

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BATU

Oleh : **Bayu Krisdianto, Nurhajati**
 Magister Manajemen,
 Program Pascasarjana Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to measure and analyze whether there is influence of human resource development and motivation on the performance of existing employees in the Tourism Department of Batu City.

The population used in this study is all employees who are in the environment of the Department of Tourism City of Batu by using the census method is to take all existing employees 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 Batu City Tourism Department with obtained tcount 2.131 and p-value 0.037 <0.05 and human motivation partially and significantly affect the performance Employees who exist in Batu City Tourism Department with obtained tcount 2,311 and p-value 0,024 <0,05. While the results of the test f obtained F-count = 4.494 and the value of p-value = 0.015 <0.05 which means the development of human resources and motivation simultaneously affect the performance of employees in Batu City Tourism Department.

Keywords: human resource development, motivation and performance.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses persiapan individu - individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Menurut Schuler dan Youngblood yang menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan. Pelatihan membantu pegawai untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya. Pada

pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan. Tak dapat dipungkiri, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk Tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, beban kebutuhan hidup Pegawai Negeri Sipil semakin tidak terpuaskan. Hal ini berakibat menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Seperti yang telah dikemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki kebutuhan dari Maslow, dari kelima kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi yang akhirnya membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Menurut Gibson (1996) dalam Brahmasari dan Agus suprayetno (2008), 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 (2009:9) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Dinas Pariwisata Kota Batu adalah instansi yang berwenang dalam memberikan informasi mengenai keberadaan potensi dan daya tarik wisata Kota Batu sekaligus memasarkannya. Sumber daya manusia (SDM) yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu saat ini sebanyak 73 orang pegawai yang mulai dari kepala dinas, sekretaris, kepala bidang, kepala seksi sampai staf. Dari jumlah pegawai sebanyak itu penempatannya dibagi dibeberapa bidang dan seksi sesuai dengan tugas dan pokok fungsinya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membahas, mengkaji lebih jauh dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kota Batu.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167). Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000:249).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan

perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008:117).

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2006:273). Pengembangan sumber daya manusia biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan/pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya.

Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan/pegawai untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru.

Bentuk pengembangan SDM dikelompokkan atas; pengembangan secara formal, dan informal (Hasibuan, 2008:72).

a. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga–lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di organisasi karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan/pegawai.

b. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan/pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan/ pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan/aparatursemakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

Strategi pengembangan SDM pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Strategi pengembangan SDM menurut Jons, 1928 dalam Sarwono, 1993, antara lain :

a. Melalui pelatihan.

Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

b. Pendidikan.

Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.

c. Pembinaan.

Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti man power planning, performance appraisal, job analytic, job classification dan lain-lain.

d. Rekrutmen

Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

e. Melalui Perubahan sistem.

Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Pengembangan pada umumnya lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkan dengan kegiatan pelatihan. Lagi pula pengembangan lebih diarahkan untuk golongan manajer, sedangkan program pelatihan ditujukan untuk golongan non manajer. Meskipun keduanya ada perbedaan, namun perlu disadari bahwa baik latihan (*training*) maupun pengembangan (*development*) keduanya menekankan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam *human relations*.

Dari uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia 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, 2004:74).

Motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertian motivasi merupakan unsur yang penting dalam diri manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu factor penentu keberhasilan organisasi.

Motivasi menurut Hasibuan (2001 :219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya untuk mencapai kepuasan.

Handoko (1992:9) motivasi adalah suatu tenaga atau factor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan

individual.

1) Teori Motivasi

a. Teori Motivasi Me Cleland

Menurut David Me Cleland yang dikutip oleh Gibson (2001) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu : Kebutuhan akan prestasi (needs for achievement= $nAch$), kebutuhan akan kelompok pertemanan (needs for affiliation= $nAff$) dan kebutuhan akan kekuasaan (needs for power= $nPower$),

b. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor di dalam teori ini yaitu: faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan)

c. Teori X dan Y

Teori motivasi milik Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y.

McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi negatif yang dimiliki yakni

- a. Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya
- b. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- d. Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas, McGregor membuat empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- a. Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain
- b. Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan
- c. Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab
- d. Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedarkan ke Seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Menurut (Moeheriono 2012:96) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan (2009), menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Menurut Wirawan (2009), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Kuantitatif (seberapa banyak)*

Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

b. *Kualitatif (seberapa baik)*

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.

c. *Ketetapan Waktu*

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Benardin & Russell (1998 : 383) ada 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality (Kualitas)*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity (Kuantitas)*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness (Ketepatan waktu)*

Adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost – effectiveness (Biaya – Efektivitas)*

Adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision (Kebutuhan untuk pengawasan)*

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact (Dampak dalam pribadi)*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Armstrong (1998) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu input, process, output, dan outcome.

1. *Input : The skill, knowledge, and expertise bring to their job*

(their attribute). Keterampilan, pengetahuan, dan keahlian membawa ke pekerjaan mereka (atribut mereka).

Hal ini menyangkut atribut individual.

2. *Process : How individual believe in carrying out their work the behavioral competence bring to full their accountability.*

(Bagaimana individu percaya dalam melaksanakan pekerjaan mereka, kompetensi perilaku membawa penuh akuntabilitas mereka).

Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.

3. *Output : The measurable result achieved by individuals according to the levels of performance they achieved in carrying out their tasks.*

(Hasil terukur dicapai oleh individu sesuai dengan tingkat kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka).

Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.

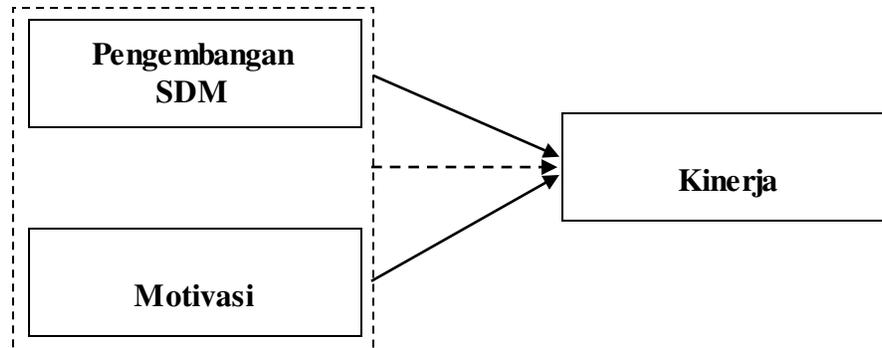
4. *Outcomes: The impacts of what has been achieved by the performance of individuals of the results of their team, department, unit or finction and ultimately, the organization.*

(Dampak apa yang telah dicapai oleh kinerja individu dari hasil tim mereka, departemen, unit atau fungsi dan tujuan, organisasi).

Kualitas identik dengan mutu, yang secara umum, mutu adalah karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau konsumen dan diperoleh melalui pengukuran proses perbaikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar
Kerangka Konseptual



Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dan tinjauan teori, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H_{0 1} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial pengembangan SDM dan motivasi terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kota Batu
- H_{0 2} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan pengembangan SDM dan motivasi terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kota Batu
- H₁ : Terdapat pengaruh secara parsial pengembangan SDM dan motivasi terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kota Batu
- H₂ : Terdapat pengaruh secara simultan pengembangan SDM dan motivasi terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kota Batu

METODE PENELITIAN

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

Mengacu pada tujuan penelitian ini yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kota Batu yang berjumlah 73 orang pegawai, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil semua kuisisioner kepada seluruh pegawai sebagai alat pengumpul data yang utama.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif
- b. Uji Kualitas Data
 - 1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner digunakan uji validitas. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan *Pearson's Correlation Product Moment*, dengan cara mengkorelasikan antara skor

masing- masing *item* pernyataan dengan skor total *item* pernyataan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun (2005:140), “Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran diulangi dua kali atau lebih”. Kriteria dalam pengukuran ini adalah jika *cronbach alpha*-nya memiliki nilai $\geq 0,60$ maka data dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diketahui dengan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut Gozali (2011:214) dasar pengambilan keputusan untuk menentukan normalitas adalah :

- a. Jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal

4. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada [regresi linear](#), di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas yaitu jika nilai probabilitas $< 0,05$.

c. Analisis Data

1. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda adalah untuk menghitung atau menjumlah besarnya pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

2. Uji *t-test*

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau per variabel.

Sedangkan pada uji *t* mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Jika $p_{value} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jika $P_{value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji *f-test*

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dari semua variabel. Sedangkan pada uji F mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $p_{\text{value}} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh simultan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Jika $P_{\text{value}} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh simultan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

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

Mengacu pada tujuan penelien ini yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kota Batu yang berjumlah 73 orang pegawai, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil semua kuisisioner kepada seluruh pegawai sebagai alat pengumpul data yang utama.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- c. Analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif
- d. Uji Kualitas Data

6. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner digunakan uji validitas. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan *Pearson's Correlation Product Moment*, dengan cara mengkorelasikan antara skor masing- masing *item* pernyataan dengan skor total *item* pernyataan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

7. Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun (2005:140), "Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran diulangi dua kali atau lebih". Kriteria dalam pengukuran ini adalah jika *cronbach alpha*-nya memiliki nilai $\geq 0,60$ maka data dikatakan reliabel.

8. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diketahui dengan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut Gozali (2011:214) dasar pengambilan keputusan untuk menentukan normalitas adalah :

- a. Jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal

9. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

10. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada [regresi linear](#), di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas yaitu jika nilai probabilitas $< 0,05$.

d. Analisis Data

4. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda adalah untuk menghitung atau menjumlah besarnya pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

5. Uji *t-test*

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau per variabel.

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Jika $p_{value} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jika $P_{value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

6. Uji *f-test*

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dari semua variabel. Sedangkan pada uji F mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $p_{value} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh simultan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Jika $P_{value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh simultan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Hasil analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,131 > 1,994$) dan $p\text{-value } 0,037 < 0,05$ 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 konstanta sebesar 18.763, hal ini berarti jika pengembangan sumber daya manusia bernilai konstan, maka kinerja sebesar 18.763, sedangkan nilai koefisien (b_1) sebesar 0.326, hal ini berarti jika pengembangan sumber daya manusia meningkat, maka

kinerja meningkat sebesar 0.326. 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 0.241.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,311 > 1,994$) dan p-value $0,024 < 0,05$ 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 0.539, hal ini berarti jika motivasi meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0.539. 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 0.261.

3) 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_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh antar variabel, begitu juga sebaliknya. Dari hasil analisa di atas Diperoleh $F_{hitung} = 4.494$ dan nilai p-value = 0,015. Sehingga diperoleh nilai $F_{hitung} = 4,494$ dengan signifikansi $0,015 < 0,05$. Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu.

KESIMPULAN

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Atmono, Agus Dwi, Pengaruh Budaya Organisasi, Diklat Dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Pariwisata Kabupaten Purworejo, *jurnal MSDM* hal 1- 20.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta.
- Bernadin dan Russel (1999), *Human Resoure Management*, Singapore : Mc. Graw Hill, Inc.

- 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*.
- Byars and Rue, 1997. *Human Resource Management: A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York
- Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Sumber Daya*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Handoko, Hani, 1999, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: BPFE UGM
- 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
- Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. remaja Rosdakarya
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN Jakarta.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2013, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Stoner, James, 1996, *Manajemen*, Jilid II, Edisi Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Utama.
- Wirawan. 2009. “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Salemba Empat