

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau

MUHAMMAD SYUKRON¹; SUSI HENDRIANI²; YUSNI MAULIDA³

^{1,2,3} Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : mhdsyukron2595@gmail.com

Submit : 2022-01-17

Review : 2022-02-13

Publish : 2022-06-26

Abstract: This study to determine the effect of Human Resource Development and Work Discipline on Employee Performance through Work Motivation as an Intervening variable at the Riau Province Tourism Office. The data collection method in this research is a questionnaire or questionnaire. The sampling technique used is the saturated sample or census technique. The population that became the object of the study were the employees of the Riau Province Tourism Office with a sample of 90 employees. Hypothesis testing was carried out by linear regression analysis for hypotheses 1, 2, 3, 4 and 5, and path analysis for hypotheses 6 and 7 through the SPSS program. The results of this study indicate that: (1) Human Resource Development has a positive and significant effect on work motivation. (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Work Motivation. (3) Human Resource Development has a positive and significant effect on employee performance. (4) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. (5) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. (6) Human Resource Development has a positive and significant effect on Employee Performance through Work Motivation as an Intervening variable. (7) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance through Work Motivation as an Intervening variable.

Keywords: *Human Resource Development, Discipline, Motivation, Performance*

Provinsi Riau merupakan salah satu Provinsi yang berada di Indonesia yakni termasuk dalam salah satu Provinsi yang makmur di NKRI. Provinsi Riau mempunyai objek wisata yang sangatlah indah dan juga menarik serta dapat bersaing dengan tempat wisata lainnya yang ada di Indonesia. Provinsi Riau memiliki tempat wisata religi maupun tempat wisata alam yang menarik untuk dikenal oleh masyarakat. Pelaksanaan urusan daerah dalam bidang kebudayaan dan juga pariwisata merupakan tugas pokok dari Dinas Pariwisata Provinsi Riau yang memiliki tujuan pembangunan diantaranya adalah dapat mewujudkan sektor pariwisata sebagai lokomotif pembangunan dan sektor andalan dalam penunjang perekonomian daerah. Untuk mencapai tujuan dari pembangunan tersebut, peranan pegawai negeri sipil sangatlah penting dikarenakan PNS merupakan unsur aparatur negara yang

melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional.

Dinas Pariwisata Provinsi Riau adalah suatu instansi yang berwenang dalam memberikan informasi mengenai keberadaan potensi dan daya tarik wisata yang ada di Provinsi Riau sekaligus memasarkannya kepada masyarakat. Yang mana berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016, Tentang Penyusunan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, pada Bab II Pasal 3 disebutkan bahwa Dinas Pariwisata menyelenggarakan urusan Pemerintah di Bidang Pariwisata, dan juga menyelenggarakan fungsi sebagai penyusun kebijakan teknis dibidang pariwisata, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pariwisata. Aspek sumber daya yang dimiliki oleh

masing-masing individu tidak dapat memberikan hasil yang lebih optimal tanpa adanya faktor dari pendidikan dan pengalaman oleh pegawai yang dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan suatu pekerjaan di suatu instansi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja dari masing-masing pegawai yang bekerja secara optimal, maka haruslah dikelola sebaik mungkin sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan juga mendapatkan hasil kerja secara maksimal bagi instansi.

Dalam penelitian ini ingin melihat adanya hubungan langsung antara pengembangan sdm, disiplin kerja, motivasi kerja, dan juga kinerja pegawai. Dimana melalui pengembangan SDM, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang baik dalam instansi, maka kinerja pegawai yang dihasilkan pun dapat bekerja dengan baik.

Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja. Menurut (Siagian 1999:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description* nya.

Pengertian Kinerja menurut (Dickdick 2017) Kinerja (*performance*) atau manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja dari masing-masing individu. Manajemen kinerja ini menunjang keberhasilan suatu organisasi atau institusi melalui pengembangan performa SDM-nya. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam

mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh (Locke 1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk dari teori kinerja. Menurut *Goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut (Handoko 1998) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Keterampilan atau pengalaman
Seseorang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga seseorang yang sudah berpendidikan yang tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah.
2. Faktor pendidikan
Seorang karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, yakni kinerja menjadi lambat dan buruk terhadap perusahaan tersebut. Kebalikannya jika seorang pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, otomatis dia juga mempunyai pengalaman yang lebih dan hal ini juga dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut di perusahaan tempat dia bekerja.
3. Umur
Umur seorang pegawai agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari cara bekerjanya, akan tetapi hal ini tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karir pegawai selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin

bertambahnya lama pegawai tersebut bekerja, maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin meningkat. Dan juga umur seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan menurut (Hasibuan 2005), adalah usaha guna meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Flippo dalam Hasibuan (2005) menyatakan pengembangan adalah pendidikan yang berhubungan pada peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan kita secara menyeluruh. Dan menurut Sikula dalam Hasibuan (2005) yaitu pengembangan mengacu pada masalah staf, yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang memakai prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk tujuan umum.

Definisi dari beberapa para ahli tentang pengembangan sumber daya manusia, antara lain :

- a. Menurut Singodimedjo (2002), pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memiliki tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan pada peningkatan kemampuan intelektual guna melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.
- b. Menurut Sadili (2005), pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau pegawai untuk memiliki tanggung jawab lebih tinggi dalam suatu organisasi.
- c. Menurut Hasibuan (2005), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha guna meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan.

(Hasibuan 2005) menjelaskan tentang tujuan pengembangan sumber daya

manusia. Berikut ini adalah hal-hal yang menyangkut tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

- a. Produktivitas Kerja. Melalui pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkatkan kualitas serta kuantitas menjadi semakin baik.
- b. Effisiensi. Pengembangan pegawai memiliki tujuan untuk meningkatkan tenaga, waktu, bahan baku, pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing organisasi semakin besar.
- c. Pelayanan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada organisasi.
- d. Moral. Melalui pengembangan sumber daya manusia, moral pegawai lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Karier. Melalui pengembangan sumber daya manusia, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar. Karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya menjadi lebih baik.
- f. Konseptual. Melalui pengembangan sumber daya manusia, pemimpin menjadi semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
- g. Kepemimpinan. Melalui pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan seseorang akan jadi lebih baik, *human relation*-nya lebih luas, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama baik secara *vertical* maupun *horizontal* menjadi semakin harmonis.
- h. Balas jasa. Melalui pengembangan sumber daya manusia, balas jasa (gaji atau upah) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti

“latihan atau pendididkan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan pegawai untuk mengembangkan sikap dan layak terhadap pekerjaan. Menurut David dalam Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut (Hasibuan 2013) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah apa yang digunakan para pemimpin Berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah sesuatu Perilaku, dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan Satu orang mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial Berlaku (Rivai, 2011). Karyawan yang disiplin membutuhkan alat Komunikasi, terutama peringatan kepada karyawan yang tidak ingin mengubah karakter dan perilakunya.

Organisasi harus memiliki standar kedisiplinan Aktif, pekerjaan mendidik yang dapat dilakukan dengan ramah oleh semua orang pegawai, apakah kepala atau pemimpin, karena pemimpin harus memberi teladan yang baik bagi bawahannya agar pegawai bisa disiplin diri dicontoh dari pemimpin nya. Menurut (Mangkunegara 2013) berpendapat bahwa bentuk disiplin kerja adalah :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan upaya menggerakkan pegawai untuk ikut dan patuhi pedoman kerja, yang merupakan aturan yang digariskan oleh instansi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengerahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai dapat mematuhi, menghormati dan menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dapat meningkat di organisasi. (Sutrisno 2011) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Motivasi Kerja

Menurut (Fathoni 2006), istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi untuk mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan yang berlangsung secara wajar. Dan juga bertujuan untuk meningkatkan semangat dari para pegawai tersebut agar mereka dapat bekerja secara maksimal.

Menurut (Robbins 2015), Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, yang akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku pekerjaan.

Sedangkan menurut (Robbins 2015), menjelaskan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan,

pengarahan, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Motivasi dengan kata lain adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut (Hasibuan 2003) ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi positif, maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja. Dan juga hal ini bisa berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut dari motivasi yang diberikan.
2. Motivasi negatif, maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Selain itu, terdapat dua jenis motivasi yakni motivasi internal dan eksternal :

1. Motivasi Internal. Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja pegawai tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

2. Motivasi Eksternal. Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh pimpinan, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh pimpinan yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah.

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
4. Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
5. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
6. Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
7. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

METODE

Guna menganalisis data penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu data yang sudah diperoleh ditabulasi, dideskripsikan, dan kemudian dihubungkan dengan teori yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan. Metode Kuantitatif, yaitu untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel

bebas. Untuk memperoleh analisis kuantitatif menggunakan metode regresi berganda, regresi berganda merupakan pengujian terhadap variabel penelitian. Persamaan regresi berganda bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi ketergantungan variabel terikat dengan variabel bebas, dimana syarat variabel bebas manapun tergantung harus berskala interval.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai ASN Dinas Pariwisata Provinsi Riau yakni berjumlah 90 orang pegawai. Sampel yang digunakan ialah dengan sampling jenuh, jadi seluruh populasi dijadikan saampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh populasi dari pegawai Dinas Pariwisata yakni berjumlah 90 orang pegawai.

Ketepatan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang akan dipakai. Kualitas data dalam pengujian tersebut adalah kualitas data dalam penelitian yang ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data, yakni data yang dikumpulkan untuk menghasilkan hasil yang sangat berkualitas. Adapun pengujiannya ialah sebagai berikut :

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Sedangkan uji Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara untuk menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel maka digunakan metode analisis jalur yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

HASIL

Perhitungan Koefisien Jalur 1

Tabel 1. Hasil *Coefficient* Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.270	.742		3.061	.003
1 Pengembangan SDM	.504	.062	.592	8.193	.000
Disiplin	.375	.073	.371	5.126	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Olahan SPSS

Pengembangan SDM yaitu $X_1 = 8,193$ dan variabel Disiplin Kerja $X_2 = 5,126$ yakni lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,991 dengan rumus untuk mendapatkan t tabel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 90 - 2 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 87) = 1,991
 \end{aligned}$$

Keterangan :

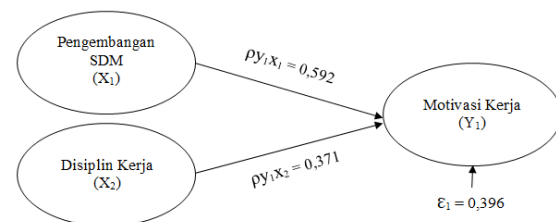
n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas ($X_1 - X_2$)

$\alpha = 0,05$

Nilai *R Square* adalah sebesar 0,843. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kontribusi dari pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 adalah sebesar 84,3%, sementara sisanya sebesar 15,7% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus berikut :

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,843)} = 0,396.$$



Gambar 2 Model Struktural I

Dari Gambar 4.2 dapat diketahui persamaan regresi yakni sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho y_1 x_1 X_1 + \rho y_1 x_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,592 X_1 + 0,371 X_2 + \epsilon_1$$

Perhitungan Koefisien Jalur 2

Tabel 2. Hasil *Coefficient* Pengembangan SDM, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.159	.900		1.288	.201
1 Pengembangan SDM	.223	.094	.217	2.365	.020
Disiplin	.492	.096	.403	5.118	.000
Motivasi	.429	.124	.356	3.474	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengembangan SDM $X_1 = 2,365$, Disiplin Kerja $X_2 = 5,118$, dan Motivasi Kerja $Y_1 = 3,474$ yang semua nilainya lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,991 dengan rumus untuk mendapatkan t tabel adalah sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$= t (0,05 / 2 ; 90 - 3 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 86) = 1,991$$

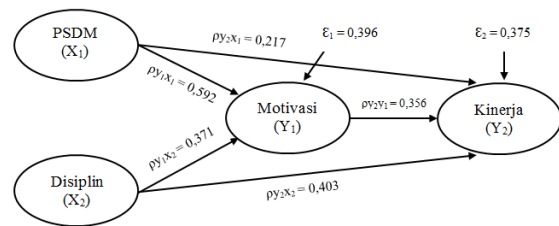
Keterangan :

n = jumlah sampel $\alpha = 0,05$

k = jumlah variabel bebas ($X_1 - X_2$)

R Square yang terdapat adalah sebesar 0,859. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kontribusi dari pengaruh X_1 , X_2 , dan Y_1 terhadap Y_2 adalah sebesar 85,9%. Sementara sisanya sebesar 14,1% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai ϵ_2 dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\epsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,859)} = 0,375$$



Gambar 3 Model Struktural II

$$Y_2 = \rho y_2 x_1 X_1 + \rho y_2 x_2 X_2 + \rho y_2 y_1 Y_1 + \epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,217 X_1 + 0,403 X_2 + 0,356 Y_1 + \epsilon_2$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian dari pengaruh Pengembangan SDM terhadap Motivasi Kerja Pegawai memperlihatkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai sangat bergantung pada Pengembangan SDM dari pegawai tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan juga motivasi kerja guna untuk terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini memperlihatkan pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai memperlihatkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

Pengembangan SDM yang dimaksud adalah Pengembangan SDM yang didapatkan oleh Pegawai Dinas Pariwisata. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai sangat bergantung pada Pengembangan SDM dari pegawai tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini memperlihatkan variabel Disiplin ini perlu mendapatkan perhatian khusus dalam peningkatan Disiplin Pegawai yang secara langsung akan berpengaruh pula terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi merupakan kunci dari suatu organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam sebuah organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan suatu bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar para pegawai terinspirasi dan juga tertarik untuk bekerja dengan cara yang mereka inginkan.

Pengaruh Pengembangan SDM melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pengembangan SDM dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yaitu melalui motivasi kerja sebagai perantara atau mediasi. Posisi motivasi kerja sebagai variabel intervening atau perantara untuk pengembangan sdm dan kinerja pegawai memperkuat pengaruh yang sudah ada.

Pengaruh Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja dapat berpengaruh

secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yaitu melalui motivasi kerja sebagai perantara atau mediasi. Posisi motivasi kerja sebagai variabel intervening atau perantara untuk disiplin kerja dan kinerja pegawai memperkuat pengaruh yang sudah ada.

SIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM

Berdasarkan kepada hasil penelitian dan juga pembahasan, maka dapatlah disimpulkan bahwa Pengembangan SDM pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau yakni terdapat pegawai yang kurang terampil dalam melakukan pekerjaannya dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai pertanyaan tentang meningkatnya keterampilan para pegawai.

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan kepada hasil penelitian dan juga pembahasan, maka dapatlah disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau yakni masih adanya suatu kelemahan terhadap kedisiplinan para pegawainya selama bekerja di instansi tersebut. Hal ini dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban responden yang masih ada memberikan jawaban pada pilhan kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik dan juga belum semuanya merespon dengan jawaban yang sangat baik.

3. Motivasi Kerja

Berdasarkan kepada hasil penelitian dan juga pembahasan, maka dapatlah disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau yakni masih kurangnya rasa bertanggung jawab para pegawai mengenai tugas dan pekerjaannya selama bekerja di Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

4. Kinerja Pegawai

Berdasarkan kepada hasil penelitian dan juga pembahasan, maka dapatlah disimpulkan bahwa Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau yakni masih

lemahnya kinerja yang dinilai dari integritas para pegawainya. Dan hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai integritas yang memiliki nilai terendah.

DAFTAR RUJUKAN

- Arsanti, T. A. 2009. *Hubungan antara penetapan tujuan, Self Efficacy terhadap Kinerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *“Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 1998. *“Metode –Metode Penilaian Kinerja”*. Yogyakarta : BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *“Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Locke, A.E and Latham, G.P. 1968. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Engelwood Cliffs.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *“Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan”*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephans. 2012. *“Perilaku organisasi”*. Jakarta: penerbit salemba empat.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, P Sondang. 1999. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sodikin, Dickdick. Dkk. 2010. *“Manajemen Sunber Daya Manusia”*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama”*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.