

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN TAMAN REKREASI ALAM MAYANG KOTA PEKANBARU

By: Latipatul Muniroh

Counselor I: Dra. Syofia Achnes, M.Si  
Counselor II: Ari Kresnaputra Agus, A.Par  
Email: [tifa\\_nira@yahoo.com](mailto:tifa_nira@yahoo.com)  
Contac Person : 0853 9261 1611

*Human resource is the main tool for a company's progress. To achieve company's goal, it has to create strong people to see changes as challenges. Human being is one of the important resources in company, so it has to have a good management.*

*Human being has many good elements. Insting, feeling, willingness, ability, skill, knowledge, motivation, strengh, creation, rasio, ect. These good elements have great effect in company to achieve its goal. This research is aimed to find out compensations which have significant effect in employees' motivation in Taman Rekreasi Alam Mayang.*

*Writer used quantitative descriptive method with population study, and the sample is employees in Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru. The number of sample is 35 people. Data collection technique are qesionnaire and interview. Data analysis technique is simple regression technique with realibility, data validity. Determination test used to find out the effect size.*

*From the regression regression, we can see the significant relationship between compensation variable to work motivation in the number 45,6%. In short, we can see that high compensation have positive effect to employees motivation.*

*Keyword: compensation, motivation.*

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan globalisasi, industri pariwisata Indonesia semakin berkembang pesat sehingga membutuhkan tersedianya Sumber Daya Manusia yang kompeten dan kompetitif. Indonesia masih sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia pariwisata agar dapat memacu ketertinggalan pertumbuhan dan perkembangan sektor kepariwisataannya sehingga dapat bersaing dengan Negara lain. Oleh sebab itu, salah satu strategi dalam skema pengembangan kepariwisataan di Indonesia adalah orientasi percepatan penyediaan Sumber Daya Manusia pariwisata yang kompeten melalui penyelenggaraan program pembelajaran yang memiliki muatan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dinamika perkembangan pariwisata.

Salah satu kompetensi yang perlu ditingkatkan adalah dalam pengembangan kemampuan mengelola dan mengembangkan unit bisnis yang termasuk dalam industri kepariwisataan. Daerah tujuan pariwisata yang selanjutnya disebut Destinasi Pariwisata adalah kawasan geografis yang berada dalam satu atau lebih wilayah administrasi yang di dalamnya terdapat daya tarik wisata, fasilitas umum, fasilitas pariwisata, aksesibilitas, serta masyarakat yang saling terkait dan melengkapi terwujudnya kepariwisataan. Perkembangan kepariwisataan di tandai dengan meningkatkan arus jumlah wisatawan yang berkunjung ke suatu Negara atau kota yang memiliki daya tarik wisata. Pariwisata biasanya akan dapat lebih

berkembang atau dikembangkan, jika suatu daerah terdapat lebih dari satu jenis objek dan daya tarik wisata.

Pemerintah Provinsi Riau khususnya kota Pekanbaru cukup merasa senang dan puas dengan potensi yang ada di kota Pekanbaru dan sekitar, hal ini karena kota Pekanbaru merupakan lokasi atau tempat yang strategis dan banyak dikunjungi oleh wisatawan dari berbagai Negara dan kota lainnya walaupun tujuan mereka berbeda-beda seperti, melakukan bisnis, liburan, studi, dan masih banyak lagi tujuan-tujuan dari wisatawan yang datang ke Pekanbaru.

Pemerintah kota Pekanbaru melihat banyaknya peluang untuk menambah devisa atau pendapatan bagi pihak Pemerintah maupun untuk masyarakat sekitar kota Pekanbaru, salah satu peluang yang dilihat oleh Pemerintah kota Pekanbaru yaitu membuat suatu objek wisata yang akan menarik minat pengunjung maupun wisatawan untuk datang ke kota Pekanbaru. Hal ini bisa dilihat cukup banyaknya objek wisata yang dapat di kunjungi oleh wisatawan maupun masyarakat sekitar kota Pekanbaru. Sebagian besar objek wisata ini dikelola oleh Pemerintah tetapi kita juga harus melihat kerja keras dari pihak-pihak swasta yang juga andil dalam pengembangan objek wisata di kota Pekanbaru.

**Tabel 1.1**  
**Data Obyek Wisata Di Kota Pekanbaru**

No	Nama Objek Wisata	Jenis Objek Wisata	Transportasi
1.	Wisata Alam Sungai Siak	WisataTirta/Rekreasi	Darat/Sungai
2.	Kebun Binatang Kasang Kulim	Wisata Alam	Darat
3.	Balai adat melayu riau	Budaya	Darat
4.	Danau wisata Bandar kayangan	Wisata alam	Darat
5.	Taman Rekreasi Alam Mayang	Wisata Rekreasi	Darat
6.	Taman rekreasi Kaca Mayang	Wisata Rekreasi	Darat
7.	Monumen Lokomotif	Sejarah	Darat
8.	Museum Sang Nila Utama	Budaya	Darat
9.	Pasar Bawah/ Wisata	Belanja	Darat
10.	Lomba Sampan Tradisional	Air	Darat
11.	Makam Marhum Tradisional	Sejarah	Darat
12.	Taman Budaya	Budaya	Darat
13.	Mesjid Agung Annur	Religious	Darat
14.	Mesjid Raya	Religious	Darat
15.	Balai Dang Merdu	Budaya	Darat
16.	Bandar Serai	Budaya	Darat
17.	Gedung Juang 45	Budaya	Darat

*Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, 2013*

Kota Pekanbaru memiliki tujuh belas objek wisata yang memiliki potensi yang cukup besar dan cocok untuk di publikasikan ke berbagai Negara maupun kota-kota lain yang ada di Indonesia khususnya. Sebagian besar objek wisata yang ada dikelola oleh Pemerintah kota Pekanbaru, namun penulis lebih tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Taman Rekreasi Alam Mayang yang dikelola oleh swasta berkaitan tentang pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja di Taman Rekreasi Alam Mayang.

Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru punya andil yang cukup baik dalam membantu perekonomian masyarakat sekitar. Manajemen Taman Rekreasi Alam Mayang menerima masyarakat sekitar untuk bekerja kepadanya. Karyawan yang bekerja berjumlah 50

orang, karyawan tetap berjumlah 35 orang dan karyawan lepas berjumlah 15 orang. Adapun kegunaan dari karyawan lepas ini adalah apabila ada even-even tertentu atau hari libur sekolah maupun hari besar lainnya yang memungkinkan meningkatnya jumlah pengunjung dari pada hari-hari biasanya. Walaupun Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru memiliki karyawan yang cukup banyak namun melihat luasnya objek wisata tersebut membuat karyawan yang bekerja harus lebih giat. Sebagian besar karyawan yang bekerja di Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru bekerja sebagai penyapu, karena Taman Rekreasi Alam Mayang Memiliki banyak pohon yang rindang sehingga banyak daun-daun yang berjatuhan.

Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam setiap perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan bisa menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fasilitas yang ada juga tidak terlepas dari pemeliharaan dari para karyawan Taman Rekreasi Taman Rekreasi Alam mayang itu sendiri, fasilitas adalah salah satu tanggung jawab yang harus dipelihara oleh para karyawan. karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya sehingga karyawan tersebut akan memperhatikan seluruh pekerjaannya termasuk memelihara fasilitas dengan baik. Selama karyawan dapat menjaga fasilitas yang ada dengan baik akan memperlambat kerusakan, sehingga menguntungkan pihak manajemen untuk tidak membeli/mengganti fasilitas dalam jangka waktu yang lama.

Sebagian pekerjaan karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang adalah memelihara fasilitas seperti menebang pohon apabila sudah mengganggu dan pemeliharaan jalan yang ada disekitar Taman dan membersihkan sampah-sampah yang ada. Namun karyawan yang bekerja di Taman Rekreasi Alam Mayang juga mengharapkan terjadinya hubungan timbal balik atas usaha yang telah dilakukannya, tidak hanya berupa upah/gaji namun juga membutuhkan suatu motivasi atau dorongan yang memberi mereka semangat untuk bekerja. Motivasi kerja sangat dibutuhkan para karyawan, apabila tidak adanya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, bisa saja karyawan tersebut tidak mau menjaga dan memelihara fasilitas yang ada sehingga fasilitas tersebut akan mengalami kerusakan dan tidak bisa digunakan. Motivasi karyawan sangat penting bagi pihak perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan lebih giat dan teliti serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga pihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari hasil kerja para karyawannya. pengelola desa wisata sehingga dapat meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan.

Dari berbagai macam perlakuan gaji tentu saja dalam pelaksanaannya masih ada saja ketimpangan yang dilakukan oleh para pengusaha. Ketimpangan ini tentu saja menyebabkan kerugian pada pihak karyawan sebagai pekerja. Seharusnya di dalam pemberian gaji ada keadilan dan kebijakan yang sama-sama dirasakan oleh pengusaha dan tenaga kerja. Selain gaji pokok sebaiknya ada tambahan berupa intensif dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sehingga memotivasi para tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan-perusahaan tidak menginginkan ketidakadilan dalam pembayaran gaji maupun upah menjadi ketidakpuasan para pekerja. Dengan demikian perusahaan memberikan tekanan pada kriteria gaji dan upah, yaitu seberapa besar gaji bisa mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Gaji Karyawan Tetap Taman Rekreasi Alam Mayang**  
**kota Pekanbaru Tahun 2012**

No.	Gaji harian karyawan (Rp)	Jumlah (orang)
1	40.000	8
2	45.000	13
3	50.000	5
4	60.000	5
5	70.000	4
<b>Total</b>		<b>35</b>

*Sumber : Data dari Pemilik Taman Rekreasi Alam Mayang, 2013*

Pada tabel diatas dapat dilihat perbedaan gaji atau kompensasi yang diterima oleh tiap karyawan yang berbeda tentu menjadi salah satu faktor pendorong motivasi bagi karyawan untuk mendapatkan gaji yang sama, namun perbedaan ini tentu juga akan membuat kecemburuan sosial karena sebagian karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan lebih berat namun gaji atau kompensasi yang mereka terima berbeda.

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. **(Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2012:14)**

Diharapkan Dengan adanya semangat kerja yang tinggi pasti akan menciptakan hasil kerja yang bagus juga. Di sini pihak Alam Mayang juga memberikan insentif atau uang bonus, dan uang lembur bagi karyawan yang bekerja pada hari-hari tertentu seperti adanya even-even, hari libur maupun hari besar lainnya. Namun insentif atau bonus yang diterima tiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan gaji yang diterima tiap harinya. Dengan perbedaan perlakuan tersebut tentu membuat perbedaan motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru.

Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dari Upah Minimum Regional karyawan yang ditetapkan pada tahun 2013 di kota Pekanbaru adalah Rp.1.450.000,00 ( sumber hrcentro.com ). Dilihat dari upah yang diterima pada karyawan Alam mayang, masih ada karyawan yang menerima upah tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di kota Pekanbaru. Namun pada hari libur seperti hari minggu, setiap karyawan yang bekerja upah mereka di tambah Rp.10.000,00. Karyawan yang bekerja

di Taman Rekreasi Alam Mayang rata-rata pendidikan mereka hanya tamat SMA dan ada juga yang tidak sekolah, dan itulah yang menyebabkan karyawan mau digaji walaupun tidak sesuai dengan upah yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih teliti tentang apa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima di Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru dengan Judul “**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN TAMAN REKREASI ALAM MAYANG KOTA PEKANBARU**”

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka di perumusan masalah dalam penelitian ini adalah” Apakah kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru?”

## **3. Identifikasi Masalah**

1. Apakah kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru ?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru?

## **4. Batasan Masalah**

Dari judul penelitian diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti oleh penulis yaitu:

Penulis hanya membahas mengenai kompensasi yaitu X1 adalah upah harian, X2 adalah benefit dan service (upah tambahan) dan Y adalah motivasi seluruh karyawan tetap yang ada di Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru, selain dari aspek tersebut penulis tidak membahasnya.

## **5. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan

1. Untuk mengetahui kompensasi yang di terima karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru .
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Bahan pertimbangan bagi pihak Taman Rekreasi Mayang sebagai saran dan masukan yang bermanfaat.
2. Sumber informasi atau Referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti lebih dalam dengan permasalahan yang sama dengan penulis pada masa yang akan datang.
3. Sebagai penambahan dan penerapan pengetahuan penulis dalam mengetahui motivasi kerja bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

## **6. Hipotesis**

Menurut **Andrews (2001)** Hipotesis adalah jawaban bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Sedangkan menurut **Kerlinger (2006)** Hipotesis adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka yang dikemukakan diatas maka diambil suatu hipotesa sebagai berikut:

1. Ha : Diduga adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru.
2. H0 : Diduga tidak adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru.

## B. Tinjauan Teori

### 1. Pengertian Kepariwisataan

Istilah Pariwisata (*tourism*) baru muncul di masyarakat kira-kira pada abad ke-18, khususnya sesudah Revolusi Industri di Inggris. Pariwisata berasal dari dilaksanakannya kegiatan wisata (*tour*), yaitu suatu aktivitas perubahan tempat tinggal sehari-hari dengan suatu alasan apapun selain melakukan kegiatan yang bisa menghasilkan upah atau gaji. (Muljadi, 2010:7)

Menurut defenisi yang lebih luas yang dikemukakan oleh Kodhyat (1983:4). Pariwisata adalah perjalanan dari suatu tempat ketempat lain, bersifat sementara, dilakukan perorangan maupun kelompok sebagai usaha mencari keseimbangan atau keserasian dan kebahagiaan dengan lingkungan hidup dalam dimensi sosial, budaya, alam dan ilmu.

Pariwisata secara terminologi dapat didefenisikan sebagai kegiatan perjalanan untuk menikmati objek dan daya tarik wisata. Tujuan kepariwisataan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10. Tahun 2009 tentang Kepariwisataan adalah sebagai berikut ini:

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi
2. Meningkatkan kesejahteraan rakyat
3. Menghapus kemiskinan
4. Mengatasi pengangguran
5. Melestarikan alam, lingkungan, dan sumber daya
6. Memajukan kebudayaan
7. Mengangkat citra bangsa
8. Memupuk rasa cinta tanah air
9. Memperkukuh jatidiri dan kesatuan bangsa, dan
10. Mempererat persahabatan antarbangsa.

### 2. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu Hasibuan, 2012)

Kompensasi berbentuk uang , artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara Manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui Kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Menurut Hasibuan (2012), Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung (*direct compensation*), berupa gaji, upah, dan upah insentif.
  - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
  - b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan pedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
  - c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation atau employee welfare*, atau kesejahteraan karyawan ).
  - a. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

### 3. Tujuan kompensasi

Menurut **Malayu Hasibuan (2012)** ada beberapa tujuan kompensasi, diantaranya adalah :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan *efektif*
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah

### 4. Asas Kompensasi

Menurut **Malayu Hasibuan (2012)**, program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuahan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

- a. Asas Adil
- b. Asas Layak dan Wajar

### 5. Metode Kompensasi

Menurut **Malayu Hasibuan (2012)**, metode kompensasi (balas jasa) adalah:

- a) Metode Tunggal
- b) Metode Jamak

### 6. Sistem Kompensasi

Menurut **Malayu Hasibuan (2012)**, Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

- a. Sistem Waktu
- b. Sistem Hasil (*Output*)
- c. Sistem Borongan

### 7. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut **Malayu Hasibuan (2012)**, faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f. Biaya hidup/*cost of living*
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

### 8. Teori upah insentif

Menurut **Malayu Hasibuan (2012)**, ada beberapa teori upah insentif, antara lain:

- a. *Piece rate*

- 1) Upah per potong proporsional
- 2) Upah per potong taylor
- 3) Upah per potong kelompok

b. *Time bonuses*

## 2. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut **Robbins (2007)** motivasi merupakan proses yang berperan pada *intensitas*, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dan dikemukakan juga bahwa motivasi adalah suatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. **Sondang Siagian (2004)** mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain:

- 1) Faktor Intern
  - a. Persepsi seseorang mengenai harga diri
  - b. Harga diri
  - c. Keinginan
  - d. Kepuasan kerja
  - e. Prestasi kerja yang dihasilkan
- 2) Faktor Ekstern
  - a. Jenis dan sifat pekerja yang dihasilkan
  - b. Organisasi perusahaan
  - c. Situasi lingkungan pada umumnya
  - d. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Peterson dan Plowman seperti yang dikutip oleh **Malayu Hasibuan (2012)** mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1. Keinginan untuk hidup (*The Desire to Life*)
2. Keinginan untuk suatu posisi (*The Desire for Position*)
3. Keinginan akan kekuasaan (*The Desire for Power*)
4. Keinginan akan pengakuan (*The Desire for Recognition*)

### 2. Teori Motivasi

Beberapa penganut teori motivasi kepuasan, antara lain: (**Malayu Hasibuan, 2012**) :

#### 1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

##### a. Hygiene Factor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

##### b. Satisfier Factor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud



adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

## **B. METODELOGI PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini penulis menentukan jumlah populasi yang diinginkan dilihat dari jumlah karyawan yang bekerja di Taman Rekreasi Alam Mayang yang berjumlah 35 orang pekerja tetap dan pemilik Taman Rekreasi Alam Mayang kota Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan ungkapan **Arikunto (2003)**, bahwa “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15 %, atau 20-24%. Untuk penelitian ini jumlah populasi hanya 35 orang dan sesuai dengan penjelasan **Arikunto (2003)** di atas bahwa jika populasi kurang dari 100 harus diambil semua.

### **2. Jenis Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber penelitian primer diperoleh para peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Ada dua metode yang dapat digunakan dalam pengumpulan data primer yaitu Metode Survei dan Metode Observasi. ( **Sopiah , 2010** )

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (**Sugiyono, 2002**). Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi. Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jadi yang di miliki oleh pihan Alam Mayang Kota Pekanbaru seperti data sejarah objek wisata Alam Mayang Kota Pekanbaru, jumlah fasilitas, struktur organisasi, jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan data lain yang diperlukan penulis.

### **3. Alat Kumpul Data**

- a. Wawancara atau interview, yaitu tanya jawab secara langsung mengenai permasalahan yang diteliti. Alat-alat yang digunakan yaitu buku, pena, alat perekam dan alat lain yang diperlukan dalam wawancara ini, adapun yang di wawancara atau di interview oleh penulis dalam penelitian ini adalah (**Sopiah. dkk, 2010**) :
- b. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh penulis dengan mendatangi tempat atau lokasi penelitian yaitu di Taman Rekreasi Alam Mayang. Alat yang digunakan yaitu, check list, skala penilaian, alat perekam, alat fotografis/kamera dan alat lainnya.
- c. Kuesioner atau angket, yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan yang bekerja di Taman Rekreasi Alam Mayang.

### **4. Skala Pengukuran**

Dalam penelitian konsep harus di hubungkan dengan realita dan untuk itu harus dilakukan dengan cara memberikan angka pada objek atau kejadian yang sedang diamati menurut aturan tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah di berikan. (**Singarimbun,**

**dkk, 1989: 95**). Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (**Sugiono, 2008: 92**). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. (**Imam Gozali 2005**) Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-3. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut Skala yang digunakan dalam data ini menggunakan skala likert.

Adapun kategori yang digunakan peneliti adalah:

Kategori skoring variable:

Sangat Setuju	= 3
Setuju	= 2
Tidak Setuju	= 1

## 5. Teknik Analisis Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada (**Singarimbun, dkk, 1989**). Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud (**Arikunto, 2006**). Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cornbach*, yaitu sebagai berikut **Arikunto, 2002** : Dengan menggunakan uji spss.

### c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah regresi linier di mana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat, Y dan satu variabel bebas X. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru. Dengan menggunakan uji spss.

### d. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menyelidiki berapa besarnya persentase kontribusi variabel bebas (kompensasi) secara bersama-sama terhadap (naik turunnya) variabel tidak bebas (motivasi) digunakan uji koefisien Determinasi Linear Berganda ( $R^2$ ). Semakin besar nilai koefisien penentu berganda mendekati 1 maka semakin tepat suatu garis linear sebagai suatu pendekatan hasil penelitian. Dan keragaman total dalam variabel terikat terdapat dijelaskan atau diterapkan oleh variabel-variabel yang ada dalam model persamaan regresi, dimana  $R^2$  nilainya adalah  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Dengan menggunakan uji spss.

### e. Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel bebas (*independent variable*) adalah kompensasi (X). Sedangkan yang menjadi variabel tidak bebas (*dependent variable*)

adalah motivasi kerja (Y). Apakah variabel kompensasi (X1) signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru secara parsial digunakan uji t (t-test) dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05). Dengan menggunakan uji spss.

Dengan ketentuan hipotesa:

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan  $\geq 0,6$ , maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

**Tabel 4.10 : Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,6	0,783	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,6	0,766	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2013 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahuin nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0,6$ , Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.12 : Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.456	.440	2.438

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,456. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru sebesar 45,6%. Sedangkan sisanya sebesar 54,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

**Tabel 4.13 : Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.426	2.526		3.732	.001
Kompensasi	.905	.172	.676	5.263	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Data Olahan, 2013 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai t hitung dan signifikansi variabel independen. Diketahui nilai t tabel dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $\alpha/2 = 35 - 1 - 1$  ;  $0,05/2 = 33$  ;  $0,025 = 2,035$  pada signifikansi 5 %. Dengan demikian maka diketahui t hitung  $>$  t tabel =  $5,263 >$   $2,035$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Dari pembahasan pada BAB sebelumnya tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sebesar 2,07 yang berada pada kategori memuaskan. Artinya adalah bahwa kompensasi yang diterima karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru memuaskan.
2. Diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja sebesar 2,05 yang berada pada kategori tinggi. Artinya adalah bahwa motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru adalah tinggi.
3. Hasil penelitian mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru. Dari hasil tersebut juga diketahui bahwa sumbangan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru sebesar 45,6%

### **2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis penelitian diketahui bahwa kompensai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk itu hendaknya perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Hendaknya pihak Alam Mayang dapat memberikan jaminan kesehatan untuk para karyawannya, dan karyawan yang sudah lama bekerja dapat diganti dengan tenaga kerja yang baru, karena pekerja yang lama sudah tidak muda lagi, agar Taman Rekreasi Alam Mayang dapat lebih terawat dengan tenaga kerja yang masih muda.
3. Hendaknya pihak Alam Mayang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawannya dengan melakukan penambahan upah kepada karyawannya. Sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan di kota pekanbaru.
4. Hendaknya kepada peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- 5.

## **HALAMAN PERSEMBAHAN TERIMA KASIH**

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah memberkahi kami sehingga karya tulis ini dapat diselesaikan. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih bagi seluruh pihak yang telah membantu dalam pembuatan karya tulis ini dan berbagai sumber yang telah Penulis gunakan sebagai data dan fakta pada karya tulis ini.

Dengan menyelesaikan karya tulis ini penulis mengharapkan banyak manfaat yang dapat dipetik dan diambil dari karya ini. Semoga dengan adanya karya tulis ini dapat membuka wawasan untuk potensi yang lebih maksimal pada desa wisata koto sentajo teluk kuantan kabupaten kuantan singingi.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak berlebihan kiranya jika dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Ali Yusri, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
2. Bapak Drs. H. Chalid Sahuri, MS selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
3. Ibu Dra. Syofia Achnes, M.Si selaku Ketua Program Studi Usaha Perjalanan Wisata Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau dan selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan kepada saya selama penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Bapak Ari Kresnaputra Agus, A.Par sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, arahan dan koreksi kepada saya selama penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Nawawi S.sos, MSc selaku dosen Usaha Perjalanan Wisata yang telah membimbing cara penyusunan penelitian tugas akhir.
6. Segenap Staf Pengajar Program Studi Usaha Perjalanan Wisata yang telah memberikan ilmu-ilmunya kepada saya dari awal sampai akhir menuntut ilmu di kampus tercinta ini.
7. Segenap Staf Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau yang telah membantu segala keperluan urusan administrasi.
8. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi, yang senantiasa mendoakan saya kapanpun, dimanapun, papa tercinta Siyadi yang penuh tanggung jawab memberikan kami nafkah dengan keringat dan usahanya, tanpa pernah mengatakan capek, mama tercinta kasih sayang nya tiada tara yang telah melahirkan saya di dunia ini membesarkan saya dari kecil sampai saat ini, tidak pernah mengeluh dan merasa bosan, dan mendampingi hari-hari saya, menyayangi saya, mengajari banyak hal dan memberikan segalanya buat saya sampai detik ini.

Dengan terselesaikannya Tugas Akhir ini, harapan penyusun semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penyusun pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya dan penulis mengucapkan ribuan terimakasih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrews, F.M., L.Klem, T.N.Davidson, P.M. O'Malley, dan W.L.Rodgers, 2001, A  
*Guide for selecting statistical Techniques Analyzing Sosial Science Data, 2 Edition,*  
*The Institute for Social Research, USA.*The University of Michigan.
- Anonim. 2009. *Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataaan.*  
Jakarta
- A .J. Muljadi. 2010. *Kepariwisataan dan Perjalanan.* Jakarta. PT RajaGrafindo  
Persada.
- Arikunto, Suharsini. 2003. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta.  
PT.Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok.* Jakarta  
PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith, dkk. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumbedaya Manusia.*  
Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi.  
Yogyakarta. Bumi Aksara.
- Hariandja,. Marihot Tua efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta.  
Grasindo.
- Iman Gozali.2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program spss edisi 3.*  
Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kerlinger, F.N. 2006. *Fondation Of Behavioral Research.* Third Ed. New York.CBS  
Punlishing Japan, Ltd.
- Kodhyat, RA. 2011. *Statistik Induktif Terapan .* Edisi Keempat. Yogyakarta. BPFE  
UGM.
- Mathis jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Salemba  
Empat.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Gadjah  
Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Ghallia  
Indonesia.

- Robbin, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Siagian, Sondang. P. 2004. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. STIE-YKPN.
- Singarimbun, dan Efendi, Sofian, 2005, *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta. LP3ES.
- Sugiyono, 2005, *Metode penelitian Bisnis*, Bandung. Alfabeta.
- Sopiah, dkk. 2010. *Metodologi penelitian*. Jakarta. CV. Andi OFFSET.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.