

SKRIPSI

**MOTIVASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN  
WISATA PERMANDIAN AIR PANAS LEMO SUSU  
DI KECAMATAN LEMBANG  
KABUPATEN PINRANG**

RUSLI

Nomor Stambuk : 105610540715



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

**MOTIVASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN  
WISATA PERMANDIAN AIR PANAS LEMO SUSU  
DI KECAMATAN LEMBANG  
KABUPATEN PINRANG**



Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

RUSLI

Nomor Stambuk : 105610540715

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Rusli

Nomor Stambuk : 105610540715

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. Muhammadiyah, MM

  
Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si

Mengetahui:

Dekan

Ketua Jurusan

- Fisipol Unismuh Makassar

Ilmu Administrasi Negara



Nasrul Haq, S.Sos., MPA

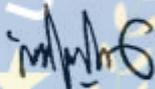
## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor :0048/FSP/A.4-II/VIII/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 29 Agustus 2019.

### TIM PENILAI

Ketua

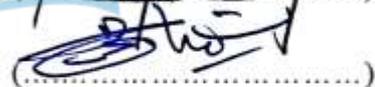
Sekretaris

  
Dr.Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

  
Dr.Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji :

1. Prof. Dr. Alyas, M S (Ketua)
2. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si
3. Dr. Muhammad Tahir, M.Si

  
.....  
  
.....  
  
.....

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Rusli

Nomor Stambuk : 105610540715

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 2 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Rusli

## ABSTRAK

### **RUSLI. 2019. Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu Di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang ( di bimbing oleh Muhammadiyah dan Budi Setiawati )**

Motivasi sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi sumber daya manusia pada Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang yang berfokus pada pendidikan, pelatihan, penggajian dan promosi dengan alasan bahwa terjadi ketidakefektifan dalam pengelolaan dan pengembangan wisata tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif yaitu tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesa tertentu melainkan untuk menemukan gambaran mengenai motivasi sumber daya manusia. Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari keterangan informan yaitu orang-orang yang dianggap mengetahui dan bisa dipercaya dalam memberikan informasi yang akurat dengan menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi langsung ke lokasi penelitian, wawancara secara mendalam dan dokumentasi di lokasi penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan dari ke empat indikator motivasi jika dilihat dari pendidikan dikategorikan tidak baik karena pendidikan tidak diprioritaskan. indikator pelatihan belum dikategorikan baik, karena pelatihan yang didapatkan dari Dinas Pariwisata Kabupaten Pinrang tidak dikembangkan dan tidak ada pelatihan khusus pada karyawan. Kemudian dalam penggajian karyawan, pelaksanaan belum dikategorikan baik, meskipun penggajian dilakukan setiap bulan. Kemudian pelaksanaan promosi belum terjadi pada wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: Motivasi, Sumber Daya Manusia

## KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelas sarjana Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Muhammadiyah, MM selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Budi Setiawati selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrulhaq, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Para dosen dan staf yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memotivasi, mendorong dan berdiskusi dengan penulis hingga menyelesaikan program studi pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara di UNISMUH Makassar.
5. Ucapan terima kasih kepada seluruh informan yang berada pada wisata permandian air panas lemo susu atas kesediannya memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengambil data dalam rangka merampungkan penelitian.
6. Penulis berterima kasih secara istimewa atas segala doa, keikhlasan, cinta, kasih sayang, motivasi dan segala pengorbanannya untuk kesuksesan penulis kepada kedua orang tua saya tercinta, ayahanda Lauseng dan ibunda Naha, saudara-saudaraku Lusiana, Rusdi dan Rianti, serta seluruh keluarga besar saya yang tidak sempat saya sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas segala dukungan dan doanya selama ini.
7. Teman-teman dari kelas E 2015, teman-teman seperjuangan Jurusan Ilmu Administrasi Negara 2015. Penulis ucapkan terima kasih..
8. Rekan-rekan Mahasiswa KKP angkatan XVII Kelurahan Ekatiro, Endeng, Iksan, Aldi, Ayu, Rahma, Fifi, Trisna, Novi dan Nana dan Semua pihak yang

tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini baik secara langsung maupun tidak langsung

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 2 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Rusli



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Pengajuan Skripsi .....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Tim.....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah .....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Konsep Manajemen.....	9
B. Kerangka Pikir.....	32
C. Fokus Penelitian .....	35
D. Deskripsi Fokus Penelitian.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	37
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	37
C. Sumber Data.....	38
D. Informan Penelitian.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	40
G. Pengabsahan Data .....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
B. Hasil Penelitian .....	49
C. Pembahasan.....	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan .....	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	38
Tabel. 3.2 Kunjungan Wisatawan .....	49
Table 3.3 Tingkat Pendidikan .....	51



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir .....	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	46



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pariwisata adalah salah satu sumber penerimaan devisa suatu Negara. Di Indonesia, pada 2015, pariwisata menduduki peringkat ke-4 dalam meningkatkan devisa setelah minyak dan gas bumi, batu bara, dan minyak kelapa sawit. Dalam hal ini Wisata adalah suatu perjalanan yang dilakukan untuk rekreasi atau liburan. Menurut Theobald,1998 dalam (Judisseno, 2017) pariwisata merupakan suatu proses perilaku orang yang melakukan perjalanan dari satu titik semula lainnya dan kembali ke titik semula. Menurut Undang Undang No. 10/2009 tentang kepariwisataan, yang dimaksud dengan pariwisata adalah berbagai kegiatan wisata yang didukung dengan berbagai macam fasilitas dengan adanya sebuah layanan yang disiapkan oleh masyarakat, pengusaha dan pemerintah daerah.

Dalam pengelolaan objek wisata hal yang harus diperhatikan adalah menciptakan sumber daya manusia (SDM) pariwisata yang profesional dan berkualitas. Sebagaimana di dalam UU No.10 tahun 2009 tentang Kepariwisata Pasal 1 Butir 9, dikatakan bahwa industri pariwisata merupakan kelompok usaha pariwisata yang saling berhubungan dalam rangka menghasilkan barang atau jasa dalam memenuhi sebuah kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata. Berdasarkan dari pengertian pariwisata tersebut kita dapat memberikan suatu kesimpulan bahwa pariwisata merupakan salah satu industri jasa, dimana

dalam industri jasa membutuhkan SDM untuk pelayanan terhadap kebutuhan wisatawan.

Dalam mengembangkan wisata tentu harus di dukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam bidangnya karena sebagai pelaku yang melakukan antraksi dengan wisatawan. SDM merupakan suatu aset yang sangat penting karena memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengembangan suatu pariwisata, yang mencakup wisatawan atau pelaku wisata (*tourist*) ataupun sebagai karyawan (*employment*). Peran sumber daya manusia sebagai pekerja seperti di lembaga pemerintah, yang bertindak sebagai seorang pengusaha (wirausaha) yang memiliki peran dalam menentukan sebuah kepuasan dan kualitas para karyawan, para pakar yang turut berperan dalam melakukan pengamatan, mengendalikan serta meningkatkan kualitas kepariwisataan dan yang tidak kalah pentingnya adalah masyarakat yang tinggal di sekitar kawasan wisata yang bukan termasuk ke dalam indikator diatas, tetapi turut dalam menentukan kepuasan, kenyamanan para wisatawan yang sedang berkunjung ke kawasan tersebut.

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung hingga mencapai hasil yang telah ditentukan. Apabila kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dapat optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang baik, begitupun sebaliknya apabila kinerja pegawai kurang optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang kurang baik

bagi organisasi, faktor diantaranya yang mempengaruhi kinerja pegawai, adalah faktor motivasi kerja.

Motivasi yang tinggi umumnya meningkatkan kegairahan kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sofyandi dan Ganiwa (2007) motivasi sebagai suatu dorongan dalam meningkatkan usaha untuk pencapaian suatu tujuan-tujuan suatu organisasi, dalam batasan-batasan akan kemampuan untuk memberikan suatu kepuasan terhadap kebutuhan seseorang. Setiap personal memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja untuk setiap organisasi. Seseorang yang memiliki akan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil kinerja yang meningkat. Oleh sebab itu, pemberian motivasi kerja sangatlah diperlukan dalam terhadap peningkatan kerja pegawai.

Menurut Martoyo (2000) motivasi pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mencoba atau memberikan pengaruh terhadap seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai yang kita inginkan. Dengan memberikan suatu dorongan yang berasal dari luar terhadap seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Dengan dorongan (*driving force*) yang dimaksud disini adalah desakan yang alami untuk memberikan kepuasan terhadap kebutuhan akan hidup, dan kecenderungan dalam mempertahankan kehidupannya. Adapun yang menjadi inti terpenting dalam hal tersebut adalah pengertian yang lebih mendalam mengenai manusia.

Pengembangan suatu wisata berkaitan erat dengan pelestarian tentang nilai-nilai akan kepribadian dan pengembangan suatu budaya bangsa dengan memanfaatkan seluruh potensi dan keindahan dan kekayaan alam. Oleh karena itu objek dan daya tarik sebuah wisata memerlukan sebuah pengelolaan yang

sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya. Dalam pengelolaan suatu objek dan daya tarik sebuah wisata harus mempertimbangkan akan berbagai sumber daya suatu wisata secara berdaya guna untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Demikian halnya dengan Kabupaten Pinrang yang memiliki berbagai potensi dibidang pariwisata yang tidak kalah menariknya dengan daerah-daerah yang ada di Sulawesi Selatan khususnya wisata alam yang ada di Kecamatan Lembang.

Permandian air panas Lemo susu yang ada di Kecamatan Lembang, yang berlokasi di Kelurahan Betteng, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang ± 45 km ke arah bagian utara kota Pinrang yang dikelola oleh CV. Bukit Indah. Tempat wisata ini sangat mudah dijangkau karena akses jalan dalam menuju Lemo Susu juga merupakan jalan yang dilewati untuk menuju Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) yang ada di Bakaru. Permandian air panas Lemo susu berada di atas sebuah lahan yang luasnya 20 hektar dengan berbagai sebuah fasilitas yang disediakan antara lain adalah kolam renang, bangunan-bangunan sebagai tempat untuk istirahat, serta pondok-pondok untuk karaokean.

Keunikan yang dimiliki wisata permandian adalah dengan udara yang sejuk cocok untuk wisatawan yang ingin menikmati suasana pedesaan dengan udara pedesaan yang segar dengan suasana yang tenang, bebas dari polusi dan kebisingan dari kota besar. Permandian alam lemo susu adalah permandian air panas yang di sekelilingnya terdapat pohon-pohon yang rindang dan alami, dengan adanya kondisi air kolam yang terlalu panas atau terasa hangat. Fasilitas yang terdapat di tempat ini tidak cukup memadai karena ruangan yang digunakan untuk mengganti pakaian dan WC yang tidak diurus dengan baik serta penginapan

yang tersedia hanya sedikit bahkan tempat untuk makan juga tidak memadai.

Pihak pengelola wisata menyiapkan kolam mini khusus untuk anak-anak dengan 3 perosotan dengan panjang 6 m. Anak-anak dapat memanfaatkan perosotan untuk meluncur ke kolam yang berukuran kecil dan ke sudut-sudut kolam, sehingga anak-anak dapat menikmati suasana mandi di bawah air mancur dengan ukuran yang kecil membuat kolam semakin indah. Suhu air di kolam kecil tersebut dibuat dengan tidak terlalu panas dan tidak terlalu dalam karena kolam diperuntukkan untuk anak-anak yang belum bisa berenang.

Pengelolaan wisata yang ada di Kecamatan Lembang khususnya permandian air panas Lemo susu, harus memperhatikan kaidah dari fungsi manajemen agar tujuan yang diinginkan tercapai dengan maksimal, sebagaimana yang dijelaskan oleh Terry dalam (Hasibuan 2005) bahwa fungsi manajemen pada dasarnya memiliki suatu kesamaan yang harus dilaksanakan bagi setiap manajer secara berurutan agar proses manajemen itu dapat di terapkan secara baik, seperti perencanaan pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Dalam hal ini penggerakkan merupakan factor penting dalam mengembangkan sebuah objek wisata. Adapun penggerakkan yang dimaksud adalah membuat anggota organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Wisata permandian air panas Lemo susu belum dikelola dengan baik di mana penataan kolam yang belum tertata dengan baik, sarana dan prasarana yang kurang serta kurangnya kebersihan kolam sehingga kurangnya daya tarik wisatawan untuk berkunjung. Karyawan yang ada masih kurang pendidikan dalam hal pengelolaan wisata, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang tidak

optimal, sehingga menyebabkan kualitas pelayanannya yang rendah. Jika hal tersebut tidak ditanggapi dengan serius oleh pihak pengelola wisata, maka dikhawatirkan dapat menimbulkan hal yang buruk, diantaranya ketidaknyamanan konsumen untuk berlama-lama berada di lokasi wisata, dan yang lebih dikhawatirkan lagi, konsumen mengalihkan kunjungannya ke tempat wisata lain yang lebih baik dan lebih optimal pelayanannya.

Selain masalah pendidikan, masalah pelatihan sumber daya manusia akan kepariwisataan juga masih kurang, juga penggajian sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan di permandian air panas Lemo susu itu sendiri belum cukup sehingga belum bisa memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih profesional. Hal lain yang harus di perbaiki adalah promosi jabatan bagi karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan mampu memberikan kepuasan pelayanan terhadap wisatawan yang berkunjung.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk mengangkat penelitian dengan judul “ **Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang** ”

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang berkaitan dengan motivasi sumber daya manusia dalam pengembangan wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pendidikan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang?
2. Bagaimana Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang?
3. Bagaimana Gaji Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang?
4. Bagaimana Promosi Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pendidikan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
2. Untuk mengetahui Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
3. Untuk mengetahui Gaji Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
4. Untuk mengetahui Promosi Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang

#### **D. Kegunaan Penelitian**

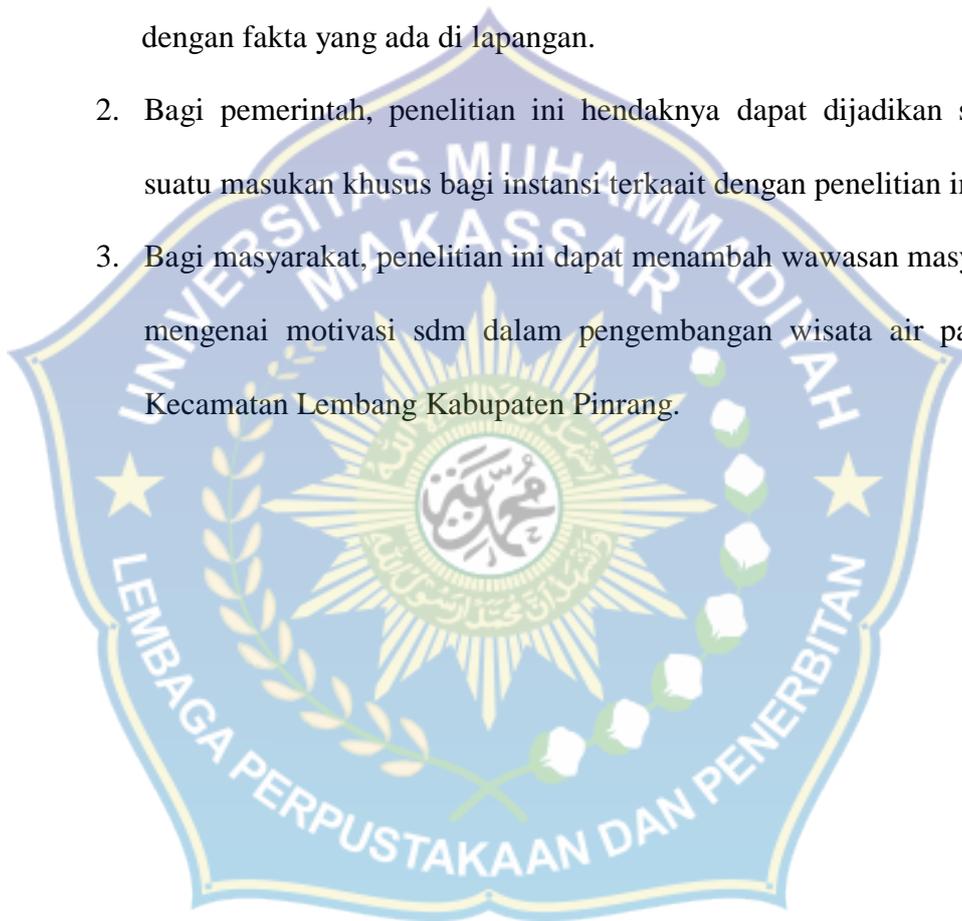
##### **1. Kegunaan Teoritis**

- a) Diharapkan dari penelitian ini dapat memperdalam pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
- b) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam proses motivasi sdm dalam pengembangan wisata.

## 2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi dalam Pengembangan Wisata di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

1. Bagi mahasiswa, dalam penelitian ini merupakan sebuah kesempatan untuk mengaplikasikan teori-teori yang diterima di bangku kuliah dengan fakta yang ada di lapangan.
2. Bagi pemerintah, penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai suatu masukan khusus bagi instansi terkait dengan penelitian ini.
3. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat mengenai motivasi sdm dalam pengembangan wisata air panas di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian, Konsep dan Teori**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan kehendak yang mengakibatkan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi berasal dari satu kata yaitu motif yang berarti sebuah “dorongan” atau suatu rangsangan ataupun “daya penggerak” yang berada dalam diri seseorang. Menurut Rivai (2008) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai untuk mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang lebih spesifik berdasarkan dengan tujuan individu”.

Hasibuan (2007) mengatakan:”Motivasi merupakan suatu cara bagaimana memberikan dorongan gairah kerja bawahan agar mereka ingin bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan” Motivasi memperlakukan mengenai suatu dorongan atau gairah kerja oleh karena itu seorang manajer tentunya diharapkan agar mampu membangkitkan motivasi kerja bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi yang ingin di capai.

Menurut Hasibuan (2007) seorang manajer diharuskan memberikan suatu motivasi terhadap para karyawannya karena:

- a. Seorang manajer membagi-bagikan tugasnya kepada para bawahan untuk dapat dikerjakan dengan baik.

- b. Seorang bawahan harus mampu dalam mengerjakan pekerjaannya tetapi ia kurang bergairah dalam mengerjakannya.
- c. Dapat memelihara dan meningkatkan gairah kerja seorang bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- d. Dapat memberikan sebuah penghargaan dan kepuasan kerja kepada seorang bawahan. Motivasi seperti ini hanya akan diberikan kepada seorang karyawan yang bisa dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sedangkan untuk orang-orang yang tak bisa dalam mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu diberikan motivasi karena hanya percuma saja. Motivasi seperti sangat sulit, karena seorang manajer kesulitan dalam mengetahui apa yang menjadi sebuah kebutuhan maupun yang diinginkan yang diperlukan seorang bawahan berdasarkan dengan apa yang telah dikerjakan itu. Menurut Hasibuan (2015) dalam meningkatkan sumber daya manusia dengan melalui jenjang pendidikan sebagai proses untuk meningkatkan keahlian yang bersifat teoritis, konseptual dan moral karyawan.

Menurut Weiner (1990), motivasi diartikan sebagai suatu kondisi internal yang mampu membangkitkan kita dalam bertindak, mendorong kita dalam mencapai tujuan tertentu, dan dapat membuat kita untuk tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007), motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk dorongan internal dan eksternal dari dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu yang dapat membuat

seseorang dalam bertindak, Sargent menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang sedang dihadapinya.

Motivasi menjadi sesuatu yang dapat berupa kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri seseorang dalam bergerak ke arah tujuan yang ingin di capai, baik yang disadari maupun tidak disadari (Makmun 2003). Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang itu dapat menimbulkan dan tumbuh berkembangnya melalui dirinya sendiri-intrinsik dan dari lingkungan-ekstrinsi. Motivasi intrinsik memiliki makna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk melakukan tindakan tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik akan lebih memberi keuntungan dalam belajar. Motivasi ekstrinsik diartikan sebagai motivasi yang berasal dari luar seseorang dan tidak dapat dikendalikan oleh orang tersebut. Elliott (2000) memberi contoh seperti dengan nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang.

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku individu, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang mampu membuat seseorang lebih bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan kepada diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat berdasarkan langkah-langkah tertentu yang akan membawa ke arah pencapaian yang optimal.

Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara memberikan suatu arahan terhadap daya potensi bawahan, agar mereka mau berkolaborasi satu sama lain secara produktif dalam mencapai sebuah tujuan berdasarkan pada apa yang

telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2010) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja dip perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan suatu keadaan atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang lebih terarah atau fokus untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

## 2. Teori-Teori Motivasi

Hasibuan (2014), mengemukakan beberapa teori tentang motivasi diantaranya adalah sebagai berikut:

### a. Maslow's *Need Hierarchy* (*A Theory of Human Motivation*) oleh Maslow.

Maslow's *Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan suatu teori yang berkelanjutan dari "*Human Science Theory*" Mayo yang memberikan pengertian bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu sama yaitu kebutuhan akan biologis dan psikologis yang berupa materiil dan nonmateriil.

#### Dasar Maslow's *Need Hierarchy Theory*

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki keinginan; yaitu mereka selalu menginginkan sesuatu yang lebih banyak. Keinginan tersebut akan selalu ada, dan baru akan berakhir jika sudah tidak ada lagi di dunia ini.
- b) Suatu kebutuhan yang telah memuaskan tidak lagi menjadi sebuah alat motivasi bagi pelakunya, tetapi hanya kebutuhan yang belum dapat terpenuhi yang akan menjadi alat motivasi.
- c) Kebutuhan manusia itu tidak hanya berhenti di dasar tetapi memiliki suatu tingkatan (*hierarchy*) sebagai berikut:

1. *Physiological Needs*;
2. *Safety and Security Needs*;
3. *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*;
4. *Esteem or Status Needs*;
5. *Self Actualization*.

#### 1. *Physiological Needs*

*Physiological Needs* (kebutuhan fisik = biologis) merupakan kebutuhan yang diperlukan dalam mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti minum, makan, perumahan, udara dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini membuat seseorang berperilaku dan bekerja lebih giat.

#### 2. *Safety and Security Needs*

*Safety and Security Needs* (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Pentingnya dalam memberikan kepuasan terhadap kebutuhan ini sangat jelas dapat dilihat pada organisasi yang modern, tempat seorang pimpinan dalam organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan menggunakan fasilitas yang canggih atau dengan pengawasan. Adapun bentuk lain untuk memberikan suatu kepuasan dari kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan yang berupa asuransi kepada para karyawan.

#### 3. *Affiliation or Acceptance Needs*

*Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dapat diterima dicintai dan mencintai dalam lingkungan dan pergaulan dengan

kelompok karyawan dan lingkungannya. Namun pada dasarnya manusia selalu ingin hidup secara berkelompok dan tidak ada seorang pun manusia yang ingin hidup menyendiri di sebuah tempat yang terpencil. Karena manusia merupakan makhluk sosial, yang sudah jelas mereka pasti menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial diantaranya terdiri dari :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dan di lingkungan dimana seseorang hidup dan berkerja (*sense of belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap individu merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah-rendahnya tingkat pendidikan dan kedudukan seseorang mereka selalu merasa bahwa dia juga penting. Karena itu dalam memberikan suatu motivasi terhadap bawahan seorang pimpinan harus mampu melakukan suatu tindakan dapat yang menimbulkan suatu kesan bahwa tenaga mereka itu sangat dibutuhkan untuk suatu proses dalam tujuan suatu perusahaan.
- c. Kebutuhan akan suatu perasaan kemajuan dan tidak ada individu yang suka akan kegagalan. Kemajuan dalam segala bidang itu merupakan suatu keinginan dan kebutuhan yang dimana menjadi sebuah impian bagi semua orang
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seorang karyawan itu akan merasa senang, apabila mereka diikutsertakan dalam berbagai macam kegiatan dalam perusahaan dalam arti bahwa mereka diberikan kesempatan untuk mengemukakan sebuah saran-saran, ataupun pendapat-pendapatnya kepada atasan mereka.

#### 4. *Esteem or Status or Needs*

*Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan suatu penghargaan terhadap diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat yang ada dilingkungannya. Idealnya prestise muncul dikarenakan adanya suatu prestasi, akan tetapi tidak selamanya seperti itu. Akan tetapi yang seharusnya diperhatikan oleh seorang pimpinan yakni semakin tingginya suatu kedudukan seseorang dalam lingkungan masyarakat atau jabatan seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula akan prestasi yang ingin dicapai.

#### 5. *Self Actualization*

*Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan keterampilan, kecakapan, kemampuan, dan potensi yang tinggi dalam mencapai prestasi dalam pekerjaan yang sangat memuaskan atau luar biasa yang susah untuk dicapai oleh orang lain. Kebutuhan ini adalah bentuk realisasi lengkap terhadap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang dalam mencapai kebutuhan secara keseluruhan itu dapat mengalami suatu perbedaan dengan yang lainnya. Dalam pemenuhan suatu kebutuhan ini dapat dilaksanakan bagi para pimpinan dalam perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### b. *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*

*Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Dalam teori ini dikatakan bahwa seorang karyawan mempunyai cadangan energy yang potensial. Bagaimana energi ini dapat dilepaskan oleh karyawan dan digunakan itu tergantung dari pada sebuah

kekuatan dorongan motivasi individu dan kondisi serta sebuah peluang yang tersedia. Mc. Clelland membagi dalam tiga kebutuhan manusia yang akan memberikan gairah kerja karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan akan Prestasi/ *Need for Achievement* (n.Ach)

Kebutuhan akan prestasi (n.Ach) adalah salah satu daya dalam menggerakkan dalam memotivasi semangat kerja seorang bawahan. Oleh karena itu n.Ach ini akan mendorong seseorang dalam mengembangkan kreativitas yang dimiliki dan mengeluarkan semua kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya agar mencapai suatu prestasi dalam kerja yang tinggi. Seorang karyawan akan lebih antusias untuk berprestasi tinggi, akan tetapi kemungkinan untuk hal itu untuk diberikan kesempatan. Seseorang akan menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang optimal itu akan mendapatkan suatu pendapatan yang lebih besar. Dengan adanya pendapatan yang besar itu akhirnya individu dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan Afiliasi/ *Need for Affiliation* (n.Af)

Kebutuhan akan Afiliasi (n.Af) ini menjadi daya dalam penggerak yang akan memberikan motivasi dan semangat kerja seseorang. Oleh karena itu n.Af ini yang merangsang semangat kerja seorang karyawan, karena setiap individu menginginkan:

- a) Kebutuhan akan perasaan untuk dapat diterima oleh orang lain di dalam lingkungan dimana ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*)
- b) Kebutuhan akan perasaan untuk dihormati, karena setiap individu merasa dirinya penting (*sense of importance*)

- c) Kebutuhan akan perasaan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut dalam berpartisipasi (*sense of participation*).

Seorang karyawan dengan adanya kebutuhan n.Af ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta dapat memanfaatkan semua energy yang dimiliki untuk menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan.

### 3. Kebutuhan akan Kekuasaan/ *Need for Power* (n.Pow)

Kebutuhan akan kekuasaan (n.Pow) ini merupakan sebuah daya dalam menggerakkan dan memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Oleh karena itu n.Pow ini yang akan memberikan rangsangan dan memotivasi semangat kerja bawahan serta mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki dalam mencapai suatu kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi. Adanya sebuah kemauan dalam diri manusia agar ingin lebih memiliki kekuasaan dari manusia yang lainnya sehingga menimbulkan adanya persaingan. Persaingan ini seorang manajer memberikan persaingan secara sehat dalam memberikan motivasi untuk bawahannya, agar mereka termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan.

Dalam memberikan suatu motivasi kepada para bawahan, seorang manajer hendaknya mempersiapkan perlengkapan, dan menciptakan suasana dalam pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, dengan hal tersebut memungkinkan para bawahan akan meningkatkan semangat kerjanya dalam mencapai n.Ach, n.Af dan n.Pow. karena n.Ach, n.Af dan n.Pow ini

merupakan suatu daya penggerak yang memotivasi karyawan untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

c. *Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer.

*Existence, Relatedness dan Growth (ERG) Theory* ini dipaparkan oleh Clayton Alderfer yang merupakan seorang ahli dari Yale University. Teori ini adalah penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A. H. Maslow. ERG dalam teori ini para ahli menganggap bahwa teori ini lebih mendekati dengan keadaan nyata berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang paling utama, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*) berhubungan dengan kebutuhan dasar juga termasuk didalamnya adalah kebutuhan *Physiological Needs dan Safety Needs* dari Maslow.
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*) dalam kebutuhan ini menekankan bahwa akan pentingnya suatu hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan juga hubungan dengan masyarakat (*social relationship*). Dan kebutuhan ini juga berkaitan dengan kebutuhan *Love Needs dan Esteem Needs* dari Maslow.
- 3) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*) merupakan suatu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju serta meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

### 3. Tujuan Motivasi

Dalam memberikan motivasi akan lebih dapat berhasil apabila tujuannya jelas dan disadari oleh seseorang yang dimotivasi serta harus sesuai dengan

kebutuhan orang yang ingin dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang hendak memberikan suatu motivasi tentunya harus mengenal dan memahami dengan sebenarnya mengenai apa yang menjadi latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan seorang Menejer dalam memotivasi bawahan harus menyadari bahwa seseorang akan mau bekerja keras dengan adanya harapan bahwa ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari apa yang telah dikerjakannya pekerjaannya Hasibuan (2009:97)

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kretifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Mendrong untuk berprestasi dan peraihan peluang karir.

#### 4. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi ataupun industri. Menurut Hasibuan (2001) Sumber daya manusia adalah semua manusia yang

terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan untuk terwujudnya tujuan dalam organisasi. SDM juga merupakan suatu kunci yang dapat memastikan kemajuan dalam suatu industri. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang diberikan pekerjaan di dalam sebuah organisasi sebagai pelopor, pemikir dan perencanaan dalam mencapai apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi itu.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian secara mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro merupakan individu yang bekerja dan menjadi dalam bagian suatu industri atau institusi dan umumnya dikenal sebagai seorang karyawan, pegawai, tenaga kerja, pekerja, buruh dan lain sejenisnya. Sedangkan pengertian SDM secara makro merupakan masyarakat yang tinggal dalam suatu negara yang umurnya sudah memasuki usia angkatan kerja, baik itu yang belum memiliki pekerjaan ataupun yang telah bekerja. Dari pengertian tersebut secara umum, pengertian sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai aktif dalam suatu organisasi, baik itu institusi ataupun industri dan memiliki peran sebagai sebuah aset penting yang harus diberikan pelatihan serta dikembangkan potensi dan kemampuannya.

#### 5. Komponen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2002) membagi komponen sumber daya manusia diantaranya:

##### a. Pengusaha

Merupakan setiap orang atau individu yang memberikan investasi yang berupa modal untuk memperoleh suatu pendapatan dan adapun jumlah pendapatan yang diperoleh itu tidak menentu karena tergantung pada laba yang dicapai dalam organisasi tersebut

## b. Karyawan

Merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaga) yang mendapatkan gaji atau kompensasi yang jumlahnya sudah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan memiliki berperan aktif dalam menetapkan sebuah rencanan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan juga merupakan salah satu kekayaan utama dalam suatu organisasi, tanpa keikutsertaan mereka, kegiatan dalam organisasi tidak akan terlaksana. Posisi karyawan dalam organisasi dapat dibedakan menjadi:

### 1) Karyawan Operasional

Merupakan seorang karyawan yang diberikan tugas dari seorang atasan yang harus di kerjakan secara langsung tanpa bantuan karyawan lain.

### 2) Karyawan Manajerial

Yaitu setiap karyawan yang bisa memerintah bawahannya dalam mengerjakan sebagian dari pekerjaannya itu dikerjakan berdasarkan atas perintahnya. Dalam karyawan manajerial dapat dikelompokkan menjadi 2 komponen diantaranya :

- a) Manajerial Unit, yaitu seorang pemimpin yang memiliki kewenangan yaitu berhak dan bertanggung jawab secara langsung terhadap tujuan suatu organisasi. dalam pelaksanaan manajerial unit ini sebaiknya dengan menggunakan suatu pendekatan *Social System* dan *Technical System* agar dalam hubungan atasan dan bawahan itu berjalan secara harmonis dan mencapai hasil yang optimal.
- b) Komponen yang kedua adalah Manajer Staff, yang merupakan seorang manajer yang hanya berhak dalam memberikan sebuah saran dan

pelayanan dalam memperlancar manajer staf ini. Dalam hal ini seorang manajer sebaiknya menggunakan *Cooperative Social System Approach* (kerja sama sosial).

c. Pemimpin atau Manajer

Yaitu seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

6. Proses Peningkatan Sumber Daya Manusia

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan dimana dalam hal ini yang menggambarkan tentang proses dalam pengembangan suatu organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan satu kesatuan atau rangkaian yang tak dapat dipisahkan satu sama lain dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya yang harus diupayakan dalam hal ini agar sumber daya manusia dapat diperdayakan secara maksimal, sehingga apa yang telah menjadi tujuan untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi. diantara pendidikan dengan pelatihan sulit dalam menarik batasan yang tegas, karena baik pendidikan umum maupun pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang memberikan pengetahuan dan keterampilan dari sumber kepada penerima. Walaupun dengan adanya perbedaan keduanya akan itu akan terlihat dari tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan tersebut.

Dalam lingkungan organisasi, lembaga, atau perusahaan, sebuah pelatihan itu dianggap sebagai suatu terapi yang dapat memberikan suatu solusi terhadap suatu permasalahan, terkhusus terhadap yang berkaitan dengan peningkatan suatu kinerja dan produktifitas dalam suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Dalam hal ini pelatihan dikatakan sebagai sebuah terapi, dimana dengan melalui kegiatan pelatihan para karyawan diharapkan mampu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dengan cara tersebut dapat memberikan sebuah kontribusi yang tinggi dalam produktivitas dalam suatu organisasi. Dengan adanya peningkatan akan pengetahuan dan keterampilan sebagai suatu hasil dari pelatihan maka seorang karyawan akan lebih mampu dalam menghadapi semua perubahan dan perkembangan yang di hadapi organisasi.

Menurut Robinson dalam Sadirman memberikan gambaran bahwa pelatihan merupakan sebuah instruksional dalam mengembangkan dasar perilaku seseorang dalam aspek pengetahuan keterampilan atau sebuah sikap dalam mencapai standar yang di harapkan.

Sedangkan Nitisemito mengartikan tentang suatu tujuan dalam pelatihan yaitu sebagai usaha dalam memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan, berdasarkan dari keinginan seorang individu, masyarakat, ataupun lembaga yang bersangkutan. Dengan hal itu adanya pelatihan diartikan dalam pengertian yang lebih besar, dan tidak terbatas tidak lain hanya untuk mengembangkan suatu keterampilan dan memberikan bimbingan saja. Dengan adanya pelatihan diberikan dengan harapan agar warga masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Masyarakat yang sudah mengikuti pelatihan

dengan baik pada dasarnya akan memberikan sebuah hasil pekerjaan lebih banyak dan baik pula dibandingkan dengan masyarakat yang tidak mengikuti pelatihan.

#### 7. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pelatihan diperuntukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, dapat mengurangi absensi, perputaran dan menghindari diri dari keusangan serta mampu melaksanakan sebuah pekerjaan dengan lebih baik. Jenis-jenis pelatihan dibedakan menjadi 2 yaitu, pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*).

##### 1) Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*)

Pelatihan ditempat kerja merupakan salah satu jenis pelatihan, dimana dalam ini seseorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Pada dasarnya setiap karyawan mendapatkan pelatihan ditempat kerja ketika memasuki waktu masuk perusahaan. Ada beberapa macam teknik pelatihan di tempat kerja.

- a. *Coaching* (bimbingan), dimana petatar dilatih dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang memiliki pengalaman atau supervisor petatar. Dimana pada manajemen level bawah, bimbingan tersebut dapat hanya sekedar menyuruh petatar dalam mengamati supervisor untuk mengembangkan keterampilan menjalankan mesin.
- b. Rotasi jabatan, dimana dalam hal ini perpindahan posisi kerja karyawan dari satu pekerjaan pindah ke pekerjaan yang lain dalam jangka waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan

demikian keterampilan karyawan akan bertambah pada pekerjaan baru tersebut.

- c. Penugasan sementara, dengan maksud memberikan pengalaman terhadap karyawan yang mendapatkan tugas sementara dalam mengatasi masalah-masalah tertentu secara aktual.
- d. Instruksi pekerjaan, merupakan suatu proses belajar yang dilakukan sedikit demi sedikit berdasarkan dengan urutan langkah-langkah logis, dimana setiap tahap diberikan petunjuk pokok tentang bagaimana cara pelaksanaannya.
- e. *Apprenticeship* (program magang), dalam hal melibatkan pengetahuan untuk melakukan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang saling berhubungan. Dalam program magang ini biasanya menggabungkan pelatihan ditempat kerja dengan pengalaman dari sekolah dengan mata pelajaran tertentu.

## 2) Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training* )

Pelatihan di luar tempat kerja ini dapat dilakukan melalui teknik-teknik simulasi dan teknik presentasi informasi. Teknik-teknik simulasi, adapun pada teknik ini petatar menerima representasi tiruan mengenai suatu aspek tentang organisasi dan petatar diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Beberapa teknik simulasi yang banyak dikenal.

- a) Studi kasus. Dalam kasus ini memberiikan contoh-contoh yang nyata, yang dikumpulkan dari berbagai organisasi dalam melakukan suatu diagnosis. Karyawan-karyawan yang terlibat diminta agar dapat

mengidentifikasi masalah yang terjadi, menganalisis dan membuat jalan keluar terhadap pemecahan masalah.

- b) *Business games*. Business games disusun berdasarkan dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari suatu teori ekonomi atau pelaksanaan bisnis secara detail. Para petatar dibentuk untuk melaksanakan diskusi-diskusi yang berkaitan dengan jumlah pertumbuhan, penelitian dan pengembangan, penjualan dan kegiatan lain yang disimulasikan.
- c) *Role playing*. Teknik ini merupakan suatu cara yang memungkinkan dan para petatar untuk mengaplikasikan berbagai peran yang berbeda. Petatar diberikan tugas dalam memerankan peran dari orang tertentu yang digambarkan dalam suatu kriteria dan diminta untuk memberikan respon para petatar lain yang berbeda perannya.
- d) *Vestibule training*. Adapun bentuk latihan ini dilaksanakan oleh pelatih-pelatih secara khusus. Perlengkapan yang akan dipergunakan seorang karyawan dalam pelaksanaan kerja atau sebuah perlengkapan pengganti yang akan ditempatkan pada ruang berbeda atau terpiah. Dalam hal *Vestibule* sebuah *training* dilaksanakan itu bertujuan agar tidak mengganggu dalam kegiatan operasi suatu perusahaan.
- e) Latihan laboratorium. Teknik ini merupakan salah satu pelatihan dalam bentuk kelompok, yang utamanya digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar individu. Adapun salah satu bentuk dari latihan laboratorium itu yang dikenal adalah melalui pelatihan kepekaan. Dalam hal ini adapun tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan

suatu kepekaan dan sebuah kepercayaan manajerial, serta meningkatkan sebuah penghargaan terhadap sumbangan orang lain.

- f) Program pengembangan eksekutif. Dalam program ini biasanya dilaksanakan pada lembaga-lembaga pendidikan. Seorang karyawan bisa pilih untuk menghadiri suatu pelatihan khusus yang dimana pelatihan ini ditawarkan ataupun berkolaborasi dengan lembaga pendidikan dalam menyelenggarakan pelatihan khusus.
- g) presentasi informasi, dalam hal ini teknik tersebut bertujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para petatar, Seperti: kuliah, *program instruction*, *self study*, analisis transaksional, presentasi video, konferensi.

#### 8. Pengertian Peningkatan Sumber Daya Manusia

Peningkatan SDM merupakan suatu kegiatan yang harus jalankan oleh sebuah perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka itu berdasarkan dengan adanya tuntutan pekerjaan yang mereka laksanakan. Peningkatan sumber daya manusia dalam jangka yang panjang itu berbeda dengan suatu pelatihan dalam suatu jabatan yang khusus semakin bertambah penting dalam bagian personalia. Peningkatan sumber daya manusia bagi seorang karyawan merupakan suatu proses dalam belajar dan berlatih secara terstruktur dalam meningkatkan suatu kompetensi dan kinerja dalam suatu pekerjaan sekarang dan mempersiapkan diri akan sebuah peran dan tanggung jawab yang ada pada masa yang akan mendatang. Dengan hal itu melalui peningkatan kualitas karyawan sekarang, bagian personalia dapat mengurangi suatu ketergantungan

perusahaan terhadap penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila seorang pegawai dikembangkan dengan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan posisi atau jabatan yang ditemui dengan melalui suatu perencanaan sumber daya manusia yang kemungkinan diisi lebih banyak dari dalam.

Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai sebuah karier, tidak hanya sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan salah satu yang sangat efektif dalam mengatasi beberapa tantangan yang akan dihadapi dan oleh kebanyakan organisasi yang besar. Peningkatan sumber daya manusia sekarang ini, kita dapat melihat sebagai suatu pertumbuhan dan kemampuan yang berlangsung jauh melampaui tentang hal-hal yang akan dituntut dalam suatu pekerjaan. Kondisi sekarang ini mewakili usaha-usaha dalam meningkatkan kemampuan seorang pegawai dalam mengatasi berbagai jenis tugas yang diberikan.

#### 9. Tujuan Peningkatan Sumber Daya Manusia

Seorang pegawai dan para manajer dengan adanya pengalaman kerja serta kemampuan yang layak itu akan meningkatkan suatu kemampuan dalam organisasi dalam berkompetisi dan beradaptasi dengan adanya perubahan lingkungan yang kompetitif. Tujuan Peningkatan adalah memperbaiki tingkat efektivitas mengenai kinerja seorang pegawai dalam mencapai suatu hasil yang telah ditetapkan. Sifat peningkatan adalah peningkatan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap.

Peningkatan SDM itu pada dasarnya bertujuan dalam meningkatkan sebuah kualitas yang profesionalisme dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya maupun fungsinya secara keseluruhan. Dengan meningkatkan sebuah kecakapan seorang pegawai dalam memiliki tujuan sebagai suatu usaha dari seorang pimpinan dalam menambah keahlian kerja setiap pegawai sehingga mampu di dalam melaksanakan apa yang telah menjadi tugasnya agar menjadi lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, setiap organisasi sangat perlu dalam melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam peningkatan SDM merupakan salah satu pengeluaran yang ditujukan dalam memperbaiki kapasitas produktif dari individu.

#### 7. Tahapan Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia

Adapun teknik dalam perencanaan sumber daya manusia terdapat beberapa tahap diantaranya:

- a) Investigasi yang dilakukan baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
- b) *Forecasting* atau peramalan atas ketersediaan *supply* dan *demand* sumber daya manusia saat ini maupun yang akan datang .
- c) Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.
- d) Utilisasi, yang diperuntukan bagi seorang manpower dan kemudian memberikan respo *feedback* bagi proses yang lebi awal.

Menurut Manullang, tujuan peningkatan seorang karyawan itu sebenarnya sama seperti dengan tujuan latihan seorang pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau

tujuan peningkatan pegawai yang efektif, adalah ingin mendapatkan tiga hal diantaranya yakni,

- 1) Menambah pengetahuan.
- 2) Menambah keterampilan.
- 3) Merubah sikap.

Armstrong menyatakan peningkatan sumber daya manusia itu berkaitan dengan ketersediaan akan adanya kesempatan dan pengembangan belajar, dengan membuat program-program latihan yang terdiri dari perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Dalam rangka persaingan ini sebuah organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang akan dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan itu tidak dapat dilihat sebagai suatu bagian yang berdiri sendiri, akan tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi. Oleh karena dalam hal ini sdm sangatlah memiliki peran terhadap organisasi

Pelatihan merupakan salah satu bentuk proses belajar dalam memperoleh dan memberikan peningkatan keterampilan yang berasal dari luar sistem suatu pendidikan yang hanya berlaku dengan waktu yang tidak terlalu lama dan dengan menggunakan sebuah metode yang lebih mengutamakan sebuah praktek atau kerja lapangan dari dibandingkan dengan menggunakan sebuah teori. Dalam hal ini suatu pelatihan akan membantu seorang karyawan agar lebih memahami akan suatu pengetahuan yang bersifat praktis, untuk meningkatkan sebuah keterampilan, kecakapan, sikap yang dibutuhkan dalam organisasi untuk usaha mencapai tujuan. Dan pada dasarnya pendidikan merupakan suatu kegiatan dalam

peningkatan suatu penguasaan tentang teori dan sebuah keterampilan dalam memutuskan sesuatu terhadap permasalahan-permasalahan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Menurut Suprihanto mengartikan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan dalam memperbaiki kemampuan seorang pegawai dengan menggunakan cara dalam meningkatkan suatu pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum maupun pengetahuan ekonomi pada umumnya, dan juga termasuk dalam peningkatan menguasai sebuah teori dalam menghadapi masalah-masalah dalam organisasi.

Upaya tersebut dilakukan dalam memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk menghadapi berbagai kemungkinan yang akan terjadi yang diakibatkan dari adanya perubahan lingkungan. Menurut Husnan, pengembangan pegawai diartikan sebagai bentuk usaha dalam meningkatkan sebuah keterampilan maupun pengetahuan umum bagi seorang pegawai agar pelaksanaan tujuan dapat tercapai secara efisien.

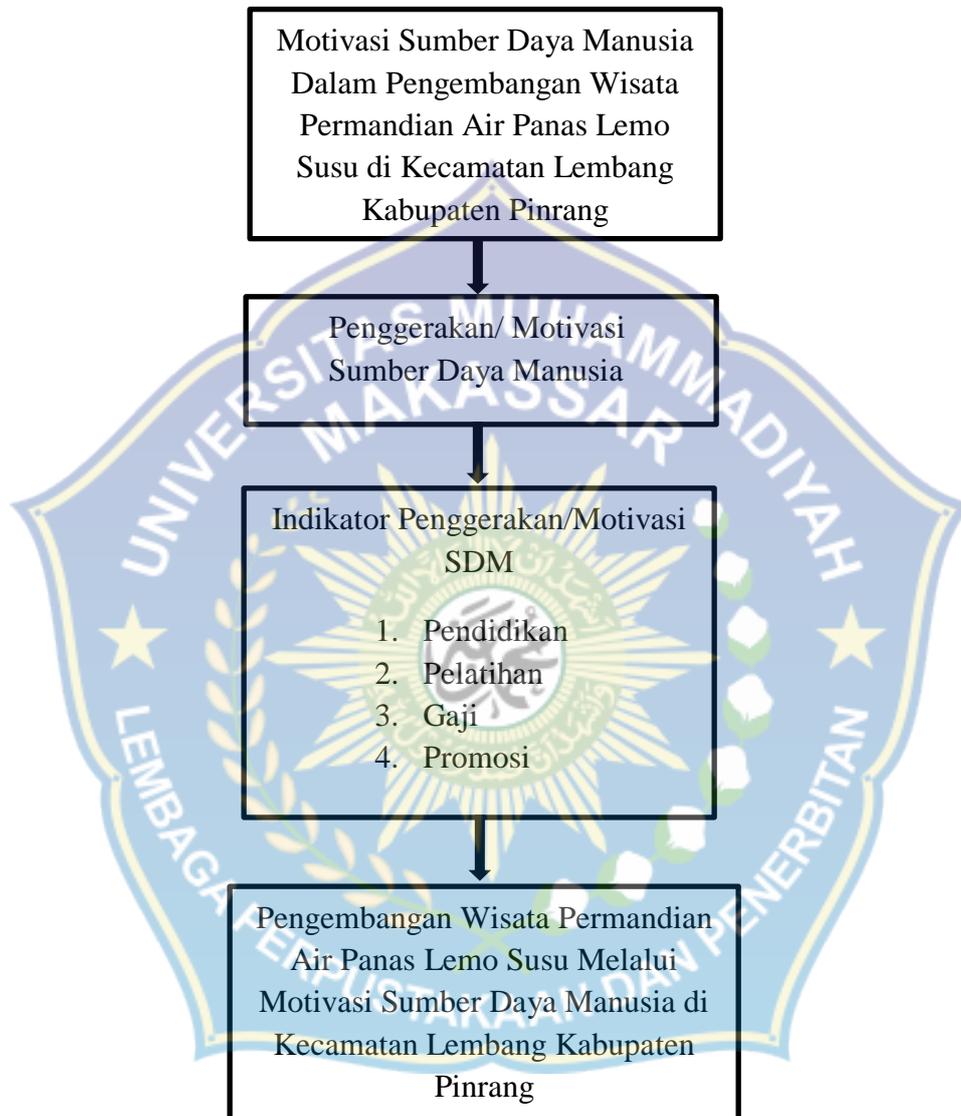
## **B. Kerangka Pikir**

Wisata merupakan suatu proses perilaku orang yang melakukan perjalanan dari satu titik semula lainnya dan kembali ke titik semula, dalam pengelolaan objek wisata hal yang harus diperhatikan adalah menciptakan sumber daya manusia (SDM) pariwisata yang profesional dan berkualitas. Sebagaimana yang tertuang dalam UU No.10 tahun 2009 tentang Kepariwisata Pasal 1 Butir 9, pengertian dari industri pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/ atau jasa. Dalam pengelolaan

wisata permandian air panas Lemo susu, penggerakkan merupakan factor penting dalam mengembangkan sebuah objek wisata,. Adapun penggerakkan yang dimaksud adalah membuat anggota organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2007) mengatakan:”Motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan” Salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan potensinya adalah dengan pendidikan, pelatihan, gaji serta promosi jabatan. Dengan adanya motivasi yang baik terhadap pegawai maka kinerja pegawai akan terdorong dan menghasilkan suatu produktivitas yang tinggi. Berdasarkan berbagai uraian tersebut maka kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan dalam sebuah model berikut ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari bagan kerangka pikir di bawah ini:



**Gambar 2.1****Bagan Kerangka Pikir**

### **C. Fokus Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir di atas, maka fokus penelitian ini adalah:

1. Pendidikan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
2. Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
3. Gaji Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
4. Promosi Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang

### **D. Deskripsi Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian dari kerangka pikir di atas, maka perlu kiranya memberikan keseragaman pengertian mengenai objek yang diteliti, berikut ini diuraikan beberapa deskripsi fokus:

1. Penggerakan/motivasi sumber daya manusia dalam pengembangan wisata permandian air panas Lemo susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, meliputi tindakan pendidikan, pelatihan, gaji dan promosi untuk mengembangkan wisata dengan penggerakan/motivasi dari pengelola wisata untuk mencapai tujuan.

2. Pendidikan dapat diartikan proses pembelajaran terkait pengelolaan pengembangan objek wisata permandian air panas Lemo susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
3. Pelatihan adalah proses pembelajaran dilakukan secara nyata dalam bentuk tindakan untuk mengembangkan objek wisata.
4. Gaji adalah upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan apa telah di kerjakan dalam mengelola objek wisata
5. Promosi adalah kenaikan jabatan dalam suatu pekerjaan dari hasil kerja yang baik.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu dan Lokasi Penelitian

##### 1. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan berlangsung selama kurang lebih dua bulan setelah seminar proposal.

##### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tempat Wisata Permandian Air Panas Lemo susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang dengan dasar pertimbangannya yaitu ingin mengetahui bagaimana pengembangan wisata melalui motivasi sumber daya manusianya .

#### B. Jenis dan Tipe Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif, dimana penelitian ini berangkat dari data di lokasi wisata dan menggunakan teori yang sudah ada sebagai pendukung, kemudian hasil yang didapat dari proses penelitian akan memunculkan teori dari data-data tersebut.

##### 2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini bersifat *dekriptif* , penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesa tertentu melainkan untuk menemukan gambaran mengenai pengembangan wisata melalui motivasi sdm.

### C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari lokasi wisata dan diperoleh langsung dari pengelola wisata, melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber yang sudah ada, melalui proses studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan, referensi-referensi, dokumen yang diperoleh dari lokasi tempat penelitian.

### D. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang mampu memberikan informasi yang kita butuhkan, memahami informasi tentang objek penelitian.

**Tabel 3.1 : Informan Penelitian**

No	Nama	Inisial	Jabatan
1	Muchtar L	ML	Direktur
2	Dedi Hery Sandi	DH	Manajer
3	Cimmung	CM	Karyawan
4	Muh. Ilham	MI	Karyawan
5	Syamsul	SY	Karyawan
6	Muh. Tasrif	MT	Pengunjung
	<b>Jumlah</b>		<b>6 Orang</b>

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data penelitian ini adalah:

1. Observasi, adalah proses pengumpulan data yang digunakan melalui pengamatan langsung di lokasi wisata permandian air panas lemo susu. Menurut Sugiyono (2012) observasi terbagi menjadi tiga yaitu:
  - a. Observasi berpartisipasi (*participant observation*), yaitu terlibat langsung dengan kegiatan orang yang dijadikan sebagai sumber data.
  - b. Observasi terus terang atau samar (*overt observation and covert observation*), yaitu pengumpulan data terus terang kepada sumber data, bahwa saya sedang melakukan penelitian. Namun mengenai data yang dirahasiakan, peneliti tidak terus terang atau tersamar dalam observasi.
  - c. Dalam penelitian kualitatif, observasi dilakukan dengan tidak berstruktur, hal ini karena fokus penelitian belum jelas. Fokus penelitian akan terus berkembang selama kegiatan observasi dilakukan.
2. Wawancara (*interview*), adalah tahap kedua dalam proses pengumpulan data. Wawancara yaitu proses pengumpulan data yang mampu memberikan informasi secara lengkap dan mendalam terkait indikator penelitian yang akan diteliti. Wawancara dengan tujuan tertentu, dalam metode ini peneliti berhadapan langsung (tatap muka) dengan responden untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan mendapatkan tujuan yang mampu menjelaskan masalah penelitian.
3. Dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data pada tahap ke tiga, di mana dokumentasi merupakan dokumen yang melengkapai hasil observasi dan

wawancara, dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan setelah data sudah terkumpul berdasarkan teknik dalam memperoleh data sebelumnya. Komponen-komponen analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu:

1. Kondensasi data (*Data Condensation*)

Kondensasi data yang mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan atau transformasi data yang akan tercantum dari catatan yang ditulis dilapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan-bahan empiris lainnya. Data kualitatif tersebut dapat diubah dengan cara seleksi, ringkasan, atau uraian menggunakan kata-kata sendiri dan lain-lain. Berdasarkan data yang dimiliki, peneliti akan mencari data, tema dan pola mana yang penting, sedangkan data yang dianggap tidak penting akan dibuang.

2. Penyajian data (*Data Display*)

Data yang disajikan adalah data yang telah melewati tahap reduksi. Penyajian data dilakukan dengan tujuan agar penulis lebih mudah untuk memahami permasalahan yang terkait dalam penelitian dan dapat melanjutkan langkah berikutnya. Pada umumnya penyajian merupakan suatu pengaturan, kumpulan informasi yang telah dikerucutkan sehingga dapat

sebuah kesimpulan. Penyajian data dapat dilakukan dengan menggunakan bagan, uraian yang disingkat, skema dan lain-lain.

### 3. Pengambilan kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Apabila tahap kondensasi dan penyajian data telah dilakukan, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah mengambil kesimpulan. Pengambilan kesimpulan merupakan suatu proses di mana peneliti menginterpretasikan data dari awal pengumpulan disertai pembuatan pola pada uraian atau penjelasan. Pengambilan kesimpulan merupakan bukti terhadap penelitian yang dilakukan.

### G. Pengabsahan Data

Triangulasi adalah salah satu cara yang digunakan dalam uji keabsahan hasil penelitian. Teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai pengumpulan data dan sumber data yang telah diperoleh, ada tiga macam triangulasi, diantaranya:

#### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan suatu informasi yang telah diperoleh dengan melakukan wawancara dengan sumber yang berbeda. Misalnya, membandingkan hasil observasi dengan wawancara, membandingkan perkataan umum dan perkataan secara pribadi, serta membandingkan hasil wawancara dengan keadaan dilapangan.

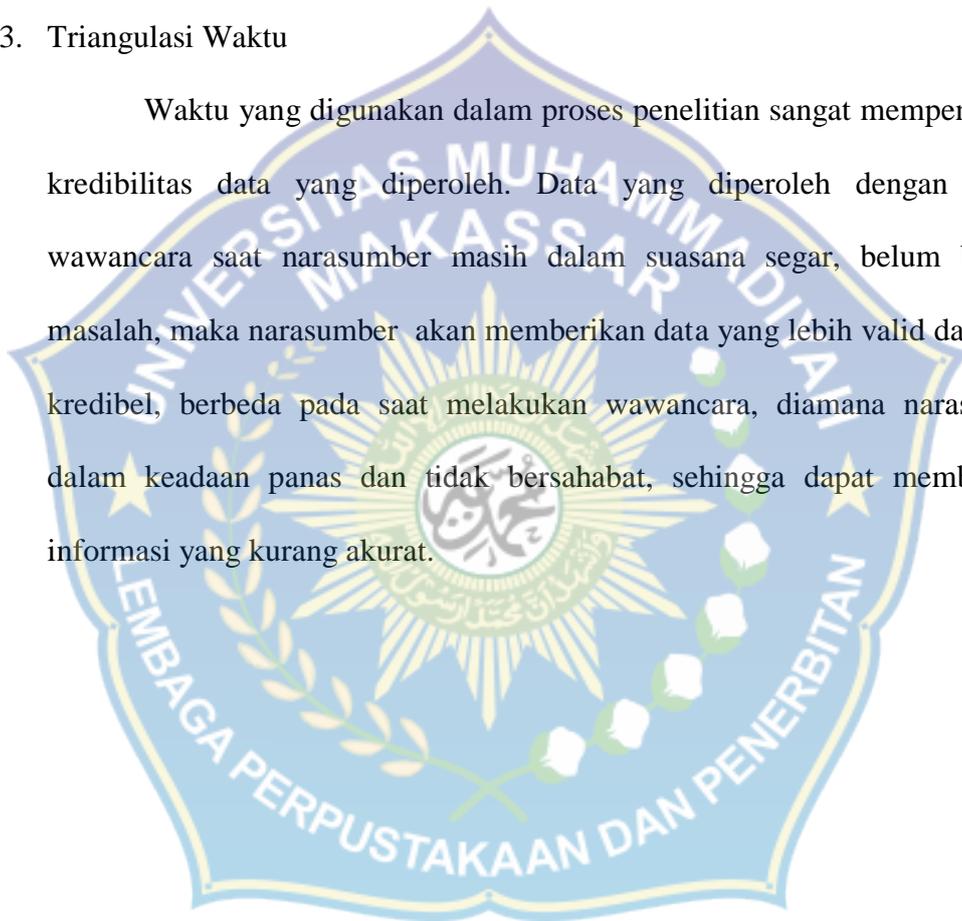
#### 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah untuk menguji kredibilitas data dengan cara membuktikan data kepada sumber yang sama dengan melakukan teknik

berbeda. Misalnya, melakukan wawancara untuk mendapatkan data, lalu dibuktikan dengan observasi. Bila data yang didapatkan belum akurat, maka peneliti harus melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber yang bersangkutan atau yang dapat memberikan informasi terkait dengan pertanyaan peneliti.

### 3. Triangulasi Waktu

Waktu yang digunakan dalam proses penelitian sangat mempengaruhi kredibilitas data yang diperoleh. Data yang diperoleh dengan teknik wawancara saat narasumber masih dalam suasana segar, belum banyak masalah, maka narasumber akan memberikan data yang lebih valid dan lebih kredibel, berbeda pada saat melakukan wawancara, di mana narasumber dalam keadaan panas dan tidak bersahabat, sehingga dapat memberikan informasi yang kurang akurat.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Letak Geografis dan Keadaan Alam

Kabupaten Pinrang merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi selatan, tepatnya berada  $\pm$  180 Km dari kota Makassar dengan memiliki luas  $\pm$  1.961,77 Km<sup>2</sup>, yang terdiri dari tiga dimensi kewilayahan meliputi dataran rendah, laut dan dataran tinggi. Secara administratif pemerintahan terdiri dari 12 kecamatan, 39 kelurahan, 65 desa yang meliputi 96 lingkungan dan 181 dusun. Sebagian besar wilayah kecamatan merupakan daerah pesisir yang memiliki luas 1.457,19 Km<sup>2</sup>. adapun batas wilayah berbatasan dengan kabupaten Toraja, sebelah timur berbatasan dengan kabupaten Enrekang dan Sidrap, sebelah barat berbatasan dengan selat Makassar dan kabupaten Polewali Mandar dan dibagian selatan berbatasan dengan kota Pare-pare .

Kecamatan Lembang adalah salah satu dari 12 Kecamatan yang ada dalam wilayah Kabupaten Pinrang yang terletak kearah utara Kabupaten dengan jarak kurang lebih 38 Km dari Ibu kota Kabupaten, dengan luas wilayah 733,09 Km<sup>2</sup>. adapun secara administratif pemerintahan Kecamatan Lembang yang terdiri dari 2 Kelurahan yaitu Tadokkong, Betteng dan terdiri dari 14 Desa yaitu, Bakar, Basseang, Benteng Paremba, Binanga Karaeng, Kariango, Lembang Mesakada, Letta, Pakeng, Pangaparang, Rajang, Sabbang Paru, Sali Sali, Suppirang dan Uluasaddang.

Kecamatan Lembang berada pada ketinggian 2-1908 m dari permukaan laut Terletak pada koordinat antara 4°10'30" sampai 3°19'13" Lintang Selatan dan 119°26'30" sampai 119°47'20" Bujur Timur, dengan berbatasan dengan provinsi Sulawesi Barat dengan jarak 33 km dari Kabupaten Polewali Mandar, dan jarak dari PLTA Bakaru 25 km.

Berdasarkan data dari Dinas PU Pengairan kabupaten Pinrang, rata-rata curah hujan di Kabupaten Pinrang sebesar 277,42 mm/bulan. Curah hujan terendah terjadi pada bulan September yakni sebesar 80 mm, sedangkan curah hujan tertinggi terjadi pada bulan Oktober yakni sebesar 698 mm. dengan suhu udara rata-rata normal antara 27° C dengan kelembapan udara 82%-85%.

Kecamatan Lembang memiliki banyak objek wisata yang mampu menarik pengunjung diantaranya wisata Air terjun Karawa yang terletak di Kelurahan Betteng, Wisata Kalijodoh yang terletak di Kelurahan Betteng, wisata Karomba yang terletak di Desa Suppirang, dan wisata pantai Bahari Kanipang yang terletak di Desa Sabbang Paru.

## **2. Keadaan Penduduk**

### **a. Sejarah singkat objek wisata Permandian Air Panas Lemo Susu**

Objek wisata permandian air panas lemo susu adalah salah satu destinasi wisata yang ada sejak tahun 1990, yang terletak di Kelurahan Betteng Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang dengan jarak dari ibukota kabupaten sejauh 57 km, untuk menuju lokasi wisata sangat mudah karena jalan menuju wisata merupakan jalan menuju ke PLTA Bakaru, baik dengan menggunakan roda dua ataupun dengan roda empat. Permandian air panas Lemo susu berada di atas

sebuah lahan yang luasnya 20 hektar dengan berbagai sebuah fasilitas yang disediakan antara lain adalah kolam renang, bangunan-bangunan sebagai tempat untuk istirahat, serta pondok-pondok untuk karaokean.

Keunikan yang dimiliki wisata permandian adalah dengan udara yang sejuk cocok untuk wisatawan yang ingin menikmati suasana pedesaan dengan udara pedesaan yang segar dengan suasana yang tenang, bebas dari polusi dan kebisingan dari kota besar. Permandian alam lemo susu adalah permandian air panas yang di sekelilingnya terdapat pohon-pohon yang rindang dan alami, dengan adanya kondisi air kolam yang tidak terlalu panas atau terasa hangat.

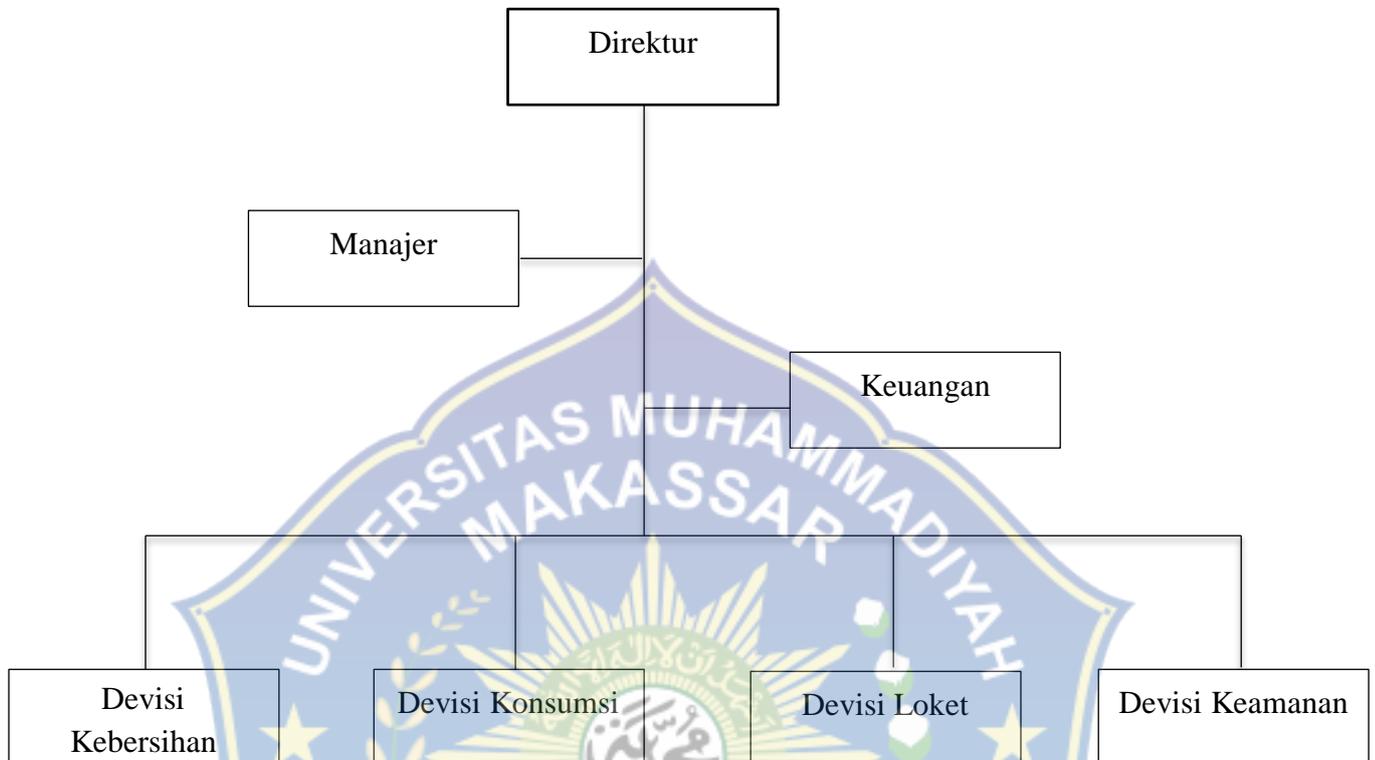
#### b. Mata Pencarian Masyarakat Sekitar Permandian Air Panas Lemo Susu

Secara umum masyarakat sekitar objek wisata permandian air panas lemo susu adalah seorang petani jagung, dengan hasil panen menjadi suplayer untuk Kabupaten Pinrang itu sendiri dan daerah tetangga Kabupaten Sidrap. Selain penduduk sekitar berprofesi sebagai petani jagung, juga menggantungkan hidupnya sebagai petani kakao, bahkan ada juga yang pergi merantau untuk memenuhi kebutuhan hidup.

### **3. Tugas Pokok dan Struktur Organisasi**

Adapun struktur organisasi CV. Bukit Indah dalam mengelolah obyek wisata permandian air panas lemo susu yang berada di Kelurahan Betteng, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan.

### Struktur Organisasi CV. Bukit Indah



*Gambar 3.1 : Struktur organisasi*

Sebagaimana digambarkan pada struktur organisasi CV. Bukit Indah maka tugas pokok dan susunan organisasi terdiri dari:

#### 1. Direktur

Tugas pokok : memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan atau institusi.

## 2. Manajer

Tugas pokok : seorang manajer memiliki tugas sebagai pemimpin dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, mengendalikan dan mengatur, membangun kepercayaan antar karyawan, seorang manajer memiliki tugas dalam mengembangkan kualitas organisasi atau perusahaan selain itu manajer juga dapat mengevaluasi aktivitas dalam organisasi atau perusahaan Tidak hanya bertugas dan berkewajiban untuk mengarahkan dan mengevaluasi namun mampu memberikan ide, gagasan dan solusi terkait isu-isu yang terjadi di dalam proses organisasi.

## 3. Keuangan

Tugas pokok : Manajer keuangan akan bekerja sama dengan manajer lain dan bertugas untuk merencanakan dan meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan, mengambil keputusan penting investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut, menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan agar bisa berjalan seefisien mungkin dengan menjalin kerjasama dengan manajer lainnya, penghubung antara perusahaan dengan pasar keuangan sehingga bisa mendapatkan dana dan memperdagangkan surat berharga perusahaan.

## 4. Devisi Kebersihan

Tugas Pokok : melaksanakan kegiatan untuk membantu dalam meningkatkan kebersihan dan membangun prasarana serta perbaikan lingkungan organisasi, melaksanakan kegiatan untuk melaksanakan

program dalam pengawasan lingkungan organisasi, melaksanakan kegiatan di bidang peningkatan kebersihan, keindahan, kesehatan dan penghijauan dalam lingkungan organisasi

#### 5. Devisi Konsumsi

Tugas pokok : mengatur persediaan makanan yang dibutuhkan dalam organisasi mulai dari makanan yang dibutuhkan baik untuk para karyawan maupun persiapan makanan para pengunjung wisata dengan mempertimbangkan kualitas makanan yang dipilih sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pengunjung wisata.

#### 6. Devisi Locket

Tugas pokok : dalam pariwisata petugas loket bertugas dalam memberikan pelayanan kepada para pengunjung dalam hal membeli tiket sebelum masuk dalam lokasi wisata. Selain itu penjaga loket memiliki peran dalam membrikan laporan kepada atasan mengenai jumlah pemasukan yang masuk.

#### 7. Devisi Keamanan

Tugas pokok: Melakukan pengamanan ditempat kerja. Melakukan tindakan pencegahan dari hal-hal yang tidak diinginkan di lingkungan wisata,dengan melakukan pengamanan secara maksimal. Laporan dan pencatatan setiap aktifitas dan kejadian setiap hari di buku laporan atau buku mutasi. Melindungi setiap orang yang berada di lingkungan wisata,dengan melakukan pengawasan segala aktifitas orang yang berada di lingkungan pengamanannya.

#### 4. Kunjungan Wisatawan

Kunjungan wisatawan Objek Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu 3 bulan berturut, dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.2 : Kunjungan Wisatawan Lemo Susu Bulan April-Juni 2019**

BULAN	WISATAWAN
April	840
Mei	980
Juni	1.540
<b>JUMLAH</b>	<b>3.360</b>

*Sumber : CV. Bukit Indah*

#### B. Hasil Penelitian

Sektor pariwisata sebagai salah satu penggerak perekonomian, pembangunan pariwisata mempunyai peranan penting karena diharapkan dapat membuka kesempatan berusaha dan kesempatan kerja serta peningkatan pendapatan asli daerah, selain itu pariwisata juga merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan masyarakat akan kepuasan nilai-nilai yang bersifat batiniah. Dalam rangka memanfaatkan peluang pariwisata yang secara prospektif dapat memberikan keuntungan, maka diperlukan sumber daya manusia dalam mengelolah objek wisata agar pengelolaan wisata dapat berjalan dengan baik dan pengunjung wisata mendapatkan pelayanan dengan baik. Untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi harus di dukung dengan adanya karyawan ingin bekerja dengan hal itu karyawan harus memiliki sebuah motivasi untuk bekerja lebih baik dalam organisasi, dengan hal itu untuk melihat kinerja karyawan dengan baik maka diperlukan motivasi sumber daya manusia.

## 1. Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang menggerakkan tindakan belajar atau tindakan-tindakan pendidikan yang lain. Terdapat beberapa teori motivasi yang dapat diterapkan dalam bidang pendidikan, yaitu teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow, teori motivasi intrinsik-ekstrinsik, dan teori motivasi berprestasi. Dengan adanya pendidikan dalam dunia kerja seorang karyawan akan memiliki kemampuan serta pengetahuan mengenai pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan MS selaku Direktur CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Tingkat pendidikan di CV. Bukit Indah tidak terlalu berpengaruh, pengembangan wisata permandian air panas lemo susu tidak membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, hal ini dikarenakan dalam hal pengembangan yang dilakukan hanyalah melakukan beberapa perbaikan, seperti pengecatan ulang, pembenahan dinding-dinding kolam yang sudah mengalami kerusakan, melakukan pembersihan yang berada pada area kolam dan menata ulang taman-taman yang ada dilokasi objek wisata. permandian air panas Lemo susu”. (Wawancara dengan ML, 09 April 2019)

Dari hasil wawancara diatas menyatakan bahwa pendidikan karyawan tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap pengembangan wisata Karena kegiatan yang dilakukan dalam pengelolaan wisata lemo susu hanya berupa perbaikan-perbaikan kolam yang mengalami kerusakan. Adapun tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan berbeda-beda mulai dari tingkat SD sampai pada tingkat SMA seperti yang digambarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3 : Tingkat pendidikan karyawan CV. Bukit Indah**

No.	Pendidikan	Jumlah
1	SD	3
2	SMP	5
3	SMA	3
	<b>Jumlah</b>	<b>11</b>

*Sumber : CV. Bukit Indah*

Senada dengan yang dikatakan oleh DH selaku Manajer CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Tingkat pendidikan karyawan hanya setingkat SD, SMP, dan SMA, hal ini karena yang menjadi karyawan adalah masyarakat yang ada di sekitar wisata lemo susu dan memiliki tingkat pendidikan yang cukup rendah”. (Wawancara dengan DH, 09 April 2019)

Dari hasil wawancara diatas menyatakan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada CV.Bukit indah hanya setingkat sekolah dasar dan yang paling tinggi sekolah menengah atas dan merupakan masyarakat yang tinggal di sekitar wisata.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat mengenai pendidikan di CV. Bukit Indah, maka peneliti melakukan wawancara dengan MI yang merupakan salah satu karyawan pada bagian kebersihan CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Menurut saya dengan pendidikan yang saya miliki sudah cukup untuk menjadi karyawan meskipun hanya setingkat SMA, pendidikan tidak terlalu di proritaskan dalam merekrut karyawan di CV. Bukit Indah”. (Wawancara dengan MI, 09 April 2019)

Lanjut wawancara dengan MT yang merupakan salah satu pengunjung pada wisata permandian air panas lemo susu yang mengatakan bahwa:

“Melihat bentuk fisik dari kolam lemo susu, menurut saya biasa-biasa saja dan melihat situasi dari pengembangannya tidak ada perubahan yang terlalu menonjol dari tahun-tahun sebelumnya. hal ini mungkin dikarenakan karyawan-karyawan tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang bagaimana cara melakukan pengembangan dalam objek wisata”. (Wawancara dengan MT, 12 April 2019)

Dari hasil wawancara menyatakan bahwa pengunjung tidak mendapatkan kepuasan terhadap wisata dikarenakan tidak adanya perubahan yang signifikan dan hal ini karena kurangnya pendidikan tentang pengelolaan wisata.

Melihat hasil wawancara dengan beberapa informan, maka peneliti kembali melakukan wawancara dengan Direktur CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Dalam perekrutan karyawan, kami tidak terlalu memprioritaskan tingkat pendidikan, hal yang kami lihat adalah keuletan, pekerja keras selain itu karyawan-karyawan yang saya rekrut tidak lain adalah keluarga saya sendiri. dikarenakan wisata permandian Lemo susu ini memiliki jarak yang dekat dengan rumah mereka”. (Wawancara dengan ML, 12 April 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada CV. Bukit Indah tidak terlalu diprioritaskan hal ini dilihat dari tingkat pendidikan karyawan hanya setingkat SMA. Kemudian dalam hal pengembangan tidak terlalu signifikan dari segi pengelolaan wisata permandian air panas lemo susu, pengembangan-pengembangan yang dilakukan hanya berupa pengecatan, perbaikan dinding-dinding kolam yang mengalami kerusakan dan penataan ulang taman-taman yang ada di sekitar objek wisata, namun adapun keluhan dari pengunjung bahwa kurangnya pendidikan pada pengelolaan wisata lemo susu sehingga tidak adanya perubahan dalam pengembangan wisata.

## 2. Pelatihan

Program pelatihan diperuntukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, dapat mengurangi absensi, perputaran dan menghindari diri dari keusangan serta mampu melaksanakan sebuah pekerjaan dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ML selaku Direktur CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Pelatihan yang kami lakukan adalah ikut serta dalam pelatihan yang dilakukan oleh dinas pariwisata Kabupaten Pinrang dengan mengikut sertakan manajer dan karyawan. setelah melakukan pelatihan pada Dinas pariwisata, pelatihan selanjutnya kami lakukan dengan cara memberikan arahan-arahan mengenai tugas yang akan dikerjakan pada wisata lemo susu”. (Wawancara dengan ML, 09 April 2019)

Dari hasil wawancara diatas menyatakan bahwa pelatihan pada CV. Bukit indah dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pinrang dengan mengikut sertakan sebagian karyawan.

Senada dengan yang dikatakan oleh salah satu karyawan CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Pelatihan yang saya dapatkan adalah ikut serta dalam pelatihan yang dilakukan oleh dinas pariwisata, dalam pelatihan yang diadakan oleh dinas pariwisata hal yang saya dapatkan adalah pelatihan mengenai cara melakukan pengelolaan pariwisata untuk melakukan pengembangan objek wisata. (Wawancara dengan DH, 12 April 2019)

Lanjut wawancara dengan MI yang merupakan salah satu karyawan di CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Selama saya bekerja sebagai karyawan saya belum pernah mendapatkan pelatihan, hanya berupa arahan yang saya dapatkan mengenai bagaimana saya melakukan pekerjaan”. (Wawancara dengan MI, 12 April 2019)

Dari hasil wawancara diatas menyatakan bahwa tidak ada pelatihan secara khusus terhadap karyawan mrengeni pengelolaan wisata, pelatihan yang dilakukan hanya berupa arahan-arahan mengenai tugas yang akan dikerjakan.

Lanjut wawancara dengan CM yang merupakan salah satu karyawan di CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Menurut saya perlu dilakukan pelatihan, hal ini dapat mendukung kinerja karyawan dalam hal pengelolaan untuk menunjang pengembangan objek wisata di permandian air panas Lemo susu”. (Wawancara dengan CM 12, April 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh CV. Bukit Indah hanya sekedar ikut serta dalam pelatihan yang dilakukan di Dinas Pariwisata. Tidak terdapat pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh CV. Bukit Indah, adapun pelatihan yang dilakukan hanya memberikan pengarahan-pengarahan mengenai pembagian tugas. Namun terlihat bahwa karyawan di CV. Bukit Indah membutuhkan pelatihan untuk menunjang pengetahuan dalam mengelolah dan mengembangkan wisata permandian air panas lemo susu.

### **3. Gaji**

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawanya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ML selaku Direktur CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Sistem penggajian yang kami lakukan adalah sistem penggajian yang dilaksanakan setiap bulan. Dengan memberikan gaji setiap bulan kepada setiap karyawan”. (Wawancara dengan ML, 09 April 2019)

Dari hasil wawancara diatas menyatakan bahwa penggajian yang dilakukan pada CV. Bukit indah tidak menentu tergantung dari hasil pendapatan yang di terima

Sejalan yang dikatakan oleh MI salah satu karyawan CV.Bukit Indah yang mengatakan bahwa

“Gaji yang kami peroleh dalam 1 bulan Rp. 1.500.000, tetapi terkadang dalam 1 bulan gaji yang kami peroleh paling rendah Rp.300.000, hal ini dikarenakan kurangnya jumlah pengunjung”. (Wawancara dengan MI, 20 April 2019)

Lanjut wawancara dengan CM salah satu karyawan yang mengatakan bahwa

“Gaji yang kami dapatkan tergantung dari jumlah pengunjung, jika pengunjung meningkat otomatis jumlah gaji yang kita dapatkan juga mengalami peningkatan, jumlah pengunjung meningkat ketika libur panjang, atau sesudah hari raya idul fitri”. (Wawancara dengan CM, 09 April 2019)

Lanjut wawancara dengan SY salah satu karyawan yang mengatakan bahwa

“Gaji yang kami peroleh tidak menentu, terkadang kami mendapat gaji yang sangat rendah, hal inilah yang membuat kami terkadang lebih memilih tidak datang bekerja dan lebih memilih bertani jangung karena penghasilan dari bertani jangung lebih tinggi”. (Wawancara dengan SY, 25 April 2019)

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa sisitem penggajian pada CV. Bukit Indah dilakukan setiap bulan, gaji yang diberikan untuk karyawan tergantung dari jumlah pengunjung di permandian air panas lemo susu. Dan masih banyak karyawan yang mengeluh karena gaji yang tidak menentu

sehingga terkadang tidak datang untuk bekerja dan lebih memilih untuk berkebun jagung.

#### 4. Promosi

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcome*) yang semakin membesar bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ML selaku Direktur CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Promosi yang dilakukan CV. Bukit Indah sampai saat ini belum pernah dilakukan, hal ini dikarenakan di kantor kami belum membutuhkan yang namanya promosi jabatan. Karena karyawan yang kami miliki tidak terlalu banyak”. (wawancara dengan ML, 09 April 2019)

Sejalan dengan yang dikatakan oleh MI salah satu karyawan CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa :

“Promosi yang dilakukan di CV. Bukit Indah sampai pada saat ini belum pernah dilakukan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan hanyalah berupa kenaikan gaji bukan kenaikan pangkat”. (wawancara dengan MI, 09 April 2019)

Lanjut wawancara dengan SY salah satu karyawan CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa:

“Menurut saya setidaknya perlu dilakukan promosi, karena terdapat karyawan yang sudah 10 tahun bekerja sebagai karyawan termasuk saya, yang sudah bekerja selama 8 tahun namun belum pernah mengalami kenaikan pangkat atau jabatan”. (wawancara dengan SY, 12 April 2019)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi di CV. Bukit Indah belum pernah dilakukan, hal ini dikarenakan di kantor tersebut belum membutuhkan yang namanya promosi jabatan. Hal ini karena karyawan yang tidak terlalu banyak, namun terdapat salah satu karyawan mengatakan perlu adanya promosi jabatan dikarenakan pengalaman kerja yang sudah lama.

### **C. Pembahasan**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah digambarkan pada bagian sebelumnya, maka peneliti akan membahas data-data yang diperoleh, dikaitkan dengan kajian kepustakaan atau referensi dalam penelitian ini. Berikut akan dipaparkan lebih jelas dari hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti.

Motivasi sumber daya manusia pada CV. Bukit Indah dalam mengelola objek wisata Permandian Air Panas Lemo Susu masih tergolong belum optimal meskipun terdapat alasan-alasan mengenai hal tersebut. Keempat motivasi sumber daya manusia yang menjadi fokus kajian peneliti pada CV. Bukit Indah mulai dari pendidikan, pelatihan, penggajian dan yang terakhir adalah promosi.

#### **1. Pendidikan**

Pendidikan karyawan pada CV. Bukit Indah dalam pengelolaan objek wisata permandian air panas lemo susu yaitu pendidikan pada CV. Bukit Indah, menurut ML selaku Direktur CV. Bukit Indah mengatakan pendidikan karyawan tidak terlalu berpengaruh, dalam pengembangan wisata permandian air panas

lemo susu tidak membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sesuai dengan tabel 3.2 tentang tingkat pendidikan karyawan pada CV. Bukit Indah yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan paling tinggi hanya setingkat SMA, karena dalam pengembangan yang dilakukan hanya pembenahan-pembenahan dinding kolam yang mengalami kerusakan, melakukan pembersihan pada area kolam dan menata ulang taman-taman dalam objek wisata, maksudnya bahwa pendidikan karyawan dalam pengelolaan wisata tidak terlalu diprioritaskan dalam hal ini kegiatan pengelolaan yang dilakukan hanya berupa pembenahan-pembenahan sehingga tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi. Pendapat ML selaku Direktur mengenai pendidikan sependapat dengan yang dikatakan DH selaku manajer pada CV. Bukit Indah mengatakan bahwa tingkat pendidikan karyawan ada yang hanya lulusan SD, SMP, dan SMA saja, dan adapun yang menjadi karyawan merupakan masyarakat yang ada di sekitar lokasi wisata. Pendapat ML selaku Direktur dan DH berpendapat bahwa tingkat pendidikan pada CV. Bukit Indah tidak terlalu berpengaruh dalam pengelolaan wisata, hal tersebut sama dengan yang dikatakan oleh MI selaku karyawan pada CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa pendidikan setingkat SMA sudah cukup untuk menjadi karyawan pada CV. Bukit Indah karena tingkat pendidikan tidak terlalu diprioritaskan. Menurut MT selaku pengunjung wisata permandian air panas lemo susu memiliki pendapat yang berbeda yang mengatakan bahwa melihat bentuk fisik dari kolam lemo susu itu biasa-biasa saja dan tidak ada perubahan yang signifikan dari tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan dalam mengembangkan

objek wisata, maksudnya bahwa dengan adanya pengetahuan tentang pengelolaan wisata akan memberikan pengaruh dalam pengembangan wisata. Hal tersebut sesuai yang dikatakan Suprihanto (2002:102) bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan dalam memperbaiki kemampuan seorang pegawai dengan menggunakan cara dalam meningkatkan suatu pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum maupun pengetahuan ekonomi pada umumnya, dan juga termasuk dalam peningkatan menguasai sebuah teori dalam menghadapi masalah-masalah dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian pendidikan pada CV. Bukit Indah dalam pengelolaan wisata Permandian Air Panas Lemo Susu jika dibandingkan dengan teori yang digunakan dengan peneliti maka pendidikan karyawan pada CV. Bukit Indah dikatakan tidak baik karena pendidikan tidak terlalu diprioritaskan hal ini dilihat dari tingkat pendidikan karyawan hanya setingkat SMA. Kemudian dalam hal pengembangan tidak terlalu signifikan dari segi pengelolaan wisata permandian air panas lemo susu, pengembangan-pengembangan yang dilakukan hanya berupa pengecatan, perbaikan dinding-dinding kolam yang mengalami kerusakan dan penataan ulang taman-taman yang ada di sekitar objek wisata, namun adapun keluhan dari pengunjung bahwa kurangnya pendidikan pada pengelolaan wisata lemo susu sehingga tidak adanya perubahan dalam pengembangan wisata

## 2. Pelatihan

Motivasi sumber daya manusia pada aspek pelatihan pada CV. Bukit Indah dalam pengembangan wisata permandian air panas lemo susu, menurut ML selaku

Direktur CV. Bukit Indah pelatihan yang dilakukan adalah ikut serta dalam pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Pinrang dengan mengikut sertakan manajer dan karyawan, setelah melakukan pelatihan pada Dinas Pariwisata selanjutnya memberikan arahan-arahan mengenai tugas yang akan dikerjakan, maksudnya pelatihan dilakukan pada Dinas Pariwisata dengan mengikutsertakan karyawan setelah mengikuti kegiatan pelatihan dilakukan lagi pengarahan terhadap pembagian tugas-tugas pada karyawan, menurut DH selaku manajer sependapat dengan yang dikatakan oleh ML selaku Direktur CV. Bukit indah yang mengatakan bahwa pelatihan didapatkan dalam pelatihan yang diikuti pada Dinas Pariwisata mengenai cara dalam melakukan pengelolaan wisata untuk mengembangkan objek wisata.

MI selaku karyawan pada CV. Buki Indah yang mengatakan hal berbeda yang mengatakan bahwa selama menjadi karyawan belum pernah mendapatkan pelatihan khusus yang dilakukan karena yang didapatkan hanya berupa pengarahan, menurut CM selaku karyawan sependapat dengan yang dikatakan oleh MI yang juga merupakan karyawan pada CV. Bukit indah yang mengatakan perlu dilakukan pelatihan, hal ini dapat mendukung kinerja karyawan dalam hal pengelolaan untuk menunjang pengembangan objek wisata dipemandian air panas lemo susu. Maksudnya adalah dengan adanya pelatihan yang dilakukan akan menunjang pengetahuan dan keterampilan mengenai pengelolaan wisata untuk mengembangkan objek wisata. Hal tersebut sesuai yang dikatakan Pangabean (2004) pelatihan diartikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk

melaksanakan pekerjaan sekarang. Pelatihan dapat dilakukan juga dalam hal melakukan studi banding di wisata lain sehingga dapat mengambil sebuah pengalaman baru dalam hal pengelolaan wisata. Pelatihan dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan, meningkatkan moral karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, memperbaiki kinerja, karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan dapat diminimalkan dengan program pelatihan dan pengembangan, membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat menggunakan teknologi baru.

Berdasarkan hasil penelitian indikator pendidikan pada CV. Bukit Indah dalam pengelolaan wisata Permandian Air Panas Lemo Susu jika dibandingkan dengan teori yang digunakan dengan peneliti maka pelatihan karyawan pada CV. Bukit Indah dikatakan belum baik karena pelatihan hanya sekedar ikut serta dalam pelatihan yang dilakukan di Dinas Pariwisata. Tidak terdapat pelatihan khusus yang diselenggarakan, adapun pelatihan yang dilakukan hanya memberikan pengarahan-pengarahan mengenai pembagian tugas. Namun terlihat bahwa karyawan di CV. Bukit Indah membutuhkan pelatihan untuk menunjang pengetahuan dalam mengelolah dan mengembangkan wisata permandian air panas lemo susu.

### 3. Gaji

Motivasi sumber daya manusia dalam aspek penggajian pada CV. Bukit Indah dalam pengembangan wisata Permandian Air Panas Lemo Susu, menurut ML selaku Direktur CV. Bukit Indah yang mengatakan bahwa system penggajian yang dilakukan adalah system penggajian yang dilakukan setiap bulan, menurut MI selaku karyawan yang mengatakan hal yang sama dengan ML selaku Direktur yang mengatakan bahwa gaji yang diperoleh dalam 1 bulan Rp. 1.500.000 namun terkadang juga mendapatkan gaji paling rendah Rp. 300.000 hal ini dikarenakan kurangnya pengunjung, CM selaku karyawan mengatakan hal yang sama dengan ML selaku Direktur dan MI selaku karyawan yang mengatakan bahwa gaji yang didapatkan tergantung dengan jumlah pengunjung, jika pengunjung meningkat otomatis jumlah gaji yang didapat juga akan mengalami peningkatan jumlah pengunjung meningkat ketika libur panjang.

SY selaku karyawan mengatakan hal yang berbeda bahwa gaji yang diperoleh tidak menentu terkadang mendapat gaji yang rendah sehingga hal ini terkadang membuat karyawan untuk tidak datang bekerja dan lebih memilih untuk bertani jagung. Hal tersebut sesuai yang dikatakan Andrew F.Sikulla (Mokijat 2002) mengatakan bahwa gaji adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian gaji pada CV. Bukit Indah dalam pengelolaan wisata Permandian Air Panas Lemo Susu jika dibandingkan dengan teori yang digunakan dengan peneliti maka penggajian karyawan pada CV. Bukit Indah

dikatakan belum baik karena sistem penggajian yang dilakukan setiap bulan, gaji yang diberikan untuk karyawan tergantung dari jumlah pengunjung di permandian air panas lemo susu. Dan masih banyak karyawan yang mengeluh karena gaji yang tidak menentu sehingga terkadang tidak datang untuk bekerja dan lebih memilih untuk berkebun jagung.

#### 4. Promosi

Motivasi sumber daya manusia pada aspek promosi di CV. Bukit Indah dalam pengembangan wisata permandian air panas lemo susu menurut ML selaku Direktur yang mengatakan bahwa promosi yang dilakukan pada CV. Bukit Indah sampai saat ini belum pernah dilakukan, hal ini dikarenakan di kantor belum membutuhkan promosi jabatan dan karyawan yang dimiliki tidak terlalu banyak. Maksudnya adalah dalam CV. Bukit Indah belum menerapkan system promosi terhadap karyawan karena promosi tidak terlalu dibutuhkan karyawan.

MI selaku karyawan mengatakan hal sama dengan ML selaku Direktur yang mengatakan bahwa promosi sampai saat ini belum pernah dilakukan, penghargaan yang diberikan hanya berupa kenaikan gaji. Maksudnya bahwa tidak ada kenaikan jabatan tetapi penghargaan yang diberikan berupa kenaikan gaji terhadap karyawan. SY selaku karyawan mengatakan hal yang berbeda bahwa perlu dilaksanakan promosi jabatan terhadap karyawan, karena sebagian karyawan ada yang sudah bekerja selama 10 tahun. Hal tersebut sesuai yang dikatakan Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi

dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian promosi pada CV. Bukit Indah dalam pengelolaan wisata Permandian Air Panas Lemo Susu jika dibandingkan dengan teori yang digunakan dengan peneliti maka promosi karyawan pada CV. Bukit Indah dikatakan tidak baik karena promosi pada CV. Bukit Indah belum pernah dilakukan, hal ini dikarenakan di kantor tersebut belum membutuhkan promosi jabatan. Dan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak, namun terdapat salah satu karyawan mengatakan perlu adanya promosi jabatan dikarenakan pengalaman kerja yang sudah lama.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan mengenai Motivasi sumber daya manusia dalam pengembangan wisata permandian air panas lemo susu pada CV. Bukit Indah maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan motivasi sumber daya manusia yang menjadi fokus penelitian yang meliputi:

1. Pendidikan karyawan pada CV. Bukit Indah dalam pengembangan wisata permandian air panas lemo susu dikategorikan tidak baik, karena pendidikan tidak diprioritaskan, pendidikan karyawan hanya setingkat sekolah menengah sehingga kurangnya pengetahuan dalam hal pengelolaan wisata.
2. Pelatihan pada CV. Bukit Indah dalam pengembangan wisata permandian air panas lemo susu dikategorikan belum baik, karena pelatihan yang didapatkan di Dinas pariwisata tidak dikembangkan dan tidak ada pelatihan khusus yang diadakan terhadap semua karyawan.
3. Gaji sistem penggajian pada CV. Bukit Indah dalam pengembangan wisata permandian air panas lemo susu dikategorikan belum baik, karena system penggajian yang dilakukan tidak menentu sehingga sebagian karyawan terkadang tidak masuk kerja dan memilih untuk pergi berkebun.
4. Promosi pada CV. Bukit Indah dalam pengembangan wisata permandian air panas lemo susu dikategorikan tidak baik karena promosi belum dilaksanakan padahal karyawan menganggap perlu adanya promosi untuk memotivasi kerja.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka berikut ini dikemukakan saran atau masukan bagi instansi terkait pelaksanaan motivasi sumber daya manusia yang baik pada CV. Bukit Indah dalam pengembangan wisata Permandian Air Panas Lemo Susu dinilai belum efektif, oleh karena itu pihak CV. Bukit Indah sebagai pengelola wisata yang bertugas dalam mengelola objek wisata dengan memperhatikan karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik dan mampu bekerja dengan baik sehingga terwujud pengembangan wisata Permandian Air Panas Lemosu. Adapun saran yang diajukan agar motivasi sumber daya manusia di CV. Bukit Indah berjalan lebih efektif yaitu:

1. Perlu adanya penambahan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan mengenai pariwisata sehingga dapat memberikan pengelolaan yang baik dalam mengembangkan wisata
2. Perlu adanya peningkatan pelatihan kepada karyawan sehingga memiliki kemampuan dan keterampilan mengenai pengelolaan wisata
3. Perlu adanya iklim kerja yang kondusif dan nyaman untuk karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja
4. Perlu adanya promosi untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pelayanan yang baik kepada pengunjung

## DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmun. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya Remaja.
- Afandi, Achmad 2017. *Peran Pemerintah Dalam Pengembangan Wisata*. Jurnal.Universitas Brawijaya
- B, Uno. 2007. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Basriyasi, Abdi . 2018. *Sumber Daya Manusia*.
- Darwis, Muhammad Aswar.2017. *Manajemen Pariwisata Air Terjun Bantimurung Kabupaten Maros*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Garniwa, iwa, Sofyandi. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Hasibuan, Melayu, SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judisseno, Rimsky. K. 2017. *Aktivitas dan Kompleksitivitas Kepariwisataaan*. Jakarta: PT Gramedia pustaka utama.
- Makmun, Abin Syamsuddin. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Rosda Karya Remaja
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..
- Martoyo, susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe
- Melania. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Moleong, Lexy J. 1991. *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

Sulaiman, Andi. 2014. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jurnal. Universitas Pendidikan Indonesia

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

#### Dokumen

Undang-undang No.10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataaan

Kecamatan Lembang Dalam Angka 2017

Kabupaten Pinrang Dalam Angka 2017



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

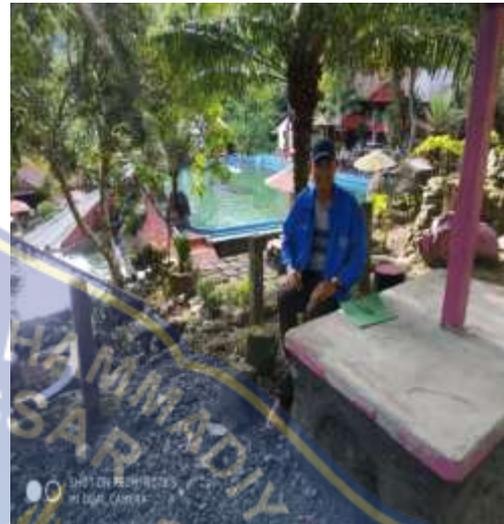
**R**

**A**

**N**



## LAMPIRAN







**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221  
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI**

No : 0241/A.3-II/I/1440/2019

Berdasarkan usulan judul penulisan skripsi mahasiswa tentang rencana judul dan susunan pembimbing mahasiswa dan telah disetujui Ketua Jurusan. Dengan ini Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unismuh Makassar menugaskan pengajar yang namanya tersebut di bawah ini sebagai pembimbing penulisan skripsi saudara :

N a m a : Rusli

S i a m b u k : 10561 05407 15

J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara

Dengan Rencana Judul Skripsi :

"Manajemen Pengembangan Wisata di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang"

Pembimbing I : Dr. H. Muhandiadi, MM

Pembimbing II : Dr. Hj. Badi Setiawati, M.Si

Tugas ini hendaknya dilaksanakan secara sistematis, berkesinambungan dan bertanggungjawab, serta dilakukan evaluasi secara berkala tentang kemajuan dan hasil penulisan yang telah dicapai.

Ditetapkan di Makassar  
Pada Tanggal 28 Januari 2019  
D e k a n,

  
Dr. Hj. Thyani Malik, S.Sos, M.Si  
NBM: 730727.

Tembusan Kepada Yth:

1. Pembimbing I
2. Pembimbing II
3. Ketua Jurusan
4. Mahasiswa yang bersangkutan
5. Arsip



**Universitas  
Muhammadiyah  
Makassar**  
*Integrity - Professionalism - Entrepreneurship*

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
Faculty of Social and Political Sciences

Minara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221  
Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588  
Official Email: [fisip@unismuh.ac.id](mailto:fisip@unismuh.ac.id)  
Official Web: <http://fisip.unismuh.ac.id>

Nomor : 0823/FSP/A.6-VIII/III/1440 H/2019 M  
Lamp. : 1 (satu) Eksemplar  
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di -  
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Rusli  
Stambuk : 105610540715  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di Tempat Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.  
Judul Skripsi : *"Motivasi Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang"*

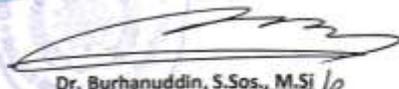
Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katzira.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 26 Maret 2019

Dekan,  
Ub. Wakil Dekan I

  
Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si  
NBM. 1084 366



Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia  
Progress for the Nation and Humankind

Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi  
Public Administration - Government Studies - Communication Science



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411) 865388 Makassar 90221 E-mail: rlp3munismuh@plasma.com



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 949/05/C.4-VIII/III/1440/2019  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

19 Rajab 1440 H  
26 March 2019 M

Kepada Yth,  
Bapak / Ibu Bupati Pinrang  
Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas  
di -  
Pinrang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0823/FSP/A.6-VIII/1440 H/2019 M tanggal 26 Maret 2019, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **RUSLI**  
No. Stambuk : **10561 05407 15**  
Fakultas : **Fakultas Ilmu Sosial dan Politik**  
Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Motovasi Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wisata Permandian Air Panas Lemo Susu di Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 30 Maret 2019 s/d 30 Mei 2019.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP,  
NBM 101 7716



**PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG  
SEKRETARIAT DAERAH**

Jl. Bintang No. Telp. (0421) 923058 - 922914  
PINRANG 91212

Pinrang, 04 April 2019

Nomor : 070/122 /Kemasy.

Kepada

Lampiran : -

Yth, **Camat Lembang**

Perihal : Rekomendasi Penelitian

di-

Tempat.

Berdasarkan Surat Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 949/05/C.4-VIII/III/1440/2019 tanggal 26 Maret 2019 Perihal Permohonan Izin Penelitian, untuk maksud tersebut disampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : **RUSLI**  
NIM : 10561 05407 15  
Pekerjaan/Prog.Studi : Mahasiswa/Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Jl.Bakaru Cappalete Kec. Lembang  
Telepon : 085340950048.

Bermaksud mengadakan Penelitian di Daerah / Instansi Saudara Dalam Rangka Penyusunan Skripsi dengan Judul "**MOTIVASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN WISATA PERMANDIAN AIR PANAS LEMO SUSU DI KECAMATAN LEMBANG KABUPATEN PINRANG**" Yang Pelaksanaannya pada tanggal 30 Maret s/d 30 Mei 2019.

Sehubungan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami menyetujui atau merekomendasikan kegiatan yang dimaksud dan dalam pelaksanaan kegiatan wajib memenuhi ketentuan yang tertera di belakang rekomendasi penelitian ini:

Demikian rekomendasi ini di sampaikan kepada saudara untuk diketahui dan pelaksanaan sebagaimana mestinya.

An. **SEKRETARIS DAERAH**

Asisten Administrasi Umum

  
**Drs. BAU SAWERIGADING**  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
Nip. : 196011231 198803 1 087

Tembusan:

1. Bupati Pinrang Sebagai Laporan di Pinrang;
2. Dandim 1404 Pinrang di Pinrang;
3. Kapolres Pinrang di Pinrang;
4. Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda & Olahraga Kab.Pinrang di Pinrang;
5. Kepala Badan Kesbang dan Politik Kab.Pinrang di Pinrang;
6. Ketua LP3M UNISMUH di Makassar;
7. Yang bersangkutan untuk diketahui;
8. Arsip.



# PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG KECAMATAN LEMBANG

Jalan Poros Pinrang Polman No. 61 Tuppu Telp. (0421) 3911030

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 780/94/KL/V/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang :

Nama : ABDUL PATNAN SITTARA, SE

NIP : 19510516 198611 1 001

Jabatan : Camat

Menerangkan bahwa :

Nama : RUSLI

NIM : 105610540715

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Judul Penelitian : "MOTIVASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
PENCEMBANGAN WISATA PERMANDIAN AIR PANAS  
LEMOSELE DI KECAMATAN LEMBANG KABUPATEN  
PINRANG".

Yang tersebut namanya diatas telah mengadakan penelitian pada tanggal 30 Maret s/d  
30 Mei 2019 diwilayah Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana  
mestinya.

Buttu Sappa, 30 Mei 2019



**ABDUL PATNAN SITTARA, SE**

Pangkat, Pembina Tk.1

NIP : 19510516 198611 1 001

## RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Rusli, Lahir pada tanggal 21 November 1996, Kelurahan Tadokkong Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan. Anak kedua dari pasangan suami istri Lauseng dan Naha Penulis menempuh pendidikan di SDN 225 Kecamatan Lembang

Kabupaten Pinrang dan selesai pada tahun 2009, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Lembang Kabupaten Pinrang dan selesai pada tahun 2012, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 8 Pinrang Kabupaten Pinrang dan selesai pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada Perguruan Tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Peneliti sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menambah ilmu pengetahuan yang nantinya dapat diamalkan dan memberi manfaat.