

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA SENI DAN BUDAYA KABUPATEN KARIMUN

Oleh :

Gita Anggriani

Pembimbing : Dra. Hj. Syofia Achnes, M.Si

Email :anggrianigita07@gmail.com

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Pariwisata

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau, Pekanbaru

Kampus Bina Widya JL.HR. Subrantas Km 12,5 Simpang Baru Pekanbaru

28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Motivation is very important in an organization . in developinh the organization, people only focus on how the results of the efforts that have been made, so that the management of human resources within the organization less attention. With their work motivation of the employes then any work performed will be easier. The research uses descriptive quantitative method forissues raised. The sample in this study were 34 respondents, taken using probabibility sampling. While the data collection techniques in this study using observation, questionnaires, interview, and documentation. Using a likert scale as a measure to determine the length of the short interval.whit sub varianles that exist on work motivation is divide into : the statisfaction factor and maintenance factor. The results of research conducted in the field with their research on employee motivation department of tourism and culturana district karimun, with the theory of motivation is divide into two sub variables, factor gratification and maintenance factor, the results obtained in the field, namely regarding work motivation

1. Latarbelakang

Pariwisata di Indonesia memiliki potensi yang cukup baik dan merupakan salah satu sektor yang memacu perekonomian di Indonesia. Perencanaan pariwisata sangat penting dilakukan mengingat sektor pariwisata kini dijadikan sektor unggulan karena dapat memacu sektor lainnya seperti bisnis transportasi, hotel, restoran, hiburan dan lain-lain sehingga dapat dikatakan dengan memacu sektor pariwisata pemerintah daerah akan memperoleh keuntungan di bidang-bidang yang terkait dengan pariwisata. Kabupaten Karimun merupakan salah

satu Kabupaten yang dimiliki oleh Provinsi Kepulauan Riau yang terletak di Tanjung Balai Karimun, letak Kabupaten ini secara geografis memang sangat mendukung perekonomian masyarakatnya, dimana Kabupaten Karimun termasuk salah satu daerah yang akan dilewati oleh jalur perdagangan bebas yang secara tidak langsung akan membuka peluang yang sangat besar bagi masyarakatnya untuk mengambil kesempatan yang ada.

Keberadaan Dinas Pariwisata Seni dan Budaya, disamping sebagai salah satu untuk mempertahankan khasanah seni dan budaya daerah, tetapi disisi lain menggali potensi budayawan daerah,

membangun sarana pariwisata dan budaya yang mampu menarik wisatawan asing untuk masuk ke Kabupaten Karimun. Sehubungan dengan peran, dan fungsi Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun, sangat menentukan sukses atau tidaknya program pariwisata. Oleh karena itu, perlu diberikan motivasi demi mencapai hasil kerja yang tinggi demi suksesnya program pariwisata. Dinas Pariwisata Seni dan budaya Kabupaten Karimun, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras.

Pengembangan pariwisata tidak terlepas dari organisasi yang menaunginya. Organisasi berasal dari istilah Yunani, dari kata “*Organon*” dan istilah Latin, dari kata “*organum*” yang berarti alat, bagian, anggota atau badan (Manulang, 2001). Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun sebagai organisasi pemerintahan yang memiliki wewenang

dalam pengembangan kepariwisataan. Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun memiliki struktur organisasi yang telah ditata dengan baik dan jelas sesuai dengan tugasnya. Berikut data pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun berdasarkan struktur organisasi yang ada :

Table 1.1

Data Jumlah Pegawai dan Jabatan Pada Dinas Pariwisata Seni Dan Budaya Kabu

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Kepala	1
2	Sekretariat	6
3	Bidang Promosi dan Atraksi Pariwisata	5
4	Bidang Obyek dan Sarana Pariwisata	6
5	Bidang Seni dan Budaya	5
6	Bidang Museum Kepurbakalaan dan Sejarah	4
7	Keuangan	7
Total		34

Sumber : *Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun 2016*

Semua bidang yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut diharapkan dapat bekerja sama antara satu dengan yang lainnya, agar dapat melaksanakan dan mengetahui tugas masing-masing sesuai dengan bidangnya dengan baik agar dapat terwujud visi dan misi dari Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun.

Motivasi kerja yang dimiliki akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dalam upaya peningkatan kinerja

pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun. Disisi lain, beberapa masalah yang terjadi di Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun adalah pegawai yang sering datang terlambat, latar belakang dari setiap pegawai yang ada tidak sesuai sehingga pegawai tersebut tidak mengerti dengan apa yang disuruh oleh atasannya dalam menjalankan tugas, dikarenakan pegawai yang mempunyai latar belakang yang tidak sesuai dengan pekerjaannya pada saat disuruh melakukan sesuatu terkadang tidak sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasannya, kalau ada pelatihan tentang pariwisata maka pegawai yang ditugaskan untuk menghadiri pelatihan tersebut malah menyuruh kembali kepada honorer yang ada pada Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun, terkadang antara satu pegawai dengan pegawai lainnya ada yang tidak baik dalam hubungan pekerjaan sehingga pada saat melaksanakan tugas yang ada pegawai tersebut tidak melaksanakannya dengan baik.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun dengan mengangkat judul ***“Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun”***

2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah “Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun?”

3 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasih masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi kerja Pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun?
2. Bagaimana upaya dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Dinas Pariwisata Seni Dan Budaya Kabupaten Karimun?

4 Batasan Masalah

Agar pembahasannya lebih terfokus pada topik penelitian, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun batasan masalah yang di angkat dalam penelitian ini dibatasi dalam ruang lingkup Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun dimana penulis membatasi masalah untuk penelitian adalah ***“Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun”***

5.1 Tujuan dan Manfaat Penelitian

5.1.1 Tujuan Penelitian :

1. untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai dinas pariwisata seni dan budaya kabupaten karimun.
2. untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dinas pariwisata seni dan budaya kabupaten karimun.

5.1.2 Manfaat Penelitian :

1. Bagi institusi pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau referensi bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.
2. Bagi pihak Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan tindakan guna untuk meningkatkan

motivasi kerja pegawai di masa mendatang.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberi motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. (Suwatno dan Priansa 2013).

Motivasi kerja : “ *Motivation to work describes the force within an individual that account for the level, direction and persistence of effort expended adequately*” (motivasi kerja menggambarkan kekuatan dalam individu yang memperhitungkan tingkat, arah dan dari persistence usaha yang dikeluarkan memadai) (Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborne 2001). Sedangkan menurut Maslow (1943) “*The motivation are only one class of determinant of behavior. While behavior is almost always motivated, it is also always biologically, culturally and situationally determined as well*” (motivasi hanyalah satu kelas penentu perilaku. Sementara perilaku hampir termotivasi, itu juga selalu biologis budaya dan situasional ditentukan juga.)

rendah dari kinerja aktual produk. Konsumen akan merasa puas ketika terjadi *confirmation/ disconfirmation*.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen diadopsi dari kata “management”. Asal kata “management” tersebut merupakan pengembangan dari kata asal bahasa Latin yaitu “manus” yang berarti

“tangan”, dan kemudian berkembang menjadi “maneggiare” yang berarti “menangani”.

3. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2011)

3. Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (1998) yang dikutip Fahmi (2010) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

1. Desain Penelitian

Pada penelitian ini penulis memakai metode penelitian Deskriptif Kuantitatif dimana deskriptif menurut Bambang (2013) adalah untuk memberi gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena). data kuantitatif sebagai bahan analisisnya.

2. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini di Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Karimun. Jl. Jend. Sudirman Gedung Gunung Sugie Lantai 2 Kec.Meral – Kab. Karimun – Kepulauan Riau – Indonesia.

3. Waktu Penelitian

Peneliti akan mengambil waktu penelitian yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2016.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono dalam buku “statistika Untuk Penelitian” (2002), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun yang berjumlah 34 orang.

b. Sampel

Sampel menurut Arikunto dalam Riduwan (2008) adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Karena jumlah populasi sedikit hanya 65 pegawai. Maka, sampelnya sebanyak 34 pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun.

5. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Wardiyanta (2006) data primer adalah informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer, yakni asli. Informasi dari tangan pertama atau responden. Data yang diperoleh secara langsung yang diperoleh dengan melihat keadaan dan berdasarkan pemantauan kondisi lapangan yang ada di Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun kuesioner (angket). Kuesioner sebagai alat pengumpul data, nantinya dibuat oleh peneliti sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

b. Data Sekunder

Menurut Wardiyanta (2006) Data Sekunder adalah informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, tetapi dari pihak ketiga. Penggunaan data sekunder akan sangat menguntungkan peneliti karena dapat menghemat waktu, dan tenaga. Data yang sudah ada pada lokasi penelitian yang dapat berupadokumen-dokumen

yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, laporan-laporan penelitian, visi dan misi Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun, data pegawai, dan lain-lain.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi (Pengamatan)

Menurut Bungin (2011) mengatakan Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. Maka, metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini pada Dinas Pariwisata Kabupaten Karimun.

b. Kuisisioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014) Kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis pada setiap pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun. Maka, diharapkan dengan memberikan kuisisioner kepada pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun diharapkan bisa memudahkan dalam mencari data yang diperlukan.

c. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data melalui Tanya jawab kepada bagian Kasubag Umum dan

Kepegawaian, Sekretaris Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun dan setiap kepala bidang-bidang yang ada pada Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun. Wawancara juga merupakan proses interaksi dan komunikasi antara pengumpul data dengan responden. Sehingga wawancara dapat diartikan sebagai cara mengumpulkan data dengan bertanya langsung kepada responden dan jawaban-jawaban dicatat atau di rekam dengan alat perekam.

d. Dokumentasi

Usman (2009;69) mengungkapkan teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun, dan dokumentasi dalam penelitian ini menggunakan Kamera.

e. Kepustakaan

Metode pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan studi kepustakaan dengan membaca beberapa acuan pustaka mengenai buku-buku motivasi kerja, arsip dan dokumen – dokumen yang terkait dan relevan dengan penelitian.

Agar terlihat gambaran yang lebih jelas dan terarah tentang item-item yang akan diteliti, maka menentukan variabel yang akan diteliti merupakan hal yang penting dilakukan. Dari variabel penelitian ini dapat menggambarkan permasalahan yang akan di observasi pada obyek penelitian. Variabel berfungsi sebagai pembeda agar jelas setiap item yang akan diteliti.

Operasional Variabel

Tabel 3.2

Gambaran mengenai variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Skala/ Pengukuran	Alat Kumpul Data
Motivasi Kerja	faktor Pemuasan	1. Tanggung Jawab 2. Keberhasilan Yang Diraih 3. Kemajuan Dalam Karier 4. Pengakuan Orang Lain 5. Kepuasan Kerja	Likert	Observasi, Kuisisioner Wawancara Dokumentasi
	Faktor Pemeliharaan	1. Status 2. Hubungan pegawai dengan atasnya 3. Hubungan pegawai dengan rekan kerjanya 4. Kebijakan perusahaan 5. Kondisi kerja 6. Gaji		

Sumber : berdasarkan dari teori Herzberg dalam Suwatno dan Priansa (2013)

4.1 Gambaran Umum Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun

4.2 Sejarah Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun.

Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun pertama kali dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Karimun Nomor 53 Tahun 1999 tentang pembentukan lembaga teknis Daerah Kabupaten Karimun, dan dibentuk kantor Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman,

komplek perkantoran Gedung Sugie (C) Lt.2.

4.3 Deskripsi Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun. Berikut adalah rincian identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menurut jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

4.4 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun

a. Faktor Pemuasan

harapan atasan terhadap motivasi kerja pegawai seperti tanggung jawab, keberhasilan yang diraih, kemajuan dalam karir, pengakuan orang lain dan kepuasan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan dan menjalankan sebaik mungkin.

b. Faktor Pemeliharaan

harapan pegawai dipengaruhi oleh pengalaman mereka sendiri terhadap status, hubungan pegawai dengan atasannya, hubungan pegawai dengan rekan kerjanya, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan gaji bila harapan sesuai dengan kinerja pegawai.

Rekapitulasi mengenai keseluruhan tanggapan pegawai tentang motivasi kerja di Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimu

Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skor
Faktor Pemuasan	Tanggung Jawab	a. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	147
		b. Tanggung jawab sesuai dengan kemampuan	156

		c. Rasa tanggung jawab dapat memotivasi kerja pegawai	129
		Jumlah	432
Keberhasilan Yang Diraih	a.	rasa optimis untuk meraih keberhasilan	140
	b.	keberhasilan dapat memotivasi kerja pegawai	139
	c.	pemberian penghargaan untuk motivasi pegawai	147
	Jumlah		426
Kemajuan Dalam Karir	a.	kesempatan sama dalam kemajuan karir	64
	b.	motivasi dapat memajukan karir pegawai	105
	c.	penghargaan dapat meningkatkan karir pegawai	104
	Jumlah		273
Pengakuan Orang Lain	a.	atasan selalu merasa puas terhadap hasil kerja saya	113
	b.	setiap pekerjaan tidak ada complain dari atasan	90
	c.	pekerjaan memberikan respon positif	89
	Jumlah		292
Kepuasan Kerja	a.	merasa senang apabila atasan puas dengan pekerjaan saya	158
	b.	merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan	99
	c.	pekerjaan saya memberikan respon positif	124

			381
		Total Per Sub Variabel	1804
Faktor Pemeliharaan	Status	a. jabatan mempengaruhi motivasi kerja	89
		b. tidak ada yang namanya perbedaan status	145
		c. posisi dalam instansi harus bertanggung jawab	111
			345
	Hubungan Pegawai Dengan Atasannya	a. hubungan kerja dengan atasan baik dan tidak kaku	131
		b. motivasi untuk meningkatkan kerja pegawai	104
		c. pemberian pujian menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	102
			337
	Hubungan Pegawai Dengan Rekan Kerjanya	a. hubungan kerja sesama pegawai berjalan dengan baik	131
		b. saling membantu yang lain pada saat pegawai lain sedang kesulitan	120
		c. saling memberikan motivasi sesama pegawai	124

			375	
Kebijakan Perusahaan	a.	perhatian pelatihan memotivasi pegawai	130	
		b. keamanan dalam menjalankan pekerjaan	122	
		c. kenijakan membuat saya semakin disiplin	118	
			370	
	Kondisi Kerja	a.	antar pegawai membantu pegawai dalam bekerja	126
		b.	lingkungan kerja baik and menyenangkan	117
		c.	lingkungan kerja terjamin keamanannya	137
				380
	Gaji	a.	besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan	138
		b.	kepuasan atas gaji yang diberikan	117
c.		ketepatan pemberian gaji	131	
		Jumlah	386	
		Total Per Sub Variabel	2193	
Total Skor Keseluruhan			3997	

Sumber : pengolahan data primer 2016

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil tanggapan responden dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten

Karimun terdiri dari faktor pemuasan dan faktor pemeliharaan :

1. Faktor pemuasan yang terdiri dari indikator tanggung jawab, keberhasilan yang diraih, kemajuan dalam karir, pengakuan orang lain, dan kepuasan kerja mendapatkan total skor 1804 yang berada pada rentang 1733 – 2141 yaitu setuju.
2. Faktor pemeliharaan yang terdiri dari indicator status, hubungan pegawai dengan atasannya, hubungan pegawai dengan rekan kerjanya, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan gaji mendapatkan skor 2193 yang berada pada rentang 2188 – 2478 yaitu kurang setuju.
3. Dari tabel 4.40 diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun pada kategori setuju

4.5 Upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun

Sebagai salah satu instansi yang harus memiliki motivasi kerja pada setiap pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun, dengan adanya upaya dalam meningkatkan motivasi kerja setiap pegawai, maka secara langsung akan berdampak positif dalam peningkatan motivasi kerja pegawai itu sendiri.

Adapun upaya-upaya yang ada untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun :

1. Pemberian penghargaan kepada pegawai
Dengan adanya penghargaan ketika seorang pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik maka dapat membantu meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai untuk bekerja

lebih baik lagi. Dengan adanya penghargaan tersebut juga semua pegawai pasti ingin berlomba-lomba mengerjakan pekerjaan yang didapati secara bagus, agar setiap pekerjaan yang dilakukan tidak merasa sia-sia begitu saja.

2. Pemberian motivasi dari atasan
Dalam suatu organisasi diperlukan adanya motivasi dari atasan kepada bawahannya atau pegawainya, agar pegawai dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Apabila atasan tidak memberikan motivasi kepada pegawainya maka seorang pegawai juga tidak akan ada rasa percaya diri dalam setiap pekerjaan yang dia kerjakan.
3. Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan dan ketepatan dalam pemberian gaji

Karena dengan seorang pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasannya, dan atasannya member imbalan atau gaji sesuai dengan pekerjaannya maka pegawai lain akan termotivasi lagi untuk lebih semangat lagi dalam bekerja untuk peningkatan jabatan agar gaji dan pekerjaan yang diberikan sesuai. Dengan ketepatan waktu dalam pemberian gaji pegawai pun merasa senang dan pastinya akan lebih semangat lagi jika gaji yang diberikan tepat pada waktunya.

Kesimpulan

1. Dari uraian hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai dinas pariwisata diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa masih kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai Dinas Pariwisata

Seni dan Budaya Kabupaten Karimun sehingga tidak semua pegawai yang termotivasi dirinya akan pegawai lainnya yang lebih maju dari dirinya, dan setiap pegawai yang telah bekerja secara baik sesuai dengan aturan atau perintah dari atasannya tidak ada dapat penghargaan dari atasannya. Dengan adanya penghargaan tersebut bisa membuat pegawai yang satu dengan yang lainnya bersaing dalam bekerja yang baik untuk mendapatkan penghargaan tersebut itu salah satu contoh untuk memotivasi kerja pegawai-pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun.

2. Dari hasil wawancara peneliti kepada pegawai-pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun bahwa pegawai disana merasa senang apabila pekerjaan yang didapatinya sesuai dengan kemampuannya dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan dipuji oleh atasannya. Namun terkadang ada pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memberikan respon positif terkadang pegawai lain ada yang mendukung dan tidak mendukung dengan apa yang telah dilakukan pegawai tersebut. Jabatan yang ada tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai karena beberapa pegawai yang hanya berstatus pegawai tanpa ada jabatan mereka tetap melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan jabatan mereka, karena rata-rata pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun diperlakukan dengan sama antar satu pegawai dengan pegawai lainnya.
3. Pemberian gaji kepada pegawai yang dilakukan oleh instansi tidak

sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun merasa kecewa karena pegawai sudah melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan dengan tepat waktu namun pemberian gaji yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis memberikan saran-saran terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun, yaitu :

1. Untuk pihak Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun terutama kepala dinas, sek(retaris, kbid dan kasi disetiap bidang, diharapkan dapat menanggapi, membantu dan memotivasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawhaannya atau pegawainya sesuai dengan kemampuan pegawai masing-masing. Selain itu peneliti juga mengharapkan kepada pihak diatas dapat memberikan pelatihan ataupun mengajak pelatihan untuk setiap pegawai agar pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun bisa lebih memahami dengan pekerjaannya dengan itu setiap pegawai memiliki rasa ingin maju dengan motivasi-motivasi kerja yang diberikan oleh pihak diatas.
2. Untuk motivasi kerja yang baik, diharapkan kepada pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun untuk mengikuti setiap pelatihan yang diberikan kepadanya agar bisa belajar atau mengetahui tentang pariwisata dan menambahkan wawasan kepada masing-masing

pegawai agar semua pegawai bisa termotivasi dengan adanya pelatihan yang dibeikan kepadanya.

3. Untuk dapat mengungkapkan hal-hal yang tidak dapat ditutupi dalam penelitian ini dan untuk memperkaya kajian motivasi kerja, khususnya usaha jasa pariwisata, agar pihak Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kabupaten Karimun dapat memperbaiki kelemahan-kelemahannya dalam hal promosi, dan untuk dapat memotivasi kerja setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Faisal, Sanapiah. 2007. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kelima belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusmayadi, dan Sugiarto, Endar. 2000. *Metodologi Penelitian dalam Bidang Kepariwisata*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. (edisi sepuluh). Yogyakarta: Andi.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah Lina Miftahul. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sudijono, Anas. 1998. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PI. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:Rosdakarya
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sumarni, Murti dan Wahyuni, Salamah. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : CV.Andioffset.
- Suwatno dan Juni, Donni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wardiyanta. 2006. *Metode Penelitian Pariwisata*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Edisi Pertama..* Yogyakarta: Graha Ilmu.

<http://meresensi-buku.blogspot.co.id/2011/10/mengenak-kabupaten-karimun-lebih-dalam.html?m=1>

<http://andiayu.wordpress.com/2010/05/28/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusi-sdm-kualitas-yang-tepat/>

http://arikapanggaayo.blogspot.co.id/2012/10/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja_6126.html?m=1

http://www.academia.edu/5443600/kinerja_karyawan