

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PARWISATA PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana
Lengkap Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Lancang Kuning

Oleh

WULAN RAHMANESA

1861201283

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING**

2021

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WULAN RAHMANESA
NIM : 1861201283
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING I



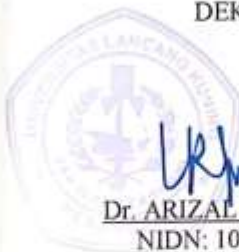
PRAMA WIDAYAT, SE., MM., AAAIK
NIDN: 1025128504

PEMBIMBING II



RYAN PAHLAWAN, SE., MM
NIDN: 1401356

DEKAN



Dr. ARIZAL N., SE., MM
NIDN: 1023046301

KETUA JURUSAN



Dr. FATKHURAHMAN, SE., M.Si., M.M
NIDN: 1020017801

ABSTRAK
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PARWISATA PROVINSI RIAU

OLEH

WULAN RAHMANESA

1861201283

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Variabel penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau dan berusia 21-50 tahun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden yang diambil dengan menggunakan *purposive sampling* dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis statistik yaitu dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji-f menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada kekuatan pada manusia yang mempunyai kemampuan untuk membangun ke arah positif. Arah positif dalam hal ini dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menjalankan prosesnya harus kuat dan mampu mendapatkannya, maka dalam sebuah instansi dibutuhkan pegawai yang dituntut mempunyai dedikasi yang tinggi untuk menjalankan kegiatan di instansi.

Dinas Pariwisata Provinsi Riau dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan pengembangan sektor pariwisata yang ada di wilayah Provinsi Riau agar lebih dapat berfungsi dengan baik bagi daerah dan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya motivasi dan kinerja yang baik dari para pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia yang ada di Dinas Pariwisata Provinsi Riau perlu untuk meningkatkan motivasi para pegawainya, yang salah satunya dilakukan dengan cara pemberian kompensasi kerja.

Motivasi pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Riau masih menunjukkan adanya beberapa permasalahan dalam hal aktualisasi diri untuk pemenuhan kebutuhan penggunaan potensi dan pengembangan diri pegawai yang masih belum maksimal dan hanya sekedar pemenuhan kebutuhan makan dan minum

sebagai salah satu motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi dalam hal kebutuhan keamanan masih jauh dari apa yang diharapkan, walaupun dalam hal kekeluargaan pegawai sudah bagus dan kegiatan sosialnya, tetapi motivasi dalam hal kebutuhan status, kepercayaan, prestasi masih kurang dari para pegawainya. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap pegawai perlu dilakukan agar kinerja pegawai semakin baik. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:121) pada umumnya motivasi kerja berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:191) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, jika balas jasa atau pemberian kompensasi yang diberikan cukup besar maka akan mudah memotivasi pegawai, karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal dari kehidupan pegawai dan keluarganya.

Dalam pembagian kompensasi yang diberikan oleh Dinas Pariwisata Provinsi Riau saat ini belum stabil yaitu:

Tabel 1.1

Perkembangan Jumlah Pemberian Kompensasi Pada Pegawai
Dinas Pariwisata Provinsi Riau

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah kompensasi pertahun (Rp)	Rata-rata kompensasi pegawai pertahun (Rp)
2017	113	Rp. 5.192.028.000	Rp. 432.669.000
2018	115	Rp. 5.304.048.000	Rp. 442.004.000
2019	118	Rp. 5.348.916.000	Rp. 445.743.000
2020	116	Rp. 4.945.153.200	Rp. 412.096.100

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Riau 2017-2020

Berdasarkan tabel 1.1 selama 3 tahun terakhir jumlah kompensasi yang diterima oleh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau mengalami peningkatan, di dalam tahun 2017 kompensasi yang diterima tahun rata-rata sebesar Rp.432.669.000, tahun 2018 naik menjadi Rp.442.004.000, tahun 2019 meningkat menjadi Rp. 445.743.000 dan tahun 2020 menurun menjadi Rp. 412.096.100.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Absensi Pegawai
2017	113	264	29.346
2018	115	288	29.316
2019	118	276	23.808
2020	116	230	21.955

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Riau

Tujuan kompensasi yang diberikan ialah untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan pegawai, mempertahankan pegawai memperoleh pegawai yang lebih bermutu dan pemberian kompensasi memberikan motivasi

kinerja pegawai. Jenis kompensasi pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau dapat berupa gaji, macam-macam tunjangan, insentif, dan penghargaan prestasi.

Penelitian sebelumnya oleh Towy Yusuf (2019) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur yang hasilnya menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan beberapa penelitian lainnya seperti Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan yang hasilnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil yang signifikan dari penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui bagaimana Pengaruh dari Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau?

3. Apakah Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan masalah di atas, manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya. Dengan pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan seluruh tahapan penelitian dan hasil dari penelitian ini dapat memberi wawasan maupun pengetahuan yang berguna bagi Dinas Pariwisata.

1.4. Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub bab dan beberapa sub bab. Adapun garis besar penulisan sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan yang terakhir adalah manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan menjelaskan dan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai yang dilengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang Dinas pariwisata Provinsi Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*, Riau: Zanafa Publishing
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung: Alfabeta

- Krietner, Robert., dan Angelo Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*, Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyudi, Setyo Tri. 2017. *Statistika Ekonomi Konsep, Teori, dan Penerapan*, Malang: UB Press.
- Wibowo, Agus. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal :