2010) :

a. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya phisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang di harapkan. Anwar Prabu (2005) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai. Menurut Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi

Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Malthis dan Jackson, 2006):

a. Kualitas Kerja

Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kuantitas Kerja

Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Dari pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kinerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan juga verifikatif dengan pendekatan kualitatif, serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

Mengacu pada tujuan penelian ini yang telah dijelaskan sebelumnya yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja serta Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kota Palu yang berjumlah 35 orang pegawai,

maka penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil semua populasi yakni kepada seluruh pegawai sebagai alat pengumpul data yang utama.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil penelitian maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

#### a) Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Hasil analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,232 > 1,994$ ) dan  $p\text{-value } 0,044 < 0,05$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan nilai signifikansi 5% sehingga diketahui pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis dengan nilai sebesar 15.663, hal ini berarti jika pengembangan sumber daya manusia bernilai konstan, maka kinerja sebesar 15.663, sedangkan nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0.436, hal ini berarti jika pengembangan sumber daya manusia meningkat, maka kinerja meningkat

sebesar 0.436. Hasil uji t pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja didapatkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan analisis pengaruh langsung variabel pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.342.

#### **b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,410 > 1,994) dan  $p\text{-value}$   $0,021 < 0,05$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga diketahui dengan nilai signifikansi 5% motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dengan nilai konstanta sebesar 18.763, hal ini berarti jika motivasi bernilai konstan, maka kinerja sebesar 18.763, sedangkan nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0.438, hal ini berarti jika motivasi meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0.438. Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja didapatkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan analisis pengaruh langsung variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.362.

Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis (1997) dalam Riniwati (2011), yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan kinerja dan motivasi, dimana  $P = A \times M$ . yang

berarti peran motivasi dan kemampuan pada kinerja (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005).

Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi tendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang.

#### **c) Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi secara bersama-sama terhadap**

Kinerja Pegawai Adapun dengan menggunakan uji F dapat disimpulkan, jika  $F_{hitung}$  dan nilai

signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antar variabel, begitu juga sebaliknya. Dari hasil analisa tersebut Diperoleh  $F_{hitung} = 4,593$  dan nilai  $p\text{-value} = 0,025$ . Sehingga diperoleh nilai  $F_{hitung} = 4,125$  dengan signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palu.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik Simpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palu.
2. Pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palu.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua yang telah support karir penulis sebagai dosen, rekan sesama dosen yang tidak bisa disebut satu persatu yang telah membantu serta Redaksi Jurnal PARAMA penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

Amalia Syarah, Fakhri Mahendra,

2016. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No 2, 119-127.

Atmono, Agus Dwi, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Diklat Dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Pariwisata Kabupaten Purworejo*, jurnal MSDM hal 1- 20.

Atnila. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna*. Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, hal 1 - 8

Alex Nitisemito, 2003. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalla Indonesia. Jakarta.

Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta.

Krisdianto Bayu, Nurhajati, 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu*, JMIIU Volume 2 No 2, 1 – 13.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.

Budi Suprpto, 2012. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum dan Kepegawaian Direktorat Jendral Pendidikan Dasar*, Tesis di Publikasikan Universitas

Indonesia.

Cahaya Setiawan, Kiky. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 Hal 43-53

Daryanti. Darti, Et Al. 2013 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu*. Jurnal Kajian Informasi Dan Perpustakaan Vol 1 No 2 Hal 127-135.

Gouzali Saydam, BC. TT., 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan ke 2. Penerbit BPEE, Yohyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P, 2007, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Jakarta.

Kurniawan, Agung W, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012

Mahardika, Rangga, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia)*, jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Machmud, S., & Sidharta, I. 2016. *Enterpreneurial Motivation and Business Performance of SMEs in the SUCI Clothing Center*,

*Bandung, Indoesia*. DLSU Business & Econimics Review, 25 (2), 63-78.

Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Gajah Mada Universitas, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2009. *Kempimpinan dan Prilaku Organisasi, Edisi ke 3*. Rajawali Pers, Jakarta

Iskandar, S., & Sembada, G.G. 2012. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 6 (1), 25-38

Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Pustaka setia, Bandung.