

# ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU

Oleh : Sri Rahmi Putri

Email : [SriRahmi7@gmail.com](mailto:SriRahmi7@gmail.com)

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

Jurusan Ilmu Administrasi – Program Studi Pariwisata  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293–  
Telp/Fax. 0761-63277

## Abstract

*This study aims to determine the motivate of pekan baru culture and tourism department staff and also to determine the dominant factor which affecting their motivation.*

*This study using descriptive qualitative method to examine the issues raised. This study took sample as much as 40 peoples. Medium use to collect data were observation, interview, questionnaire. Interval were determine by using likert scale.*

*According to the result of this study, staff motivation in pekanbaru culture and tourism department were high. The most dominat factor that affecting their motivation are the maintaining factor (extrinsic) namely compensation. According to respondents feedback, provision an appropriate compensation that predefined by the organizations will give great affect towards to staff motivation in pekanbaru culture & tourism department, and vice versa.*

**Keywords :** human resources, peformance, work motivation.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sebagai negara berkembang Indonesia terus melakukan pembangunan di segala sektor. Salah satunya adalah sektor kebudayaan dan pariwisata yang harus mendapatkan perhatian dalam perkembangannya. Kebudayaan dan pariwisata merupakan salah satu pelaksanaan ketetapan Garis-Garis Besar Haluan Negara, karena itu perkembangan pariwisata harus diusahakan supaya membawa

pengaruh yang positif bagi pembangunan.

Pengembangan pariwisata tidak terlepas dari organisasi yang menaunginya. Organisasi adalah tempat sekelompok orang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2007:3). Di Indonesia organisasi pemerintahan yang memiliki kewenangan atas kebijakan kepariwisataan adalah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Sedangkan untuk tingkat daerah fungsi kebijakan dan pengawasan pariwisata berada dibawah Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata atau di beberapa tingkat kabupaten masih berada dibawah Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.

Di kota pekanbaru, kebijaksanaan kepariwisataan berada dibawah wewenang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang bertanggung jawab langsung kepada walikota yang tugas pokoknya melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang kebudayaan dan pariwisata sesuai dengan Perda No. 7 tahun 2008.

Kota Pekanbaru berbeda dengan Kota/Kabupaten di Provinsi lainnya yang kaya akan sumber daya alam (SDA), maka dari itu pengembangan kepariwisataan di Kota Pekanbaru sangat bergantung kepada kelihaiannya sumber daya manusianya dalam pengembangan kepariwisataan. Apabila sumber daya manusia (SDM) yang berwenang dalam pengembangan kepariwisataan Kota Pekanbaru kinerjanya sudah optimal maka kepariwisataan Kota Pekanbaru pun akan berjalan secara optimal pula begitu juga sebaliknya.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dan merupakan aset utama suatu organisasi karena sumber daya manusia adalah perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan (Sulitayani:2009)

Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang

sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya berarti pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengarahkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecapakan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras. Pertimbangan ini membuat motivasi pegawai merupakan aspek-aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi (Hasibuan:2011).

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan mencapai serta mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dengan demikian motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (Winardi:2000).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia,

supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan:2011).

Mengingat belum optimal nya kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat disimpulkan masih kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat salah satunya dari prestasi kerja. Prestasi kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru belum bisa dikatakan sangat baik. Ini dilihat dari Kota Pekanbaru belum menjadi salah satu daerah tujuan utama pariwisata nasional. Dan juga tidak adanya rekapitulasi data kunjungan wisatawan ke objek-objek wisata yang berada dibawah naungan pengelolaan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

Salah satu tujuan motivasi yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Haisibuan:2011). Melihat belum optimal nya kinerja pegawai dan masih rendahnya prestasi kerja, berarti diperkirakan motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dengan mengangkat judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU RIAU ”**

## TINJAUAN TEORI

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya baik ransangan yang berada dalam diri sendiri maupun lingkungan. Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Menurut Winardi (2000) yang dikutip dari Nuraini (2013:104) motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan mencapai serta mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dengan demikian motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain.

G.R. Terry mengemukakan dalam Hasibuan (2011:145) bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. *Pertama*, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. *Kedua*, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan

mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Menurut Handoko (1985) yang dikutip dari Nuraini (2013:104) menyatakan motivasi merupakan sebuah proses psikologis melalui keinginan yang belum terpenuhi yang diarahkan ke pencapaian tujuan/incentif, hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya kekurangan yang dialami individu. Kekurangan itu dapat bersifat *fisiologis* (kebutuhan dasar manusia), *psikologis* (kebutuhan akan harga diri) atau *sosiologis* (kebutuhan berinteraksi sosial). Kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Motivasi juga merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Terdapat banyak teori-teori yang membahas tentang motivasi, menurut Veitshal Rivai (2005:458-468), mengemukakan diantaranya yaitu :

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Hierarki kebutuhan ini mengikuti teori jamak yaitu seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan itu berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Dasar teori hierarki kebutuhan Maslow :

- a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik).

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

- b. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan).

Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni :

*Pertama*: kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja.

*Kedua* : kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja.

- c. *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial).

Yaitu kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

- d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise).

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari

karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. *Self Actualization* (aktualisasi diri).

Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih pokok, sebelum mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan lain.

## 2. *Mc. Clelland's Theory of Needs*

Davis McClellands menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka memfokuskan kepada tiga hal yaitu :

a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang memiliki kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, bekerja bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk

memiliki pengaruh terhadap orang lain.

## 3. *Theory X and Theory Y*

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti :

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi sebagai berikut :

- a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah

baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.

b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melalui dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

#### 4. Teori Pemeliharaan Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori pemeliharaan motivasi ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu :

a. Faktor Pemuasaan (*motivation factor*).

Faktor pemuas yang disebut juga motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Menurut Herzberg faktor motivator ini mencakup :

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Peluang untuk maju (*advancement*)
3. Pengakuan orang lain (*recognition*)
4. Kemungkinan pengembangan karier (*possibility of growth*)
5. Tanggung jawab (*responsible*)
6. Kepuasan kerja

b. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*).

Faktor pemeliharaan disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini sering pula disebut sebagai *dissatisfiers* (sumber ketidakpuasan). Yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik. Faktor pemeliharaan ini meliputi antara lain :

1. Kompensasi
2. Kondisi kerja
3. Rasa aman dan selamat
4. Status
5. Supervisi
6. Hubungan antar manusia
7. Kebijakan perusahaan

## METODELOGI PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kualitatif, yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

Pada metode ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden. Sedangkan tipe penelitian ini menggunakan tipe Deskriptif Kualitatif adalah dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa, kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang berkaitan dengan

permasalahan yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan (Rakhmat, 1999:24).

dan Pariwisata Kota Pekanbaru, dan juga para Kepala Bidang yang ada.

## 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Arifin Ahmad No. 39A Kota Pekanbaru . Waktu penelitian diperkirakan dari bulan Juni 2014 – Juli 2014.

## 3. Populasi dan Sampel

### a) Populasi Penelitian.

Populasi menurut sugiyono dalam buku “Statistika Untuk Penelitian” (2002:55), 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 Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang berjumlah 40 orang.

### b) Sampel Penelitian.

Sampel didefinisikan sebagai bagian atau *subset* dari populasi yang terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih (Zulganef,2008:134). Menurut Arikunto (1996) jika populasi kurang dari 100 maka sebaiknya dipilih semua yang disebut dengan metode sensus. Jadi berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini maka seluruh populasi yaitu sebanyak 40 orang dijadikan sampel penelitian.

Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan *Key Informant* yaitu : Kepala Dinas Kebudayaan

#### 4. Operasional Variabel

Variabel	Sub-variabel	Indikator	Skala	Alat Kumpul Data
Motivasi Kerja	Faktor Pemuasan (intrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi yang diraih</li> <li>2. Peluang untuk maju</li> <li>3. Pengakuan orang lain</li> <li>4. Kemungkinan pengembangan karier</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Kepuasan kerja</li> </ol>	Ordinal	Kuesioner Wawancara Dokumentasi Observasi
	Faktor pemeliharaan (ekstrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Rasa aman dan selamat</li> <li>4. Status</li> <li>5. Supervisi</li> <li>6. Hubungan antara manusia</li> <li>7. Kebijaksanaan perusahaan</li> </ol>		

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Profil Responden :

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin  
Dalam aktivitas pekerjaan jenis kelamin bukanlah menjadi satu hal yang mempengaruhi kinerja, begitupun pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Walaupun mayoritas para pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru berjenis kelamin laki-laki, tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja maupun motivasi kerja para pegawai.
- b. Berdasarkan Usia  
Dari 40 responden di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, 20% berusia 25-34, 32.5% berusia 35-44, dan 47.5% berusia >45.
- c. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Dari 40 responden di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, 25.5% adalah lulusan SMA/SMK, 10 % adalah Sarjana Muda, 50 % adalah Sarjana dan 17.5 % adalah Pasca Sarjana.

- d. Berdasarkan Masa Kerja  
Dari 40 responden di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, 5 % telah bekerja selama 1-5 tahun, 15 % selama 11-15 tahun, 12.5 % selama 16-20 tahun dan 42.5 % selama lebih dari 20 tahun.

##### 2. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil tanggapan responden dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai Dinas



Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru terdiri dari faktor pemuasan dan faktor pemeliharaan :

1. Faktor pemuasan yang terdiri dari indikator prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab dan kepuasan kerja mendapatkan total skor 946 poin yang berada pada rentang 880 – 1200 dengan kriteria nilai tinggi 78,44% terpenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan jika dilihat dari faktor pemuasan motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru tinggi.
2. Faktor pemeliharaan yang terdiri dari indikator kompensasi, kondisi kerja, rasa aman dan selamat, status, supervisi, hubungan antar manusia dan kebijaksanaan perusahaan mendapatkan skor 1169 poin yang berada pada rentang 1027 – 1400 dengan kriteria nilai tinggi 83,50% terpenuhi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa jika dilihat dari faktor pemeliharaan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru tinggi. Maka secara keseluruhan faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah faktor pemeliharaan, dapat dilihat dari skor yang diperoleh yaitu sebanyak 1164 poin 83,14 % terpenuhi. Dan dari 13 indikator yang ada kompensasi

mendapatkan skor paling tinggi yaitu 185 poin. Pemberian kompensasi yang memang bukan hanya sekedar upah/gaji tetapi juga fasilitas-fasilitas lain yang disediakan seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiunan, pakaian seragam, fasilitas kendaraan. Kompensasi memang menjadi faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai analisis motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa berdasarkan teori motivasi dua faktor Herzberg ada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor pemuasan dan faktor pemeliharaan. Faktor pemuasan terdiri dari enam indikator yaitu prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan dari orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab dan kepuasan kerja. Faktor pemeliharaan terdiri dari tujuh indikator yaitu kompensasi, kondisi kerja, rasa aman dan selamat, status, supervisi, hubungan antar manusia dan kebijaksanaan perusahaan. Dilihat dari dua faktor tersebut motivasi kerja pegawai pada Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru berada pada kriteria skor tinggi.

2. Dari dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dari faktor pemuasaan yaitu indikator prestasi yang diraih dengan skor tertinggi 178 poin. Sedangkan dari faktor pemeliharaan yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yaitu indikator kompensasi dengan skor 185 poin.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti mencoba menyampaikan saran terkait motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru:

1. Dari segi faktor pemuasaan hendaknya untuk pengembangan karier Kepala Dinas dapat merekomendasikan para pegawai yang benar-benar berprestasi, bukan hanya terpaku dengan golonganya saja. Apabila promosi jabatan benar-benar diberikan kepada pegawai yang berprestasi saja walaupun golongannya masih rendah, maka ini akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja para pegawai lainnya. Mereka akan merasa mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karier

nya dengan cara berprestasi terlebih dahulu. Dan pegawai pun pasti akan berlomba-lomba untuk giat dalam bekerja agar berprestasi agar mendapatkan promosi jabatan. Apabila para pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi, akan berpengaruh positif tentunya terhadap perkembangan kepariwisataan Kota Pekanbaru.

2. Dari faktor pemeliharaan, indikator hubungan antar manusia masih harus ditingkatkan lagi untuk terciptanya suasana kerja yang kondusif dan lagi dapat membuat pegawai menjadi produktif dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kelima belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syiam.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni JP. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini dan Purnomo, S.A. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Edisi Kedua. Cetakan keempat. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yoeti, Oka A.2008. *Ekonomi pariwisata introduksi,informasi,dan implementasi*. Jakarta : PT Kompas media Nusantara.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

#### DAFTAR JURNAL

- Maulani, Reyna. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan pada Dinas Pendapatan Propinsi Jawa Barat*. Skripsi Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama.
- Simanjuntak, Murniwaty.M. 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. USU.