

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL
PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH:

FONI SRI YULITA

NPM: 145210777

**PROGRAM STUDI KONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Foni Sri Yulita

NPM : 145210777

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti., MM)

PEMBIMBING II

(Drs. Asril., MM)

Mengetahui:

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN

(Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA)

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax.(0761)674834 Pekanbaru-28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

NAMA : FONI SRI YULITA
NPM : 145210777
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL PEKANBARU.

DISETUJUI OLEH:

TIM PENGUJI:

1. Dr.Dra.Hj. Eka Nuraini. R.,M.Si
2. Raja Ria Yusnita,SE.,ME
3. Poppy Camenia Jamil,Se.,M.S.M

MENGETAHUI

PEMBIMBING I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti.,MM)

PEMBIMBING II

(Drs. Asril.,MM)

KETUA PRODI MANAJEMEN

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoan
Telp. (0761)674674 Fax. (0761)674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Foni Sri Yulita
NPM : 145210777
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Idrastuti.,MM
Co Sponsor : Drs. Asril.,MM

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut :

No	Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	06/04/2018	X		Lanjut pembimbing 2		
2	17/04/2018	X		Data Kinerja Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja Jurnal motivasi kerja		
3	17/04/2018	X		Penelitian terdahulu		
4	12/04/2018	X		Lanjut pembimbing 2 ACC Seminar Proposal		
5	18/07/2018		X	Telaah pustaka dimulai dari kinerja data kinerja Populasi dan sampel Penis data Daftar pustaka		
6	21/07/2018	X		Acc Seminar proposal		
7	06/11/2018	X		Acc kuesioner		

				Lanjut Skripsi		
8	28/11/2018	X		Perbaiki sesuai saran Lanjut pembimbing 2		
9	04/12/2018		X	Perbaiki sesuai saran		
10	11/12/2018	X		Jawaban sesuaikan dengan Operasional Variable		
11	21/12/2018	X		Jawaban responden dibahas Pembahasan Kesimpulan dan saran tidak ada angka- angka		
12	27/12/2018	X		Pembahasan dan Saran		
13	07/02/2019	X		Lanjut pembimbing 2		
14	12/03/2019	X		Acc Ujian Hasil		
15	13/03/2019		X	Acc Seminar Hasil		

Pekanbaru, 15 April 2019

Pembantu Dekan I

Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak,CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1992/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 08 April 2019, Maka pada Hari Jumat 12 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Foni Sri Yulita |
| 2. NPM | : 145210777 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 12 April 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : 69 (B) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan bid.Akademis

Sekretaris



Azmansyah, SE.M.Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Azmansyah, SE., M.Econ
3. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si
4. Raja Ria Yusnita, SE., ME
5. Poppy Camenia Jamil, SE., MSM

Saksi

1. Restu Hayati, SE., M.Si

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Pekanbaru 12 April 2019

Mengetahui
Dekan,



Dr. H. Abrar, M.Si.Ak.CA

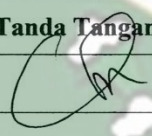
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

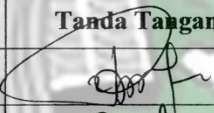
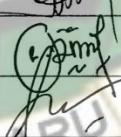
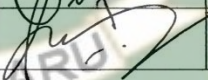
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Foni Sri Yulita
NPM : 145210777
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru
Hari/Tanggal : Jum'at 12 April 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Drs. Asril., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		
2	Raja Ria Yusnita, SE., ME		
3	Poppy Camenia Jamil, SE., MSM		

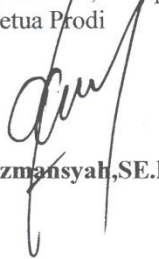
Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>67,7</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 12 April 2019
Ketua Prodi


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1992/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang :

1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakannya ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat :

1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi SI
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Foni Sri Yulita
 N P M : 145210777
 Jurusan/Jenjang Pendid : Manajemen / SI
 Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Tra Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dituji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4	Raja Ria Yusnita, SE., ME	Assisten Ahli, C/b	Penyajian	Anggota
5	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	Bahasa	Anggota
6	Restu Hayati, SE., M.Si	-	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Foni Sri Yulita
 NPM : 145210777
 Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
 2. Drs. Asril., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Sabtu 22 September 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

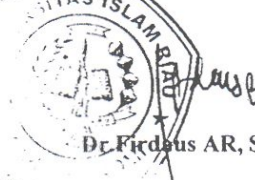
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

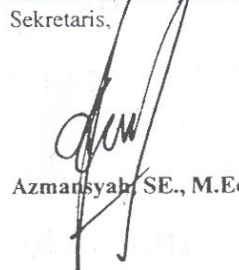
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. Asril., MM		
2.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
3.	Kamar Zaman, SE., MM		
4.	Drs. Syahdanur, M.Si		
5.	Dr.Dra.Hj.Eka Nuraini R, M.Si		
6.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
 An. Dekan Bidang Akademis


 Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 22 September 2018
 Sekretaris,


 Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 174/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 6 Maret 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/O/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI:
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko, Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/IV/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Font Sri Yulita
 N P M : 145210777
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada tanggal: 9 Maret 2018
 Dekan

 Dr. Firdaus AR. SE., M. Si, Ak. CA
 Ketua Dekan No: 325/A-UIR/5 -FE/2018

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 13 Maret 2019

Saya yang membuat pernyataan



6000
ENAM RIBU RUPIAH

FONI SRI YULITA

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL PEKANBARU

OLEH :

FONI SRI YULITA

NPM: 145210777

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi karyawan dan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja pada karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dilihat dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, Adapun responden yang digunakan adalah sebanyak 31 orang karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara, dan observasi. Dengan menggunakan alat ukur likert sebagai alat ukur untuk menentukan panjang pendek interval yang dapat digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian telah memperhatikan motivasi karyawan dengan menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut responden, motivasi karyawan yang bekerja di PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru termasuk dalam kategori tinggi

Kata kunci: Motivasi kerja

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim.

Assalamua'alaikum. Wr.wb

Alhamdulillah Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SILVER SILK TOUR TRAVEL PEKANBARU”**.

Adapun skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan juga dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan penulis menganalisa dan mengekspresikan pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, pengarahan serta motivasi dan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
2. Bapak Firdaus, AR, SE., M.Si. Ak. CA, selaku Wakil Dekan I dan Ibu Eva Sundari, SE., MM selaku wakil Dekan II
3. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM selaku pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan yang terbaik kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Asril, MM selaku pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan yang terbaik kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dibidangnya kepada penulis.
7. Staf tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan administrasi selama masa perkuliahan.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Dasri dan Ibu Yusmarni yang tidak henti-hentinya memberikan do'a, dukungan dan motivasi kepada saya . Terimakasih sudah menjadi orang tua terbaik.
9. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan penulisan skripsi ini.
10. Kepada abang Rio Afri Yuda, Seprian Yuda S.Pd dan adik Fikri Okta Yuda yang tidak henti-hentinya memberikan semangat kepada saya serta

motivasi dan saudara/keluarga besar saya lainnya juga Terimakasih memberikan dukungan, dan do'anya.

11. Kepada Sahabat-sahabat saya yang selalu membantu dan memberikan support yaitu Nur Hafni S.Pd, Novita Sari SE, Jeany Pratiwi SE, Sri Ananda Gusti SE, Evi Muziarti SE, Riyadhus Syafitri SE, Desy permata Sari, Gita Aulia SE, Rika Afriani, Sholma Mardiah, Intan V, dan teman teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

12. Kepada angkatan 2014 seperjuangan di Universitas islam Riau Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen untuk tetap semangat dan terimakasih atas dukunganya. Semoga cepat wisuda.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

Akhrinya penulis berharap semoga pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa.

Pekanbaru, Desember 2018

Penulis

Foni Sri Yulita

145210777

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
 BAB II TELAAH PUSTAKA.....	 11
2.1 Motivasi	12
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.1.2 Teori Motivasi Kerja	24
2.1.3 Teori Motivasi Islam	31
2.1.4 Ciri-Ciri Motif	32
2.1.5 Prinsip – Prinsip Motivasi	33
2.1.6 Teknik Memotivasi kepada Karyawan	34
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Struktur Penelitian	35
2.4 Hipotesis.....	36
 BAB III METODE PENELITIAN	 37
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	37
3.2 Operasional Variabel Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.4 Jenis Sumber Data	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38

3.6 Teknik Analisis Data	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	41
4.1 Sejarah Perusahaan	42
4.2 Struktur Organisasi	42
4.3 Aktivitas Perusahaan	47
4.4 Fasilitas Perusahaan.....	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
5.1 Identitas Responden.....	52
5.2 Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	56
5.3 Pembahasan	83
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	86
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru Tahun 2017-2018.....	6
Tabel 1.2	Data Kinerja Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	7
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	8
Tabel 5.1	Karakteristik Responden karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.2	Karakteristik responden berdasarkan Umur pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	53
Tabel 5.3	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	53
Tabel 5.4	Karakteristik responden berdasarkan jabatan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	54
Tabel 5.5	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	55
Tabel 5.6	Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	55
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai prestasi dinilai baik dan benar pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	57
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Pengakuan dari teman kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	58
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai puas dengan pekerjaan itu sendiri pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	59
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pekerjaan yang Dibebankan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	61

Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Tentang Adanya kemajuan Melalui pelatihan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	62
Tabel 5.12	Rakapitulasi Mengenai Jawaban Responden pada Faktor Intrinsik Bagian Manager HR pada PT.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	64
Tabel 5.13	Rekapitulasi Mengenai Jawaban Responden Pada Faktor Intrinsik Karyawan Bagian Administrasi pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	65
Tabel 5.14	Rekapitulasi mengenai faktor intrinsik karyawan bagian Accounting pada PT. Silver Sil Tour & Travel Pekanbaru.....	66
Tabel 5.15	Rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja berdasarkan faktor intrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	68
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai gaji pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	70
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai sarana pendukung dan peralatan kerja pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	71
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai peraturan dan kebijakan perusahaan pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	73
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai hubungan sesama rekan kerja dibagian yang sama pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	74
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Yang Dekat Dengan Atasan pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	75
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan Atasan pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	77
Tabel 5.21	Rekapitulasi Mengenai Jawaban Responden Pada Faktor Ektrinsik Kayawan Bagian Manager HR PT. Silver Silk Tour & Travel pekanbaru.....	78

Tabel 5.22	Rekapitulasi Mengenai Jawaban Responden Pada Faktor Ektrinsik Kayawan Bagian Administrasi PT. Silver Silk Tour & Travel pekanbaru	80
Tabel 5.23	Rekapitulasi Mengenai Jawaban Responden PadaFaktor Ektrinsik Kayawan Bagian Accounting PT. Silver Silk Tour & Travel pekanbar	81



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh Karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah karena kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Handoko 2001, h.135). setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian dalam Sutrisno, 2013;213).

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013;93). Setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja secara efektif dan efisien dalam kinerjanya. Maupun atasan untuk memotivasi karyawan adalah hal yang sangat penting dalam setiap usaha organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi kemauannya dalam bekerja. Pemberian motivasi sangat penting untuk dilakukan agar karyawan dalam bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan secara langsung dan dapat berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut.

Agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka diperlukan motivasi dari karyawan dalam perusahaan. Perusahaan dapat memberikan bonus dan penghargaan untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya meningkat melalui peraturan dari perusahaan diharapkan kedisiplinan karyawan juga baik, seperti masuk kerja tepat waktu dan menyelesaikan kerja dengan baik dan tepat waktu. Karyawan yang mempunyai motivasi yang cukup mempunyai kinerja yang baik, karena karyawan tersebut telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang cukup dalam menyelesaikan permasalahan.

Islam merupakan agama Allah yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW. Dan dia adalah agama yang berintikan keimanan orang-orang Muslim mendasari kehidupan pada lima rukun yaitu syahadat, "Tidak ada tuhan selain Allah, dan Muhammad adalah Utusan (Rasul) Allah." Shalat lima waktu, membayar zakat, puasa pada Ramadhan (bulan kesembilan dalam kalender Islam), melaksanakan Haji bagi yang mampu (pada bulan kedua belas dalam kalender Islam).

Melaksanakan Haji merupakan dambaan setiap orang yang beragama Islam. Setiap musim Haji tiba berdatangan kaum muslim dari penjuru negeri ke Baitullah untuk menunaikan ibadah Haji. Mereka bertemu dan berkumpul menjadi suatu ikatan yang lebih kokoh dan kuat yaitu Ukhuwah Islamiyah. Tidak ada kaya maupun miskin, pejabat atau rakyat biasa semuanya sama di hadapan Tuhan. Tujuan dan niat mereka sama yaitu ingin menunaikan rukun Islam yang ke-5.

Sesungguhnya Haji dan Umrah wajib sekali seumur hidup atas setiap muslim yang mampu yakni memiliki bekal, sehat jasmani dan rohani, adanya biaya bagi keluarga yang ditinggalkan

Hal ini menunjukkan besarnya animo masyarakat dalam hal ini umat Islam untuk melaksanakan ibadah Haji. Agar pelaksanaan ibadah Haji dapat lebih khushyuk maka masalah-masalah teknis diserahkan oleh pihak penyelenggara haji dalam hal ini adalah Kementerian Agama bersama lembaga-lembaga terkait yaitu biro-biro perjalanan Haji dan Umrah. Kompleksitas permasalahan dalam penyelenggaraan Haji dari tahun ke tahun, menuntut lahirnya sistem manajemen yang mampu mengakses segenap fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta adanya pengawasan guna mencapai penyelenggaraan Haji yang aman, lancar, dan nyaman, tertib teratur, dan ekonomis. Secara singkat dapat dikatakan manajemen Haji diperlukan untuk terciptanya penyelenggaraan Haji yang efektif, efisien dan rasional. Dalam undang-undang No 13 tahun 2008 tentang penyelenggaraan ibadah Haji mengatakan bahwa penyelenggaraan ibadah Haji bertujuan memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan yang sebaik-baiknya bagi jamaah Haji hingga mereka dapat menunaikan ibadah sesuai dengan ketentuan ajaran agama Islam, Maka peluang inilah yang dilirik bukan saja oleh pemerintah namun juga oleh biro-biro penyelenggara saling berkompetisi untuk menarik simpati jamaah, kesemuanya itu berlomba-lomba menawarkan pembinaan, pelayanan, dan perlindungan dengan kelebihan fasilitas yang berbeda untuk popularitas. Di sinilah kemudian lembaga-lembaga mengambil peran di mana ada di antara mereka yang menangani ini semata-mata bisnis, namun diantara mereka ada karena memang panggilan agama. Agar tujuan pelaksanaan ibadah Haji dan umrah selalu sukses dan mencapai target yang dicapai, maka perlu adanya suatu manajemen, baik manajemen bidang pelayanan, penyuluhan dan bimbingan, manasik dan sebagainya. Sehingga apa yang menjadi cita-cita para jamaah dalam menunaikan ibadah Haji dan Umrah ini bisa diperoleh secara sempurna dan memuaskan.

Banyaknya travel biro-biro perjalanan Haji dan Umrah yang ikut mengurus pelaksanaan ibadah Haji dan Umrah, menimbulkan persaingan antara

satu dengan lainnya, sehingga membuat para jamaah bingung mencari lembaga mana yang baik dalam memberikan pelayanan di segala bidang sehingga pelaksanaan ibadah Haji dan Umrah bisa menuai hasil yang memuaskan. Pemberian pelayanan atau jasa yang baik pada jamaah akan memberikan kepuasan para jamaahnya yang pada akhirnya akan menciptakan loyalitas jamaah pada pengelola (travel) yang bersangkutan. Bila pelayanan atas jasa dipersepsikan baik dan memuaskan, sebaliknya bila pelayanan atau jasa yang diterima lebih rendah dari yang diharapkan, maka kualitas dipersepsikan buruk. Ciri pelayanan yang baik dapat memberikan kepuasan jamaah adalah memiliki karyawan yang profesional, tersedia sarana dan prasarana yang baik, tersedia semua produk yang diinginkan, bertanggung jawab kepada jamaah dari awal hingga selesai.

PT. Silver Silk Tour & Travel merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang tour & travel yang memfokuskan diri dalam bidang tour & travel yang memfokuskan pada penyelenggaraan pelayanan ibadah Haji dan Umrah, serta paket perjalanan lainnya. Walaupun lingkup kegiatan usaha PT. Silver Silk & Tour Travel menjual dan menyelenggarakan paket bimbingan umrah dan haji plus, PT. Silver Silk Tour & Travel mempunyai moto “solusi tepat untuk kualitas ibadah anda”. Berikut dapat dilihat jumlah karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru berdasarkan jabatannya masing-masing. PT. Silver Silk Tour & Travel juga memberikan bonus kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik untuk berangkat Umrah sebagai motivasi agar kinerja karyawan lebih baik untuk kedepannya.

Berikut pada table data karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru pada tahun 2017-2018, dan dapat dilihat pada table 1 berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan
PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru
Tahun 2017-2018

No	Posisi Jabatan	Jumlah
1	Manager	1 orang
2	Accounting	5 orang
3	Room list	2 orang
5	Costumer service	8 orang
6	Boutique	1 orang
7	Field	1 orang
8	Ticketing	3 orang
9	ID card	3 orang
10	Visa	2 orang
11	Tour Leader	2 orang
12	Document	3 orang
Jumlah		31 orang

Sumber: PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru 2018

Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwa struktur data karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel jumlah keseluruhan sebanyak 31 orang.

Agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka diperlukan motivasi dari karyawan dan perusahaan. Perusahaan dapat memberikan bonus dan penghargaan untuk memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat. Suatu kenyataan bahwa motivasi kerja sangat dibutuhkan setiap karyawan sebagai dorongan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan tersebut. Berikut ini dapat dilihat perkembangan jumlah jamaah haji dan umrah yang telah menggunakan jasa PT. Silver Silk Tour & Travel dari tahun 2013-2017

Tabel 1.2
Data Kinerja karyawan Bagian Penjualan
PT. SILVER SILK TOUR TRAVEL
Tahun 2013-2017

TAHUN	JUMLAH JAMAAH
2013	4.025 jamaah
2014	3.860 jamaah
2015	4.125 jamaah
2016	4.200 jamaah
2017	5.250 jamaah

Sumber: PT. Silver Silk Tour Travel 2017

Berdasarkan Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa pada awal penjualan tahun 2013 PT. Silver Silk tour & travel memiliki 4.025 jamaah. Terlihat pada tabel di atas perusahaan mengalami penurunan pada tahun 2014 yaitu 3.860 jamaah. Dan mengalami peningkatan pada tahun 2017 yaitu sebanyak 5.250 jamaah. Data ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami naik turun setiap tahunnya

Sebagai bahan penunjang penelitian ini penulis mencantumkan data tingkat kehadiran karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan
PT. SILVER SILK TOUR TRAVEL
Tahun 2017

No	Bulan	Keterangan			Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Tanpa keterangan	
1	Januari	1	3	0	31
2	Februari	0	2	1	31
3	Maret	2	0	3	31
4	April	0	1	1	31
5	Mei	1	2	2	31
6	Juni	2	0	2	31
7	Juli	3	1	1	31
8	Agustus	0	3	0	31
9	September	0	0	2	31
10	Oktober	1	4	0	31
11	November	0	3	0	31
12	Desember	1	1	3	31
Jumlah		11	20	15	
		46			

Sumber: PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL 2017

Berdasarkan tabel 3 diatas mengenai data absensi dengan menggunakan 30 karyawan PT. silver silk tour & travel periode tahun 2017. Menjelaskan bahwa mengalami tingkat perubahan kehadiran (absensi) para karyawan dari bulan ke bulanya. Hal ini dapat kita ketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan melalui tingkat karyawan yang tidak hadir yang bervariasi selama Januari 2017 – Desember 2017. Hal ini menunjukkan adanya indikasi penurunan disiplin kerja di perusahaan

tersebut. Oleh karena itu manager harus memberi motivasi kepada karyawan, seperti halnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik agar karyawan bekerja dengan efektif, dan dengan sendirinya disiplin serta akan baik sehingga karyawan bisa mencapai kerja yang optimal dalam bentuk bekerja.

Berdasarkan tabel dapat dilihat keseluruhan karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu berjumlah 31 orang. Dari gambaran yang ada serta uraian yang dikemukakan, maka penulis ingin untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL PEKANBARU”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagaimanakah motivasi kerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & travel Pekanbaru dilihat dari faktor intrinsik dan ekstrinsik?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

- i. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru
- ii. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan berupa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki

2. Bagi Peneliti

Penelitian merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan ilmu dan teori yang dapat selama kuliah dalam bentuk praktek khusus, serta untuk mempelajari masalah – masalah yang ada dalam perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang motivasi kerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dikemukakan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, dan juga hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode apa yang di gunakan dalam penelitian ini, lokasi/objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai bagaimana respon dari pelaku usaha sebagai obyek pada penelitian

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil dari analisis data

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta saran yang dapat diberikan penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi kerja karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2006: 219) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi berasal dari kata “*motif*”. Menurut Moekiat dalam Melayu S.P. Hasibuan (2006:218) bahwa “*motif* adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Menurut I Gusti Ngurah Gorda (2004), Motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan

kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi kerja menurut J. Winardi (2004), Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Sedangkan Siagan (2004), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai tujuan sesuai dengan keinginannya.

2.1.2 Teori Motivasi Kerja

Motivasi memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain :

a. Teori Kepuasan

1. Teori Motivasi Menurut Abraham Maslow

Maslow (1943) dalam bukunya Hasibuan (2003:153) mengemukakan teori motivasi yang lebih dikenal dengan sebutan teori Hierarki kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori

jamak yakni seseorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan kelima.

Abraham Maslow dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara (2013:101) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan karyawan sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan kebutuhan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pimpinan perlu memberikan gaji atau upah yang layak kepada karyawan.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan perlindungan diri ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.

c. Kebutuhan sosial atau rasa ingin memiliki

Kebutuhan sosial atau rasa ingin memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam keadaan kelompok unit kerja. Berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam kebutuhan ini pimpinan perlu menerima eksistensi karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

d. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan untuk menghargai dihormati orang lain, dalam hubungan kebutuhan ini, pimpinan tidak boleh semena-mena memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati diberi penghargaan terhadap prestasi kerja.

e. Kebutuhan aktualisasi

Untuk mengembangkan diri dari potensi, mengemukakan ide-ide, memberi penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungan ini, pimpinan perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar pada perusahaan. Kebaikan dan kelemahan teori Hierarki kebutuhan Maslow antara lain sebagai berikut :

Kebaikannya:

1. Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhannya, materiil dan non materiil yang akan memberikan kepuasan kepadanya.
2. Kebutuhan manusia berjenjang sesuai dengan kedudukan sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah cenderung dimotivasi oleh materi, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi nonmaterial.
3. Manajer akan lebih mudah member alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat kerja bawahannya.

Kelemahannya:

1. Kebutuhan manusia menurut teori ini adalah berjenjang/hierarki, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkan tercapai sekaligus dan

kebutuhan manusia merupakan siklus, seperti lapar – makan – lapar lagi – makan lagi dan seterusnya.

2. Walaupun teori ini populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya karena maslow mengembangkannya hanya atas dasar pengamatan saja.

1. **Teori Dua Faktor Herzberg**

Menurut teori ini yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bila para karyawan merasa puas dengan pekerjaan, kepuasan itu didasarkan faktor –faktor yang bersifat intrinsik seperti keberhasilan mencapai suatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir, pertumbuhan professional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidak puasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan, seperti gaji, kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervise oleh manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

a. **Faktor Intrinsik**

Faktor intrinsik adalah faktor yang ada didalam diri seseorang untuk menjadi penggerak. Indikatornya adalah:

1. Prestasi

Prestasi adalah keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihny agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila

bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan

Pengakuan merupakan suatu bentuk perhatian perusahaan terhadap jasa yang telah diberikan oleh karyawannya. Kebutuhan akan pengakuan prestasi sebagai wujud penghargaan, dapat menimbulkan rasa percaya diri pada karyawan dan memotivasi untuk bekerja lebih baik.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri meliputi pelaksanaan tugas yang dilakukan. Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan merupakan hal yang diinginkan setiap karyawan supaya karyawan dapat menikmati pekerjaannya. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan menyebabkan kerja karyawan tidak optimal.

4. Tanggung jawab

Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang dapat membuat bekerja sesuai target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang selalu mempunyai rasa tanggung jawab adalah karyawan yang memiliki dedikasi yang baik terhadap perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik.

5. Kemajuan

Kemajuan adalah salah satu faktor motivator bagi bawahan. Kesempatan untuk maju atau faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih tanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

b. Faktor Ektrinsik

Faktor ektrinsik adalah faktor yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerak. Indikatornya adalah :

1. Gaji

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu berhati – hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah suasana kerja dan perlengkapan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Kondisi kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik, membantu kelancaran operasional dan tercapainya tujuan perusahaan. Suasana kerja meliputi ketenangan, kenyamanan, keamanan dan keselamatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari kebersihan ruangan, suhu, kebisingan, dan posisi kerja. Selain itu, kondisi kerja yang baik perlu ditunjang oleh pemenuhan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3. Peraturan dan kebijakan perusahaan

Peraturan dan kebijakan perusahaan adalah ketentuan dan ketetapan yang berlaku untuk semua karyawan perusahaan demi kelancaran kegiatan perusahaan. Pada penelitian, peraturan dan kebijakan perusahaan diukur berdasarkan penelitian karyawan mengenai waktu kerja, kebijakan perusahaan serta kedisiplinan perusahaan dalam menerapkan peraturan beserta sanksi.

4. Hubungan antar sesama rekan kerja

Hubungan antar sesama rekan kerja merupakan interaksi yang terjadi antara sesama karyawan yang baik dalam satu bargain maupun dengan bargain lain. Hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja dalam

perusahaan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan, karena pada dasarnya sebuah perusahaan adalah merupakan suatu organisasi yang terdiri dari kumpulan banyak karyawan yang saling berhubungan dan membutuhkan kerja tim antar satu dengan yang lainnya dalam tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini merupakan salah satu kunci kesuksesan, kesuksesan suatu perusahaan hanya akan tercapai apabila terjadi suatu koordinasi yang baik antar individu karyawan dan antar bagian dalam melaksanakan aktifitas kerja perusahaan.

5. Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan kerja atasan dan bawahan adalah interaksi yang terjadi antar seseorang atasan sebagai pimpinan atau seseorang yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan tertentu dengan para bawahannya. Atasan atau pimpinan adalah seseorang yang memiliki wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja keras, bekerja sama dan bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan produktif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Agar semua itu tercapai, maka seorang pemimpin harus dapat menciptakan integritas yang serasi dan kompak antara dirinya dengan bawahannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

6. Pengawasan

Penilaian yang dilakukan secara berkala dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan. Dalam hal ini, pihak atasan dapat melakukan pengawasan dan penilaian yang akurat secara periodik.

Setiap atasan harus mengetahui apa dan bagaimana pekerjaan bawahannya. Pelaksanaan pengawasan kerja yang teratur, sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2. Teori Proses

a. Teori X dan Y (Mc Gregor)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori “X” (teori tradisional) dan manusia penganut teori “Y” (teori demokratik).

1. Teori X

- a. rata – rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- b. umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mreka mau bekerja bersungguh – sungguh.

2. Teori Y

- a. rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerjasama wajarnya dengan bermain – main dan beristirahat.
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.

- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan berkaitan pada keputusan.

b. Teori Harapan

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom dalam bukunya Hasibuan (2008:165). Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting. Yaitu:

1. Harapan adalah suatu keempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku.

Nilai (Valuance)

Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

2. Pertautan

Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua

c. Teori Keadilan

Karena egonya manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku relatif sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja

seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik / salah), bukan atas suka / tidak suka (like or dislike). Pemberian kompensasi harus berdasarkan hinternal kontingensi, demikian pula dalam pemberian hukuman harus berdasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja bawahan cenderung meningkat (Hasibuan, 2008:167)

2.1.3 Teori Motivasi Islam

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu .(Anwar, 2010). Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja (Rahmat, 2010).

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja

dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Al-Qur'an menyatakan: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat).

“Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya”. (QS. Huud).

“Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut).

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

Salah seorang ilmuan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun ke 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

- a. kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
- c. kebutuhan sosial
- d. kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk menembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Utsman Najati, memilahkan motivasi dalam 2 (dua) hal yaitu: 1) Motivasi Fisiologis a) Motivasi menjaga diri Dalam berbagai ayat al Qur'an, Allah mengemukakan motivasi fisiologis yang terpenting untuk menjaga diri dan kelangsungan hidup individu. Seperti dorongan lapar, haus, capai, kedinginan dan bernafas. Sebagaimana firman Allah dalam Surat An Nahl ayat 80 – 81:

Yang artinya : " Dan Allah menjadikan rumah-rumah bagimu sebagai tempat tinggal dan Dia menjadikan bagimu rumah-rumah (kemah-kemah) dari kulit hewan ternak yang kamu merasa ringan (membawa)nya pada waktu kamu berpergian dan pada waktu kamu bermukim dan (dijadikan-Nya pula) dari bulu domba, bulu onta dan bulu kambing, alat-alat rumah tangga dan kesenangan sampai waktu (tertentu). (Q.S. An Nahl ayat 80 – 81).

b) Motivasi mempertahankan kelestarian hidup
jenis Motivasi ini meliputi motivasi seksual dan rasa keibuan. Sebagaimana Allah berfirman:

Artinya : "Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh ALLAH Maha Mengetahui, Maha teliti." (QS. al Hujurat 13). Lewat dorongan seksual akan tercipta keluarga, dari keluarga tercipta masyarakat dan yang lebih besar adalah terwujudnya sebuah negara.

Di lain ayat, Allah mengisyaratkan adanya motivasi keibuan sebagaimana Allah berfirman:

Artinya: "Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah (pula). Mengandungnya dan menyapihnya adalah tiga puluh bulan,

sehingga apabila dia (anak itu) telah dewasa dan umurnya mencapai empat puluh tahun, dia berdoa, “ Ya Tuhanku, berilah kami petunjuk agar aku dapat mensyukuri nikmat-Mu yang telah Engkau limpahkan kepadaku dan kepada orang tuaku, dan agar aku dapat berbuat kebajikan yang Engkau ridai dan berilah aku kebaikan yang akan mengalir sampai kepada anak cucuku. Sungguh aku bertobat kepada Engkau dan sungguh aku termasuk orang muslim". (QS. al Ahqaaf 15).

2. Motivasi Psikis

Motivasi psikis artinya motivasi-motivasi yang tidak dapat dirujuk secara langsung kepada kondisi-kondisi fisiologis. Motivasi ini timbul akibat terjadinya interaksi antara motivasi-motivasi itu dengan berbagai pengalaman individu dan faktor pertumbuhan sosialnya.

- a. Motivasi memiliki Motivasi memiliki termasuk motivasi psikis yang dipelajari manusia dalam proses sosialisasi. Sebagaimana Allah berfirman :

Artinya : "Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu : waniia-waniia, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak, dan sawah lading. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allahlah tempat kembali yang baik (surga)" (QS. ali Imran 14).

Motivasi memiliki inilah alat setan untuk menggelincirkan manusia ke jalan yang sesat.

- b. Motivasi memusuhi Hal yang wajar dimana our behavior atau other behavior memusuhi orang lain dengan tujuan menyakitinya baik secara lisan atau bahkan secara fisik. Sebagaimana Allah berfirman:

Artinya : " Turunlah kamu berdua dari surga bersama-sama, sebagian kamu menjadi musuh bagi sebagian yang lain. Jika datang

petunjuk dari-Ku, maka (ketahuilah) barang siapa mengikuti petunjukKu, dia tidak akan sesat dan tidak akan celaka ". (QS. Thaahaa 123). Para ahli jiwa modern cenderung memandang sebagian tingkah laku memusuhi merupakan tingkah laku yang diperoleh dengan belajar.

c. Motivasi berkompetisi

Berkompetisi merupakan motivasi psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Sebagaimana Allah berfirman:

Artinya : " Turunlah kamu berdua dari surga bersama-sama, sebagian kamu menjadi musuh bagi sebagian yang lain. Jika datang petunjuk dari-Ku, maka (ketahuilah) barang siapa mengikuti petunjukKu, dia tidak akan sesat dan tidak akan celaka ". (QS. Thaahaa 123). Para ahli jiwa modern cenderung memandang sebagian tingkah laku memusuhi merupakan tingkah laku yang diperoleh dengan belajar.

d. Motivasi kerja

Sebagaimana Allah berfirman:

Artinya : "Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung" (QS alJumuah 10).²⁰ Dari ayat ini, maka yang perlu diperhatikan adalah hendaknya manusia bekerja dengan melengkapi diri dengan berbagai keterampilan.

Anshari dan Chapra yang mengemukakan bahwa motivasi dalam perspektif Islam dapat dilihat dari tiga dimensi ajaran Islam, yakni:

1. Motivasi Aqidah

Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Dimensi aqidah ini merujuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada ALLAH, para

Malaikat, Rasul-Rasul, Kitab ALLAH, surge dan neraka, qadha“ dan qadar.

“Barangsiapa yang mentaati Rasul itu, Sesungguhnya ia telah mentaati Allah.dan Barangsiapa yang berpaling (dari ketaatan itu), Maka Kami tidak mengutusmu untuk menjadi pemelihara bagi mereka”(An-nisaa: 80)

2. Motivasi Ibadah

Motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, do“a dan puasa.

“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.”(At-Tahriim: 6)

3. Motivasi Muamalah

Motivasi muamalah ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti : kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh islam. Muamalah merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi.

“Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di Setiap (memasuki) mesjid, Makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan,Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.” (Al-A“raf:31)

2.1.4 Ciri-Ciri Motif

Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Tanpa motif orang tidak akan berbuat

sesuatu. Itulah sebabnya mengapa motif perlu ditumbuhkan agar dapat menjadi pendorong perbuatan yang positif sesuai apa yang dikehendaki oleh organisasi. (Edy Sutrisno, 2014 : 114)

Motif dapat timbul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau nonfisik disebut motivasi. (Edy Sutrisno, 2014 : 114)

Adapun ciri – ciri motif individu adalah : (Edy Sutrisno : 115)

1. motif adalah majemuk

dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa yang berlangsung bersama –sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.

2. Motif dapat berubah – ubah

Motif bagi seorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

3. Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang berbeda yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif.

4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya sehingga beberapa dorongan yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian, sering kali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

2.1.5 Prinsip – Prinsip Motivasi

Dalam pekerjaan atau sebagai pekerja atau karyawan tentunya terdapat beberapa prinsip motivasi antara lain:

1. Prinsip kerja sama

Untuk mengupayakan motivasi, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dan membantu atau pemikiran dalam membuat dan menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip berkomunikasi

Pada perusahaan sebuah komunikasi sangat menentukan dalam membuat keputusan. Oleh karena itu seorang pimpinan harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

3. Prinsip mengakui bantuan pekerjaan bawahan

Seseorang harus mempunyai prinsip bahwa suatu keberhasilan itu, berhasil dengan baik apabila didukung oleh semua pihak. Oleh sebab itu pimpinan harus menyadari bahwa bawahan selalu punya andil dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan.

4. Prinsip penugasan

Sebagai pimpinan harus berani mengambil keputusan dalam hal penugasan atau memberikan wewenang kepada bawahannya, atas pekerjaan yang akan dilakukan, dengan kepercayaan antara atasan kepada bawahan itu semua akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan pada perusahaan.

Prinsip memperhatikan karyawan

Seorang pimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan.

2.1.6 Teknik Memotivasi Kepada Karyawan

Untuk memotivasi para karyawan itu ada beberapa cara yang bisa ditempuh antara lain:

Nama	Judul Penelitian	Populasi sampel	Hasil Penelitian
Melisa Efendi(2013)	Analisis motivasi kerja Karyawan pada Surat kabar Haluan Riau Pekanbaru	Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 33 responden. Teknik ini menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner	Motivasi yang terdiri dari motivasi internal dan eksternal secara hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dilihat dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik pada surat kabar haluan Riau Pekanbaru dalam kategori baik.p
Sri Purwati	Analisis motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Anindya Mitra Internasional	Dalam penelitian ini diketahui jumlah populasi sebanyak 62 orang. Teknik didalam analisis data dalam penelitian ini	Motivasi yang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional

		menggunakan kesioner dan study literature	nal
Hari Muharam (2014)	Analisis Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kec. Kota Bogor	Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 95 orang teknik analisi data dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi	Ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan yang lemah dengan kinerja karyawan dengan koefisien 0,395.
Iis Susanti (2016)	Analisis Motivasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Pejualan Sukabumi	Penelitian ini dilakukan secara purposive, dengan jumlah responden 36 orang. Metode yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS	Motivasi yang secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Pejualan Sukabumi

1. Teknik untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara moral ,aupun material. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi secara menyeluruh karyawan tersebut akan termotivasi. Karna perubahan kebutuhan adalah salah satu fundamental yang paling dasar terhadap perilaku karyawan. Pimpinan tidak mungkin dapat memotivasi karyawan kalau tidak pernah memperhatikan apa yang ia inginkan.

2. Teknik Komunikasi persuasive

Merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekrologi. Teknik ini dirumuskan “AIDDAS”

- A = attention (perhatian)
- I = interest (minat)
- D = desire (hasrat)
- D = action (tindakan)
- S = satisfication (kepuasan)

Penggunannya pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian keada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja. Jika timbul minatnya, maka hasratnya lebih kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.3 Struktur Penelitian

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 1998;67)

Berdasarkan latar belakang masalah dan telaah pustaka maka diperoleh hipotesa sebagai berikut: “motivasi kerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dilihat dari faktor intrinsik dan ekstrinsik adalah tinggi.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL PEKANBARU yang beralamat di jl. Kaharuddin Nasution No. 77, kelurahan simpang tiga, kecamatan bukit raya pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variable diperlukan untuk menjelaskan pengertian dari masing – masing variable yang diteliti serta indikator pengukuran yang dipergunakan. Adapun operasional variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel.4
Operasional Variable

Variable	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan maupun dari luar untuk Meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik (Griffin : 2004:38)	a. Faktor Intrinsik b. Faktor Ekstrinsik	- Prestasi - pengakuan - pekerjaan itu sendiri - tanggung jawab - kemajuan - gaji - kondisi kerja - peraturan dan kebijakan perusahaan - hubungan sesama rekan - hubungan atasan dan bawahan - pengawasan	Ordinal

3.3 Populasi & Sampel

a. Populasi & Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto 1998, h.130).populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yang berjumlah 31 orang. Yang dijadikan sebagai sampel populasi (sensus)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto 1998, h.30).sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data akan diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan dokumen perusahaan. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau dari subyek yang akan diteliti. Data sekunder adalah data yang diperoleh langsung dari catatan atau dokumen perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar penelitian memperoleh data lapangan/ empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Motode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

a. Angket

Angket adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau dilengkapi oleh responden. Setiap variabel indikator diwakili oleh beberapa item angket yang diharapkan mendapat angket yang valid dan reliable yang mewakili masing-masing variable indikator.

Pada penelitian ini tingkat penelitian angket dengan skala likert, dengan ketentuan sebagai berikut:

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan pimpinan dan pegawai. Teknik wawancara ini bermaksud untuk mengecek dan membuktikan apakah responden mengisi angket dengan jujur atau tidak.

c. Observasi

Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data berdasarkan pengamatan yang menggunakan mata atau telinga secara langsung tanpa melalui alat bantu terstandar.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan baik berupa kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dan kemudian menganalisa data tersebut berdasarkan

data tersebut berdasarkan teori-teori yang mendukung dan diambil kesimpulan.

Selanjutnya untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Baik (SB) diberi skor 5
2. Untuk jawaban Baik(B) diberi skor 4
3. Untuk jawaban Cukup Baik(CB) diberi skor 3
4. Untuk jawaban Kurang Baik (KB) diberi skor 2
5. Untuk jawaban Tidak Baik (TB) diberi skor 1



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat PT. Silver Silk

PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL PEKANBARU yang beralamat di jl. Kaharuddin Nasution No. 77, kelurahan simpang tiga, kecamatan bukit raya pekanbaru yang berdiri pada tanggal 12 januari 2001. Awalnya merupakan sebuah CV namun seiring dengan perkembangannya pada tanggal 31 desember 2004 berubah menjadi berbadan hukum PT(Persero Terbatas). PT. silver Silk ini didirikan oleh Bpk. Fitriyadi.,SE. dengan dukungan tenaga profesional menjadikan perjalanan anda lebih menyenangkan dan anda merasa lebih nyaman.

Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perjalanan udara, darat, dan laut. Silver silk merupakan perusahaan jasa pariwisata yang meliputi Tours & Travel, penjualan tiket (online), perjalana wisata dalam dan luar negeri, Hotel Reservation dll. Sebelumnya Silver Silk ini berlokasi di Jl. Sisingamaraja No. 147.

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat di Pekanbaru merupakan dasar didirikannya PT. Silver Silk karena dinilai tingginya minat masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan sarana transportasi khususnya untuk perjalanan ibadah haji dan umrah PT. Silver Silk Tour & Travel. Silver Silk berkomitmen mengutamakan pelayanan terbaik sesuai dengan kebutuhan jasa pariwisata yang menjadi unggulan kami untuk perorangan, perusahaan maupun pemerintahan. Karena melalui company tersebut mereka siap “melayani sepenuh hati”.

4.2 Visi Misi PT. Silver Silk

Dalam hal pencapaian suatu tujuan diperlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata untuk dapat mewujudkannya, dimana visi dan misi perusahaan PT. Silver Silk adalah sebagai berikut:

1. Visi

- a. Untuk menjadikan salah satu perusahaan yang mempunyai pelayanan serta produk yang lengkap khususnya dalam bidang paket umroh, wisata, dan internasional ticketing pesawat.
- b. Menjadi Tour & Travel yang terkemuka serta mendapat kepercayaan jamaah dan masyarakat

2. Misi

- a. Memberikan pelayanan yang maksimal dan memuaskan kepada pelanggan
- b. Memberikan kesejahteraan kepada setiap anggota perusahaan, pemegang saham, manajemen dan seluruh karyawan.
- c. Berupaya memberikan ilmu pengetahuan tentang umrah dan wisata lainnya.

4.3. Struktur Organisasi PT. Silver Silk Tour & Travel

Struktur organisasi merupakan peranan dan fungsi yang sangat penting baik bagi perusahaan, lembaga atau institusi lainnya karena tanpa adanya struktur organisasi yang sistematis dan baik, maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk menjalankan segala aktifitas secara terarah dan teratur dalam pencapaian tujuan-tujuannya. Karena struktur organisasi adalah gambaran secara sistematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terlihat dalam sebuah organisasi untuk melakukan kegiatannya.

Jadi melalui penataan struktur organisasi, segala kegiatan yang dijalankan oleh unit organisasi harus sesuai dengan tujuan organisasi atau terdapat sinkronisasi tujuan organisasi dengan tugas yang harus dilakukan setiap unit kerja. Selanjutnya pimpinan perusahaan dapat mengadakan koordinasi, pengawasan serta mengambil keputusan bagi kebijaksanaan yang dijalankan. Struktur organisasi yang sehat berarti tiap satuan organisasi dapat menjalankan perannya dengan tertib, sedangkan

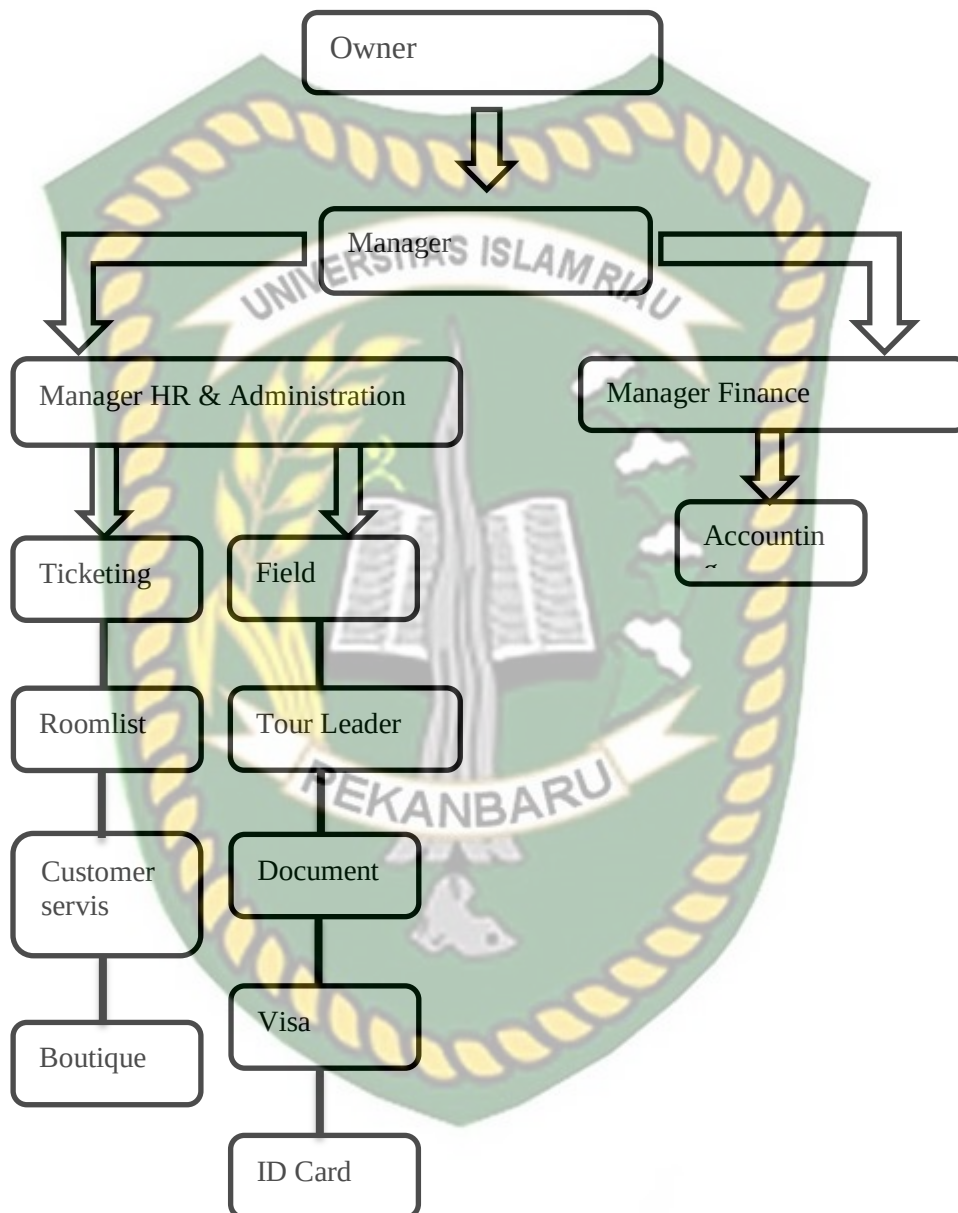
organisasi yang efisien berarti dalam menjalankan perannya tersebut masing-masing satuan organisasi dapat mencapai perbandingan yang baik antara usaha dan jenis kerja. Inilah sebenarnya sasaran yang diharapkan dari penataan struktur organisasi dalam sebuah organisasi dalam sebuah organisasi termasuk perusahaan.

Hal terpenting yang harus diingat dalam menyusun struktur organisasi yang baik adalah kejelasan tugas, tanggung jawab, wewenang masing-masing unit kerja yang jelas serta hubungan koordinasi masing-masing bagian atau unit dan antara bagian yang harus jelas. PT. silver silk pekanbaru telah menentukan struktur organisasinya sebagai mana terlihat pada bagian struktur organisasi berikut ini:



4.3.1 Gambar Struktur Organisasi

Struktur Organisasi



Sumber: PT Silver Silk Tour Travel Pekanbaru

Berdasarkan gambar di atas secara singkat mengenai tugas dan wewenang dari masing-masing bargain yang terdapat dalam struktur organisasi adalah:

1. pimpinan

Pimpinan bertugas menetapkan berbagai kebijakan terkait dengan operasional perusahaan, membuat perencanaan, mengkoordinir, memberikan wewenang kepada tiap bargain untuk melakukan tugasnya masing-masing serta melakukan pengawasan dan pengendalian kegiatan usaha.

2. Manager

Dalam perusahaan manager adalah orang yang berhak atas segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan. Tugas-tugas manager antara lain sebagai berikut:

- a. Menentukan dan mengkoordinasi serta mengawasi semua kegiatan perusahaan.
- b. Mangadakan hubungan relasi.

3. Costumer Service

Adapun tugas customer servis dalam perusahaan ini melayani jamaah dan mengarahkan kepada jamaah tentang paket dan semua yang berkaitan dengan keberangkatan.

4. Accounting.

Dalam perusahaan ini manajer keuangan dan akuntansi mempunyai peran sebagai berikut:

- a. Mencatat transaksi yang terjadi diperusahaan.
- b. Menerima dan menyimpan faktur-faktur penjualan dan pembayaran.
- c. Membuat laporan keuangan 1 tahun sekali yang diajukan kepada direktur perusahaan.

5. Ticketing.

Tugas-tugas ticketing dalam perusahaan ini adalah melakukan penjualan tiket-tiket pesawat kepada pembeli

6. Roomlist.

Tugas-tugas roomlist dalam perusahaan ini adalah melakukan pengaturan kamar untuk calon jamaah haji.

7. Document.

Tugas-tugas document dalam perusahaan ini adalah mengatur semua document untuk para jamaah.

8. ID Card.

Tugas-tugas ID card dalam perusahaan ini adalah yang membuat legalitas perusahaan untuk para jamaah haji.

9. Devisi Tour.

Adapun tugas bargain devisi tour adalah mengatur bargain yang menggunakan jasa tour & Travel yang hendak keluar kota.

10. lapangan.

Tugas-tugas lapangan perusahaan ini adalah yang mengatur dan memantau kesiapan hotel dan sebagainya.

4.4. Aktifitas Perusahaan PT. Silver Silk

Baik paket umrah maupun paket haji plus, kemudian memasarkan paket-paket tersebut.

a. Umrah

kata lain dari umrah adalah haji kecil, yang waktu pelaksanaannya bisa kapanpun selain bulan haji, program umrah yang ditawarkan oleh Travel Silver Silk dari beberapa paket antara lain:

1. Umrah Reguler (Makkah-Madinah)
2. Umrah Plus
3. Umrah Bulan Ramadhan:
 - a. Umrah awal ramadha
 - b. Umrah pertengahan Ramadhan
 - c. Umrah akhir Ramadhan

Setiap paket-paket yang ditawarkan mempunyai sertifikat yang berbeda mulai harga, waktu, pelaksanaan dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Pada program umrah ini travel Silver Silk tidak menetapkan berapa batas maksimal jamaah yang diberangkatkan, semakin banyak akan semakin baik untuk perusahaan. Umrah pemandu atau guide para jamaah yang akan berangkat, akan ditunjuk beberapa orang karyawan secara bergiliran. Kadang-kadang direktur perusahaan ikut menjadi pemandu jamaah untuk keberangkatan ke tanah suci.

b. Haji plus

Haji Plus berbeda dari haji regular. Setiap perusahaan penyelenggara haji akan mendapatkan kuota jamaah yang akan diberangkatkan ke tanah suci, jumlah kuota yang didapat travel silver silk dari tahun ketahun semakin meningkat sesuai dengan meningkatnya permintaan, begitu juga dengan travel Muhibah juga merasakan peningkatan jamaah kuota sesuai permintaan.

Adapun yang membedakan haji plus dengan haji regular adalah para haji plus akan diberikan pelayanan yang benar-benar maksimal seperti konsumsi, hal ini benar-benar diperhatikan karena merupakan keunggulan dari haji plus dibandingkan haji regular, dan fasilitas pemberangkatan sampai fasilitas-fasilitas yang didapatkan di tanah suci. Program haji plus ditawarkan oleh travel Silver Silk dan muhibah pada dasarnya sama dengan program haji plus yang ditawarkan oleh perusahaan penyelenggara haji plus lainnya. Perbedaannya terletak pada pelayanannya, yakni travel Silver Silk menawarkan beberapa Pelayanan dengan berbagai kemudahan seperti:

1. Tempat pembayaran

Calon jamaah haji dan umrah yang menggunakan jasa travel silver silk dapat melakukan transaksi pembayaran melalui transfer rekening bank yang telah disediakan oleh travel silver silk yaitu: Bank Mandiri Syariah.

2. Memberikan bimbingan haji

Dalam pelaksanaan ibadah haji dan umrah, calon jamaah diberi pembekalan sebelum berangkat ke tanah suci antara lain:

a. Mansik.

Sebelum jamaah calon haji berangkat ke tanah suci akan diadakan bimbingan manasik haji dalam bentuk teori dan praktek oleh tim pembimbing.

b. Bimbingan di tanah suci.

Selama di tanah suci para jamaah diberikan bimbingan pengajian islam intensif selama dalam perjalanan, baik dari segi materi maupun praktek dengan berkunjung ke tempat-tempat bersejarah. Para jamaah haji dan umrah juga diberikan kebebasan tanpa dibatasi melakukan segala aktifitas dalam beribadah.

c. Kesehatan dan mental.

Jamaah calon haji akan diperiksa kesehatannya dan diberikan penyuluhan untuk menentukan pilihannya sesuai dengan kemampuan finansial.

d. Harga paket bervariasi

Dengan harga paket yang bervariasi sehingga memungkinkan konsumen untuk menentukan pilihannya sesuai dengan kemampuan finansial.

e. Sarana dan prasarana yang diberikan

Travel Silver Silk ini menyediakan sarana dan prasarana kepada jamaah dalam beribadah, yaitu:

1. Tiket pesawat untuk travel Silver Silk Pekanbaru-Madinah
2. Bus full AC
3. Makan 3x sehari masakan Indonesia
4. Akomodasi hotel berbintang
5. Perlengkapan Haji sesuai paket
6. Passport Haji dan Visa
7. Tim Dokter
8. Air Zam-Zam
9. Bimbingan haji sesuai dengan Sunnah Rasul yang shahih
10. Ticketing

Travel Silver Silk juga merupakan perusahaan penyelenggara haji plus dan umrah, juga melakukan usaha sampingan yaitu menjual tiket-tiket perusahaan penerbangan dari berbagai maskapai penerbangan. Yaitu menyediakan paket liburan bersama keluarga minimal 4 orang dengan keberangkatan setiap hari dengan tujuan Jakarta, Bandung, Lombok, Bangkok, Hongkong, Beijing dan Singapore. Silver Silk juga menyediakan jasa perjalanan tour Travel domestik ke beberapa daerah diantaranya Jakarta, Bandung, Yogyakarta, dan Bali.

4.5. Fasilitas Perusahaan

Perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan kepada calon jamaah haji dan umrah akan tetapi perusahaan juga memberikan fasilitas kepada jamaah seperti:

- a. Asuransi kecelakaan diri dari BPJS
- b. Memperoleh ID card dan straterkit (legaitas perusahaan)
- c. Souvenir seperti pria mendapatkan baju kokoh dan wanita mendapatkan mukenah
- d. Pakaian ihram dan jilbab
- e. Buku manasik
- f. Air zam-zam
- g. Koper, tas sandang/tas jinjing
- h. Bimbingan manasik teori dan praktek.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Sebelum membahas hasil penelitian ini, terlebih dahulu dipaparkan identitas responden. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 31 orang.

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jenis kelamin dari masing-masing responden pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru:

Tabel 5.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	jenis kelamin	Frekuensi	persentase
1	laki – laki	8	25.80
2	Perempuan	23	74.20
	Jumlah	31	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Pada data di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 8 orang atau 25.80% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang atau 74.20% . hal ini menggambarkan bahwa PT. silver silk didominasi oleh perempuan.

5.1.2 Karakteristik responden berdasarkan Umur

Pada tabel berikut dapat dilihat berdasarkan umur masing-masing responden pada PT. Silver Silk Tour Travel Pekanbaru :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	persentase
1	20-25	23	74.20
2	26-30	7	22.59
3	31-35	1	3.22
Jumlah		31	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Pada data di atas dapat dilihat bahwa usia karyawan dari 20-25 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 74.20%, usia 26-30 sebanyak 7 orang atau 22.59%, usia 31-35 tahun yaitu 1 orang atau 3.22%. Hal ini menggambarkan bahwa pada PT. silver Silk banyaknya karyawan yang berusia 20-25 tahun.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada tabel berikut ini dapat dilihat berdasarkan lama bekerja masing – masing responden pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1 - 6 bulan	7	22.58
2	1- 5 tahun	21	67.74
3	6 - 10 tahun	3	9.67
Jumlah		31	100

Sumber: olahan data penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja karyawan dari 1-6 bulan yaitu 7 orang atau 22.58%, lama bekerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 67.74%, dan 6-10 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 9.67%. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu 1-5 tahun.

5.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Pada tabel berikut ini dapat dilihat berdasarkan jabatan dari masing-masing responden pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru :

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	persentase
1	Manager	1	3.22
2	Ticketing	3	9.67
3	Roomlist	2	6.45
4	customer service	8	25.80
5	Boutique	1	3.22
6	Field	1	3.22
7	tour leader	2	6.45
8	Document	3	9.677
9	Visa	2	6.45
10	id card	3	9.67
11	Accounting	5	16.12
	Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan penelitian

Data Olahan Hasil Penelitian Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jabatan manager sebanyak 1 orang atau 3.22%, ticketing 3 orang atau 9.67%, roomlist 2 orang atau 64.7%, customer service 8 orang atau 25.80%, boutique 1 orang atau 3.22%, field 1 orang atau 3.22%, tour leader 2 atau 64.7%, document 3 orang atau 9.67%, visa 2 orang atau 64.7%, id card 3 orang atau 9.67%, accounting 5 orang atau 16.12%. Hal ini menggambarkan bahwa PT. Silver Silk didominasi pada customer service.

5.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada tabel berikut ini dapat dilihat tingkat pendidikan masing-masing responden pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru :

Tabel 5.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	persentase
1	sarjana S1	11	35.48
2	Diploma/ Sederajat	6	19.35
3	SMA/ Sederajat	14	45.16
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan Hasil Olahan

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan terakhir untuk S1 sebanyak 11 orang atau 33.48%, Diploma sebanyak 6 orang atau 19.35%, dan SMA sebanyak 14 atau 45.16%. Hal ini menggambarkan bahwa PT. Silver Silk mempunyai karyawan yang didominasi tingkat pendidikan SMA/ sederajat.

5.1.6. karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Pada tabel berikut ini dapat dilihat status perkawinan dari masing-masing karyawan PT. Silver Silk Pekanbaru :

Tabel 5.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	status perkawinan	Frekuensi	persentase
1	belum kawin	22	70.97
2	Kawin	9	29.03
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang belum kawin yaitu 22 orang atau 70.97% dan yang sudah kawin yaitu 9 orang atau 29.03%. hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru didominasi yang berstatus belum kawin.

5.2 Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang menimbulkan perilaku dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah gaya penggerak yang merupakan keinginan atau kebutuhan yang mendorong karyawan untuk bekerja. Setiap karyawan mempunyai keinginan atau kebutuhan yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan tempat bekerjanya. Dalam hal ini, agar karyawan mau bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Guna lebih jelas dilihat dari dimensi motivasi terdiri dari 2 faktor yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, kemudian terbagi menjadi beberapa indikator yang akan dibahas dibawah ini :

5.2.1 Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang ada didalam diri seseorang yang menjadi penggerak. Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru faktor Intrinsik sangat diperlukan karena karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah “diajak” meningkat produktifitasnya kerjanya. Dalam hal ini, agar karyawan mau bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian untuk mengukur faktor intrinsik yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari:

a. Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kemampuan yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang diharapkan. Pencapaian target yang dilakukan akan menimbulkan dorongan tersendiri yang dapat memacu semangat karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Keadaan ini akan memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri dan bagi pihak perusahaan. Untuk menjelaskan prestasi pada karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai prestasi dinilai baik dan benar

No	jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	11	35.48
2	Baik	16	51.61
3	Cukup baik	3	9.67
4	Kurang baik	-	-
5	Tidak baik	1	3.22
Jumlah		31	100

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden yang paling tinggi mengenai prestasi dinilai baik dan benar dalam bekerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu baik sebanyak 16 orang atau 51.61%. ini menunjukkan bahwa karyawan telah berusaha dengan baik dalam bekerja sesuai perintah atasan. Sedangkan tanggapan responden yang paling rendah yaitu sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau 3.22%. ini berarti karyawan masih setengah hati dalam bekerja. dikarenakan kurangnya kompetensi karyawan sehingga belum maksimal dalam bekerja. Tanggapan responden yang memilih sangat baik yaitu bagian HR 7 orang, bagian administrasi 2 orang, bagian accounting 2. Tanggapan responden yang memilih baik yaitu pada bagian HR 8 orang, bagian administrasi 5 orang, pada bagian accounting 3 orang. tanggapan responden yang memilih cukup baik yaitu bagian administrasi 3 orang. Dan yang memilih kurang baik yaitu bagian HR 1 orang. Dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20 tahun, dan pendidikan terakhir D1 profesi memilih sangat tidak baik karena responden ini baru bekerja selama 3 bulan, jadi responden belum mendapatkan prestasi yang dapat dinilai baik dan benar

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan suatu bentuk perhatian perusahaan terhadap jasa yang telah diberikan oleh karyawannya. Kebutuhan akan pengakuan prestasi sebagai wujud penghargaan, dapat menimbulkan rasa percaya diri pada karyawan dan memotivasi untuk bekerja lebih baik. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden mengenai Pengakuan dari teman kerja

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	11	35.48
2	Baik	14	45.16
3	Cukup baik	5	16.12
4	Kurang baik	-	-
5	Tidak baik	1	3.22
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan Penelitian

Data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling tinggi mengenai pengakuan dari teman kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel yaitu sangat baik sebanyak 14 orang atau 45,16%. Ini berarti karyawan merasa bahwa teman kerja selalu menghargai hasil kerja karyawan. Sedangkan tanggapan paling rendah yaitu sangat tidak baik yaitu sebanyak 1 orang atau 3.22%. Hal ini dikarenakan tidak adanya peningkatan hasil kerja yang sesuai harapan sehingga teman kerja belum bisa menghargai hasil kerja karyawan tersebut. Tanggapan responden yang memilih jawaban sangat baik yaitu bagian HR 7 orang, bagian administrasi 2 orang, dan bagian accounting 2. Tanggapan responden yang memilih baik yaitu bagian HR 7 orang, bagian administrasi 6 orang, pada bagian accounting 1 orang. Tanggapan yang memilih cukup baik yaitu bagian HR 1 orang, administrasi 2, dan bagian accounting 2. Tanggapan responden yang memilih tidak baik yaitu dibagian HR 1 orang. . Dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20 tahun, dan pendidikan terakhir D1 profesi memilih tidak baik karena responden ini baru bekerja selama 3

bulan, karena responden belum dapat menyesuaikan dan belum mendapatkan pengakuan dari teman kerja atas pekerjaan yang dilakukan menurut responden sudah baik untuk perusahaan.

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor pendorong dalam motivasi kerja. Apa yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya, baik itu pekerjaan rutin yang dilaksanakan setiap hari ataupun tugas yang tidak rutin, adalah lingkup dari pekerjaan yang dilakukan. Dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai puas dengan pekerjaan itu sendiri

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	13	41.93
2	Baik	16	51.61
3	Cukup baik	2	6.45
4	Kurang baik	-	-
5	Tidak baik	-	-
Jumlah		31	100

Sumber: data olahan penelitian

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden yang paling tinggi pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu baik sebanyak 16 orang atau 51.61%. Hal ini dapat dilihat bahwa kepuasan sebagian besar sudah dirasakan oleh karyawan yang telah merasakan pengalaman kerja sebelumnya. Sedangkan yang paling terendah yaitu cukup baik sebanyak 2 orang atau 6.45%. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik dari sekarang, selain itu karyawan merasa tidak memiliki work life balance sehingga membuat karyawan tidak punya cukup banyak waktu untuk melayani semua aspek penting didalam hidupnya. Tanggapan responden yang memilih sangat baik yaitu pada bagian HR 6 orang, bagian Administrasi 6 orang, pada bagian

accounting 1 orang. Tanggapan responden yang memilih baik pada bagian HR 9 orang, pada bagian administrasi 3 orang, pada bagian accouting 4 orang. Tanggapan responden yang memilih cukup baik yaitu pada bagian HR & Administrasi 1 orang.

d. Tanggung Jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau “*rumoso handerbeni*” akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang dapat membuat karyawan bekerja sesuai target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Untuk menjelskan tanggung jwab pada karyawan PT. Silver Silk Tour Travel Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pekerjaan yang Dibebankan

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	19	61.29
2	Baik	9	29.03
3	Cukup baik	3	9.67
4	Kurang baik	-	-
5	Tidak baik	-	-
Jumlah		31	100

Sumber :Data Olahan Penelitian

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden yang paling tinggi mengenai tangung jawab atas pekerjaan yang dibebankan pada PT. Silver Silk Tour & Travel yaitu sangat sbaik sebanyak 19 orang atau 29.03%. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan memiliki dedikasi yang baik terhadap perusahaan.Sedangkan yang paling rendah yaitu cukup baik sebanyak 3 orang atau 9.67%.Hal ini dikarenakan masih belum maksimalnya rasa

tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. tanggapan responden yang menjawab sangat baik pada bagian HR yaitu 11 orang, pada bagian administrasi yaitu 6 orang, pada bagian accounting yaitu 2 orang. Tanggapan responden yang menjawab baik pada bagian HR yaitu 3 orang, bagian administrasi yaitu 4, pada bagian accounting yaitu 2. Tanggapan responden yang menjawab cukup baik yaitu pada bagian HR 2 orang dan pada bagian accounting 1 orang.

e. Kemajuan

Kesempatan untuk maju atau biasa disebut pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan. Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Untuk menjelaskan kemajuan pada karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Tentang Adanya kemajuan Melalui Pelatihan

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	9	29.03
2	Baik	13	41.93
3	Cukup baik	7	22.58
4	Kurang baik	2	6.45
5	Tidak baik	-	-
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan Penelitian

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tanggaan responden mengenai meningkatkan pengetahuan melalui pelatihan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu yang paling tinggi baik sebanyak 13 orang atau 41.93%. hal ini karena pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan

kebutuhan kerja, akan mampu membantu mengembangkan potensi karyawan untuk dapat diterapkan dalam pekerjaannya. Sedangkan tanggapan yang paling rendah adalah tidak baik yaitu sebanyak 2 orang atau 6.45%. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan untuk terus meningkatkan pendidikan/pelatihan terhadap karyawan secara merata. Tanggapan responden yang memilih sangat baik pada bagian HR yaitu 4 orang, pada bagian administrasi 3 orang, dan bagian accounting yaitu 2 orang. Tanggapan responden yang memilih baik pada bagian HR yaitu 9 orang, pada bagian administrasi 4 orang. Tanggapan responden yang memilih cukup baik yaitu pada bagian HR 2 orang, bagian administrasi 2 orang, bagian accounting yaitu 3 orang. Tanggapan responden yang memilih tidak baik yaitu bagian HR 1 orang dan administrasi 1 orang. . Dapat dilihat bahwa responden pada bagian HR yang bekerja selama 5,5 tahun, berusia 24 tahun, dan pendidikan terakhir SMK memilih tidak baik karena responden memerlukan penyegaran dan responden sudah terbilang cukup lama bekerja di perusahaan tersebut, selain itu pada bagian administrasi responden bekerja selama 3,5 tahun, berusia 22 tahun, dan pendidikan terakhir SMA memilih kurang baik responden ini merasa bahwa responden tidak terlalu sering mengikuti pelatihan pada perusahaan.

Suatu system penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya didalam penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk memegang tanggung jawab dan posisi lebih tinggi.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi mengenai dimensi Faktor Intrinsik karyawan pada 3 bagian kerja yaitu, Manager HR, Administrasi, dan Accounting pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu :

Tabel 5.12
Rakapitulasi Mengenai Jawaban Responden pada Faktor Intrinsik
Bagian Manager HR pada PT.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

No	Dimensi	klasifikasi jawaban					total skor
		5	4	3	2	1	
1	Prestasi	5	7				64
2	Pengakuan	7					61
3	pekerjaan itu sendiri	6					63
4	tanggung jawab	1	0				64
5	Kemajuan	4					55
total skor							307

Sumber: data olahan penelitian

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat karyawan bagian manager HR tentang motivasi berdasarkan faktor intrinsik pada PT.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yaitu 307. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 5 \times 15 = 375$$

$$\text{Nilai terendah} = 5 \times 1 \times 15 = 75$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Bobot tertinggi}} = \frac{375 - 75}{5} = 60$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi karyawan bagian Manager HR berdasarkan faktor intrinsik pada PT.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat baik = 315 - 375

Baik = 255 - 315

Cukup baik = 195 - 255

Kurang baik = 135 - 195

Tidak baik = 70 - 135

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan bargain Management HR berdasarkan faktor intrinsik yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru tergolong baik dengan skor 307 point berada pada rentang 255 – 315.

Tabel 5.13
Rekapitulasi Mengenai Jawaban Responden Pada Faktor Intrinsik Karyawan Bagian Administrasi pada PT Silver Silk Tour & Travel

No	Dimensi	klasifikasi jawaban					total skor
		5	4	3	2	1	
1	Prestasi	2	6	3	-	-	43
2	Pengakuan	2	7	2	-	-	44
3	pekerjaan itu sendiri	6	4	1	-	-	47
4	tanggung jawab	7	4	-	-	-	51
5	Kemajuan	3	5	2	1	-	42
total skor							227

Sumber: Data Olahan Penelitian

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat karyawan bagian Administasi pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 227. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = $5 \times 5 \times 11 = 275$

Nilai terendah = $5 \times 1 \times 11 = 55$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Bobot tertinggi}} = \frac{275 - 55}{5} = 44$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable motivasi karyawan bagian Administrasi berdasarkan faktor intrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat baik = 231 - 275

Baik = 187 - 231

Cukup baik = 143 - 187

Kurang baik = 99 - 143

Tidak baik = 55 - 99

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan bagian administrasi berdasarkan faktor intrinsik yang terdiri dari pretasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru tergolong baik. Dapat dilihat dari total skor 227 yang berada pada rentang 187 – 231 dengan kriteria baik.

Tabel 5.14
Rekapitulasi mengenai faktor intrinsik karyawan bagian Accounting
pada PT. Silver Sil Tour & Travel

No	Dimensi	klasifikasi jawaban					total skor
		5	4	3	2	1	
1	Prestasi	2	3	3	-	-	22
2	Pengakuan	2	1	2	-	-	20
3	pekerjaan itu sendiri	1	4	-	-	-	21
4	tanggung jawab	2	2	1	-	-	19
5	Kemajuan	2	-	3	-	-	19
total skor							101

Sumber: data olahan penelitian

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat karyawan bagian accounting tentang motivasi berdasarkan faktor intrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dpat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 101. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 5 \times 5 = 125$$

$$\text{Nilai terendah} = 5 \times 1 \times 5 = 25$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Bobot tertinggi}} = \frac{125 - 25}{5} = 20$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable motivasi karyawan bagian accounting berdasarkan faktor intrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} = 105 - 125$$

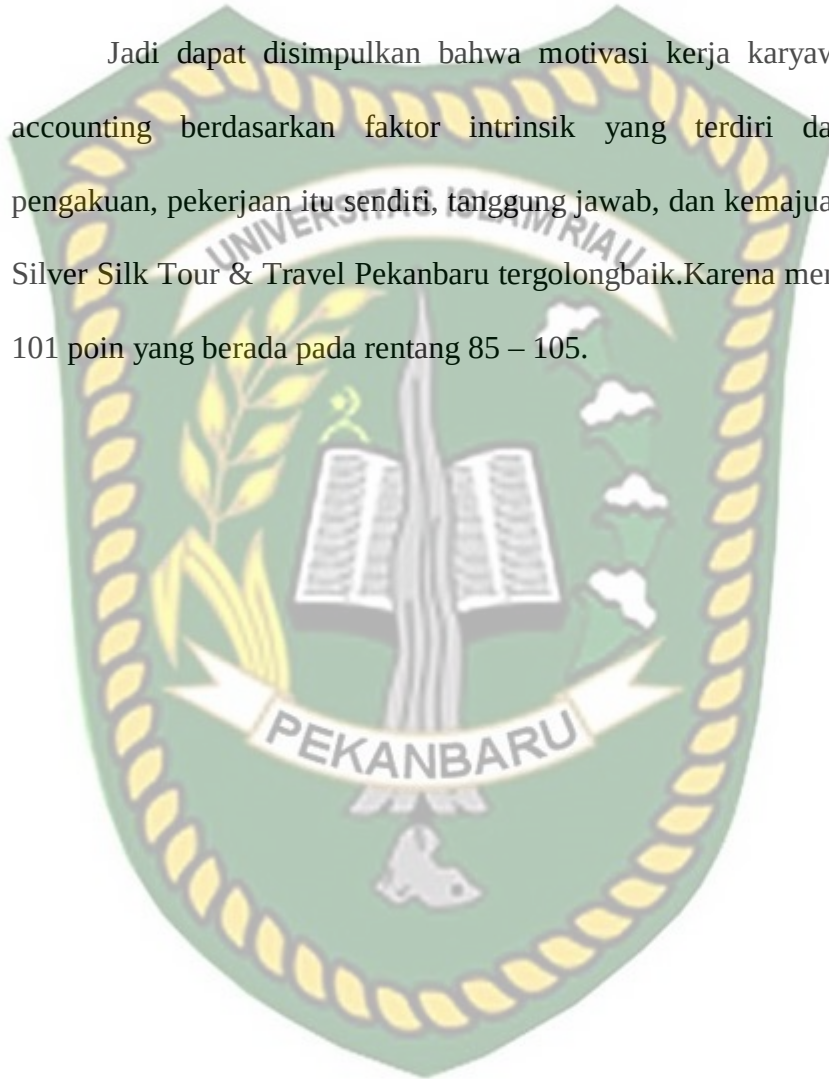
$$\text{Baik} = 85 - 105$$

Cukup baik = 65 - 85

Kurang baik = 45 - 65

Tidak baik = 25 - 45

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan bagian accounting berdasarkan faktor intrinsik yang terdiri dari pretasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru tergolong baik. Karena mendapat skor 101 poin yang berada pada rentang 85 – 105.



Tabel 5.15

Rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja berdasarkan faktor intrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

no	Dimensi	klasifikasi jawaban					total skor
		5	4	3	2	1	
1	Prestasi	11	16	3	-	1	129
2	Pengakuan	11	14	5	-	1	127
3	pekerjaan itu sendiri	13	16	2	-	-	135
4	tanggung jawab	19	9	3	-	-	140
5	Kemajuan	9	13	7	2	-	122
total skor							653

Sumber : Data olahan penelitian

Dari tabel di atas mengenai rekapitulasi pendapat karyawan tentang motivasi berdasarkan faktor intrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 653. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 5 \times 31 = 775$$

$$\text{Nilai terendah} = 5 \times 1 \times 31 = 155$$

Untuk mengetahui interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Bobot tertinggi}} = \frac{775 - 155}{5} = 124$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi kerja karyawan berdasarkan faktor intrinsik pada PT. Silver Silk Tour & travel, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = 651 - 775

Baik = 527 - 651

Cukup baik = 403 - 527

Kurang baik = 279 - 403

Tidak baik = 155 - 279

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berdasarkan faktor intrinsik yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru tergolong sangat baik dengan skor 653 poin yang berada pada rentang 527 - 651 dengan kriteria baik.

5.2.2 Faktor Ektrinsik

Faktor ektrinsik adalah faktor yang ada diluar diri seseorang yang menjadi penggerak, terutama dari perusahaan tempat bekerja. Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru faktor ektrinsik sangat diperlukan karena faktor ini merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat kerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Untuk mengukur faktor ektrinsik yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari:

a Gaji

Salah satu bentuk motivasi yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah gaji. Gaji yang diberikan kepada karyawan adalah dalam bentuk uang. Untuk menjelaskan gaji pada karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai gaji

No	jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	4	12.90
2	Baik	12	38.70
3	Cukup baik	13	41.93
4	Kurang baik	2	6.45
5	Tidak baik	-	-
	Jumlah	31	100

Sumber: data olahan penelitian

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden yang paling tinggi mengenai gaji pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu cukup baik sebanyak 13 orang atau 41.93%. Hal ini menunjukkan karyawan cukup puas terhadap gaji yang diberikan. Sedangkan yang paling rendah yaitu tidak baik sebanyak 2 orang atau 6.45%. Hal ini dikarenakan karyawan merasa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan standar. Tanggapan responden yang memilih sangat baik pada bagian HR & accounting yaitu 1 orang, pada bagian administrasi 2 orang. Tanggapan responden yang memilih baik pada bagian HR yaitu 5 orang, pada bagian administrasi yaitu 5 orang, dan pada bagian accounting yaitu 2 orang. Tanggapan responden yang menjawab cukup baik pada bagian HR yaitu 8 orang, pada bagian administrasi 3 orang, dan pada

bagian accounting yaitu 2 orang. Tanggapan responden yang menjawab kurang baik yaitu pada bagian HR berjumlah 2 orang. Responden pada bagian HR yang berusia 24 tahun, pendidikan terakhir SMK yang memilih tidak baik karena tidak mendapatkan kenaikan gaji sesuai lamanya ia bekerja. Responden telah bekerja selama 5,5 tahun diperusahaan tersebut, jadi seharusnya perusahaan memberikan kenaikan gaji terhadap karyawan yang sudah cukup lama bekerja. Selain itu karyawan yang pada bagian HR responden yang berusia 24 tahun dan pendidikan terakhir S1 memilih kurang baik karena responden baru bekerja selama 3 bulan.

b Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah suasana kerja dan perlengkapan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas. Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan penghambat yang berarti output produktifitas kerja. Untuk menjelaskan kondisi kerja pada karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai sarana pendukung dan peralatan kerja

No	jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	17	54.83
2	Baik	7	22.58
3	Cukup baik	5	16.12
4	Kurang baik	1	3.22
5	Tidak baik	1	3.22
Jumlah		31	100

Sumber: Data olahan penelitian

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai sarana pendukung dan peralatan kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yang paling tinggi yaitu sangat baik sebanyak 17 orang atau 54.83%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat puas terhadap sarana dan peralatan yang sudah ada di perusahaan. Sedangkan yang paling rendah yaitu tidak baik sebanyak 1 orang atau 3.22%. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan yang bekerja dilapangan. Tanggapan responden yang memilih sangat baik pada bagian HR yaitu 8 orang, pada bagian administrasi 7 orang, pada bagian accounting 2 orang. Tanggapan responden yang memilih baik pada bagian HR yaitu 5 orang, pada bagian administrasi yaitu 2 orang. Tanggapan responden yang menjawab cukup baik pada bagian HR 1 orang, pada bagian Administrasi yaitu 1 orang, dan pada bagian accounting yaitu 3 orang. Tanggapan responden yang menjawab kurang baik yaitu pada bagian HR berjumlah 1 orang. Tanggapan responden yang memilih sangat tidak baik yaitu pada bagian HR berjumlah 1 orang. Responden pada bagian HR yang berusia 24 tahun, dan pendidikan terakhir SMK memilih jawaban tidak baik karena responden sudah bekerja selama 5,5 tahun sehingga responden merasa bosan diperusahaan, jadi perusahaan sebaiknya memperhatikan dengan cara memindahkan pekerjaan atau mutasi. Responden pada bagian HR yang berusia 20 tahun, pendidikan terakhir D1 profesi. Responden ini menjawab tidak baik karena responden tidak menggunakan sarana dan peralatan kerja dengan baik yang masa kerja masih sangat baru yaitu 3

bulan. Menurut observasi yang saya lakukan sarana dan peralatan kerja didalam perusahaan sangat mendukung, dan membuat karyawan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya.

c. Peraturan dan kebijakan perusahaan

Peraturan dan kebijakan dalam perusahaan adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Untuk menjelaskan peraturan dan kebijakan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai peraturan dan kebijakan perusahaan

No	jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	11	35.48
2	Baik	13	41.93
3	Cukup baik	6	19.35
4	Kurang baik	1	3.22
5	Tidak baik	-	-
	Jumlah	31	100

Sumber: data olahan penelitian

Data diatas dapat dijelaskan tanggapan responden yang paling tinggi mengenai kebijakan perusahaan pada PT. Silver Silk Pekanbaru yaitu baik sebanyak 13 orang atau 41.93%. Hal ini berarti peraturan dan kebijakan perusahaan tergolong baik. Sedangkan yang paling rendah yaitu tidak baik sebanyak 1 orang atau 3.22%. Tanggapan responden yang memilih sangat baik pada bagian HR yaitu 4 orang, pada bagian administrasi 5 orang, accounting 2 orang. Tanggapan responden yang memilih baik pada bagian HR yaitu 8 orang, pada bagian administrasi yaitu 4 orang, dan pada bagian

accounting yaitu 1 orang. Tanggapan responden yang menjawab cukup baik pada bagian HR yaitu 3 orang, pada bagian administrasi 1 orang, dan pada bagian accounting yaitu 2 orang. Tanggapan responden yang menjawab Kurang baik yaitu pada bagian HR berjumlah 1 orang. Responden pada bagian HR yang berusia 24 tahun, pendidikan terakhir SMK dan telah bekerja selama 5,5 tahun yang memilih kurang baik karena kurangnya disiplin dari dalam diri responden.

Hal ini didasarkan oleh pemikiran bahwa peraturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan telah dibuat sebaik mungkin, demi kebaikan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

d Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan sesama rekan kerja merupakan interaksi antar sesama karyawan baik dalam satu bagian ataupun bagian lain. Untuk menjelaskan hubungan sesama rekan kerja karyawan pada PT. Silver Silk Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19

Tanggapan responden mengenai Hubungan rekan sesama Kerja dibagian yang sama

No	jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	13	41.93
2	Baik	11	35.48
3	Cukup baik	6	19.35
4	Kurang baik	1	3.22
5	Tidak baik	-	-
Jumlah		31	100

Sumber: data hasil penelitian

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa tanggapan responden yang paling tinggi mengenai hubungan rekan kerja dibagian yang sama pada PT. Silver Silk Pekanbaru yaitu sangat baik sebanyak 13 orang atau 41.93%. Hal ini mampu dilakukan oleh karyawan yang telah lama bekerja diperusahaan dan mereka mampu beradaptasi dengan baik. Sedangkan yang paling rendah yaitu tidak baik sebanyak 1 orang atau 3.22%. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan yang berada dilapangan sehingga komunikasi dengan rekan kerja jarang terjadi. Tanggapan responden yang memilih sangat baik pada bagian HR yaitu 8 orang, pada bagian administrasi 3 orang, pada bagian accounting 2 orang. Tanggapan responden yang memilih baik pada bagian HR yaitu 5 orang, pada bagian administrasi yaitu 5 orang, dan pada bagian accounting yaitu 1 orang. Tanggapan responden yang memilih cukup baik pada bagian HR yaitu 2, pada bagian administrasi yaitu 2 dan pada bagian accounting 2 orang. Tanggapan responden yang memilih kurang baik pada bagian HR yaitu sebanyak 1 orang. Responden pada bagian HR yang berusia 20 tahun, pendidikan terakhir D1 Profesi yang telah bekerja selama 3 bulan memilih tidak baik karena responden terbilang baru bekerja diperusahaan tersebut, maka dari itu responden perlu penyesuaian dengan rekan kerja agar terjadinya hubungan pekerjaan yang erat.

e Hubungan Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan adalah interaksi yang terjadi antara seorang atasan sebagai pemimpin atau seseorang yang bertanggung jawab

terhadap suatu pekerjaan tertentu dengan para bawahannya. Untuk menjelaskan hubungan antara atasan dan bawahan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Yang Dekat Dengan Atasan

No	jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	13	41.93
2	Baik	9	29.03
3	Cukup baik	5	16.12
4	Kurang baik	4	9.67
5	Tidak baik	-	3.22
	Jumlah	31	100

Sumber: Data olahan penelitian

Dari tabel di atas dapat diejelaskan bahwa tanggapan responden yang paling tinggi mengenai hubungan yang dekat dengan atasan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu sangat baik sebanyak 13 orang atau 41.93%. Ini berarti sudah terjalinnya hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Sedangkan yang paling rendah yaitu sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau 3.22%. Tanggapan responden yang memilih sangat baik pada bagian HR yaitu 6 orang, pada bagian administrasi yaitu 5, pada bagian accounting 2 orang. Tanggapan responden yang memilih baik pada bagian HR yaitu 4 orang, pada bagian administrasi yaitu 4 orang, pada bagian accounting 1 orang. Tanggapan responden yang memilih cukup baik pada bagian HR yaitu 3 orang, pada bagian accounting yaitu 2

orang. Tanggapan responden yang memilih kurang baik pada bagian HR yaitu 2 orang, sedangkan di bagian accounting 1 orang. Tanggapan responden yang menjawab tidak baik yaitu dibagian HR yaitu 1 orang. Responden pada bagian HR yang berusia 22 tahun, pendidikan terakhir SMA, telah bekerja selama 3,5 tahun, responden yang berusia 24 tahun, pendidikan terakhir SMA, telah bekerja selama 4 tahun, pendidikan terakhir SMK dan telah bekerja selama 5,5 tahun dan responden pada bagian administrasi yang berusia 22 tahun, pendidikan terakhir SMA yang telah bekerja 3,5 tahun memilih tidak baik karena responden kurang berkomunikasi dan kurangnya kedekatan dengan atasan oleh karena itu membuat mereka kurang termotivasi dalam bekerja. Responden pada bagian administrasi yang berusia 24 tahun.

f Pengawasan

Pengawasan adalah penilaian yang dilakukan secara berkala dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan. Dalam hal ini , pihak atasan dapat melakukan pengawasan dan penilaian yang akurat. Untuk menjelaskan pengawasan pada karyawan pada PT. Silver Silk Tour & travel Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan Atasan

No	jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	6	19.35
2	Baik	13	41.93
3	Cukup baik	8	25.80
4	kurang baik	3	9.67
5	Tidak baik	1	3.22
	Jumlah	31	100

Sumber: data olahan penelitian

Dapat dijelaskan tanggapan responden yang paling tinggi mengenai pengawasan yang dilakukan atasan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu baik sebanyak 13 orang atau 41.93%. Hal ini berarti pengawasan yang dilakukan atasan sudah cukup baik sehingga karyawan lebih berhati – hati dalam bekerja. Sedangkan tanggapan yang paling rendah yaitu sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau 3.22%. Tanggapan responden yang memilih jawaban sangat baik pada bagian HR yaitu 3 orang, pada bagian administrasi yaitu 1 orang, pada bagian accounting yaitu 2 orang. Tanggapan responden yang memilih jawaban baik pada bagian HR yaitu 6 orang, pada bagian administrasi yaitu 5 orang, pada bagian accounting 2 orang. Tanggapan responden yang memilih jawaban cukup baik pada bagian HR yaitu 4 orang, pada bagian administrasi 3 orang, dan pada bagian accounting 1 orang. Tanggapan responden yang memilih jawaban tidak baik pada bagian HR yaitu 1 orang. Responden pada bagian HR yang berusia 22 tahun, pendidikan terakhir SMA telah bekerja selama 3,5 tahun memilih kurang baik karena

responden merasa kurangnya pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Responden pada bagian HR yang berusia 24 tahun, pendidikan terakhir SMK dan telah bekerja selama 5,5 tahun memilih tidak baik karena kurangnya pengawasan terhadap pengawasan pekerjaan. Kurangnya pengawasan pada responden ini karena responden sudah terbilang cukup lama bekerja diperusahaan tersebut.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi mengenai dimensi Faktor Ektrinsik karyawan pada 4 bagian kerja yaitu, Manager, Manager HR, Administrasi, dan Manager Finance pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yaitu :

Tabel 5.22
Rekapitulasi Mengenai Jawaban Responden Pada Faktor Ektrinsik
Kayawan Bagian Manager HR PT. Silver Silk Tour & Travel
pekanbaru

NO	Dimensi	klasifikasi jawaban					TOTAL SKOR
		5	4	3	2	1	
1	Gaji	1	4	8	2	-	49
2	kondisi kerja	7	5	1	1	1	61
3	peraturan dan kebijakam	4	7	3	1	-	59
4	hubungan sesama rekan kerja	8	4	2	1	-	64
5	hubungan sesama atasan	6	4	2	2	1	57
6	Pengawasan	3	5	4	2	1	52
TOTAL SKOR							342

Sumber: data olahan penelitian

Dari data diatas mengenai rekapitulasi pendapat karyawan bagian Manager HR tentang motivasi berdasarkan faktor ektrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat jumlah skoryang diperoleh yaitu sebesar 342. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = $6 \times 5 \times 15 = 450$

Nilai terendah = $6 \times 1 \times 15 = 90$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Bobot tertinggi}} = \frac{450 - 90}{5} = 72$$

Bobot tertinggi 5

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi karyawan bagian Manager HR berdasarkan faktor ekstrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, maka ditentukan dibawah ini :

Sangat baik = $378 - 450$

Baik = $306 - 378$

Cukup baik = $234 - 306$

Kurang baik = $162 - 234$

Tidak baik = $90 - 162$

Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan bagian Manager HR berdasarkan faktor ekstrinsik yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, peraturan dan kebijakan, hubungan sesama kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan pengawasan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru tergolong baik. Skor pada bagian manager HR yaitu 342 poin yang berada pada rentang $306 - 378$ dengan kriteria sangat baik.

Tabel 5.23
Rekapitulasi Mengenai Jawaban Responden Pada Faktor Ektrinsik
Karyawan Bagian Administrasi PT. Silver Silk Tour & Travel pekanbaru

NO	Dimensi	Klasifikasi jawaban					TOTAL SKOR
		5	4	3	2	1	
1	Gaji	2	6	3	-	-	43
2	kondisi kerja	8	2	1	-	-	51
3	peraturan dan kebijakam	5	5	1	-	-	48
4	hubungan sesama rekan kerja	3	6	2	-	-	45
5	hubungan sesama atasan	5	4	1	1	-	46
6	Pengawasan	1	6	3	1	-	40
TOTAL SKOR							273

Sumber: data olahan penelitian

Dari data diatas mengenai rekapitulasi pendapat karyawan bagian Administrasi tentang motivasi berdasarkan faktor ektrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 273. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 6 \times 5 \times 11 = 330$$

$$\text{Nilai terendah} = 6 \times 1 \times 11 = 66$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = 330 - 66 = 264$$

$$\text{Bobot tertinggi} = \frac{330}{5}$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi karyawan bagian Administrasi berdasarkan faktor ektrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, maka ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat baik} = 277,2 - 330$$

$$\text{Baik} = 224,4 - 277,2$$

$$\text{Cukup baik} = 171,6 - 224,4$$

$$\text{Kurang baik} = 118,8 - 171,6$$

$$\text{Tidak baik} = 66 - 118,8$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan bagian Administrasi berdasarkan faktor ekstrinsik yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, peraturan dan kebijakan, hubungan sesama kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan pengawasan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru tergolong baik. Skor pada bagian Administrasi yaitu 273 poin yang berada pada rentang 224,4– 277,2 dengan kriteria baik.

Tabel 5.24
Rekapitulasi Mengenai Jawaban Responden Pada Faktor Ektrinsik
Kayawan Bagian Accounting PT. Silver Silk Tour & Travel
pekanbaru

No.	Dimensi	Klasifikasi jawaban					Total skor
		5	4	3	2	1	
1	Gaji	1	2	2	-	-	19
2	kondisi kerja	2	-	3	-	-	19
3	peraturan dan kebijakam	2	1	2	-	-	20
4	hubungan sesama rekan kerja	2	1	2	-	-	20
5	hubungan sesama atasan	2	1	2	-	-	20
6	Pengawasan	2	2	1	-	-	21
TOTAL SKOR							119

Sumber: data olahan penelitian

Dari data diatas mengenai rekapitulasi pendapat karyawan bagian Accounting tentang motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 119. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 6 \times 5 \times 5 = 150$$

$$\text{Nilai terendah} = 6 \times 1 \times 5 = 30$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Bobot tertinggi}} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi karyawan bagian Accounting berdasarkan faktor ekstrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, maka ditentukan dibawah ini :

Sangat baik = 126 - 150

Baik = 102 - 126

Cukup baik = 78 - 102

Kurang baik = 54 - 78

Tidak baik = 30 - 54

Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan bagian Accounting berdasarkan faktor ekstrinsik yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, peraturan dan kebijakan, hubungan sesama kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan pengawasan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru tergolong baik. Skor pada bagian Accounting yaitu 119 poin yang berada pada rentang 102 - 126 dengan kriteria baik.

Tabel 5.25

Rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja berdasarkan faktor Ekstrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

No.	Dimensi	Klasifikasi jawaban					Total skor
		5	4	3	2	1	
1	Gaji	4	14	11	2	-	113
2	kondisi kerja	17	9	3	1	1	133
3	peraturan dan kebijakam	11	12	7	1	-	126
4	hubungan sesama rekan kerja	13	11	6	1	-	129
5	hubungan sesama atasan	13	9	5	3	1	123
6	Pengawasan	6	13	8	3	1	113
TOTAL SKOR							737

Sumber: data olahan penelitian

Dari tabel di atas mengenai rekapitulasi pendapat karyawan tentang motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 737. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 6 \times 5 \times 31 = 930$$

$$\text{Nilai terendah} = 6 \times 1 \times 31 = 186$$

Untuk mengetahui interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Bobot tertinggi}} = \frac{930 - 186}{5} = 148,8$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi kerja karyawan berdasarkan faktor intrinsik pada PT. Silver Silk Tour & travel, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} = 781,2 - 930$$

$$\text{Baik} = 632,4 - 781,2$$

$$\text{Cukup baik} = 483,6 - 632,4$$

Kurang baik = 334,8 – 483,6

Tidak baik = 186 – 334,8

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berdasarkan faktor intrinsik yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, peraturan dan kebijakan, hubungan sesama rekan kerja, hubungan sesama atasan, dan pengawasan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru tergolong baik dengan skor 737 poin yang berada pada rentang 632,4 – 781,2.

5.3 Pembahasan

Motivasi yang dilakukan pimpinan sangat berperan penting dalam rangka mendayagunakan para karyawan didalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukan bahwa motivasi pada PT Silver Silk Tour & Travel adalah kategori baik. Hal ini dikarenakan motivasi yang dilakukan pimpinan diperusahaan telah mampu membangkitkan semangat kerja karyawan dengan diberikannya kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai.

5.3.1 Faktor Intrinsik

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat tanggapan responden mengenai faktor intrinsik dari aspek prestasi berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata yaitu sebesar 51,61%.

Tanggapan responden mengenai faktor intrinsik ditinjau dari aspek pengakuan berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 45,16%

Tanggapan responden mengenai faktor intrinsik ditinjau dari aspek pekerjaan itu sendiri berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 51,61%. Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Tanggapan responden mengenai faktor intrinsik ditinjau dari aspek tanggung jawab berada pada kategori sangat baik dengan persentase rata-rata sebesar 61,29%. Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Tanggapan responden mengenai faktor intrinsik ditinjau dari aspek kemajuan berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 41.93%. hal ini karena pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja, akan mampu membantu mengembangkan potensi karyawan untuk dapat diterapkan dalam pekerjaannya. Tetapi aspek kemajuan masih tergolong rendah karena kurangnya pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 5.15 dapat disimpulkan bahwa bahwa pada faktor intrinsik di PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru berada pada tingkat kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 653.

5.3.2 Faktor Ekstrinsik

Dari hasil penelitian pada faktor ekstrinsik dapat dilihat dari tanggapan responden ditinjau dari aspek mengenai gaji berada pada kategori cukup baik dengan persentase rata-rata sebesar 41,93%. Dari faktor ekstrinsik aspek gaji tergolong rendah dikarenakan karyawan kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Tanggapan responden mengenai faktor ekstrinsik ditinjau dari aspek kondisi kerja berada pada kategori sangat baik dengan persentase rata-rata sebesar 54,83%.

Tanggapan responden mengenai faktor ekstrinsik ditinjau dari aspek kebijakan perusahaan berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 41,93%.

Tanggapan responden mengenai faktor ekstrinsik ditinjau dari aspek hubungan sesama rekan kerja berada pada kategori sangat baik dengan persentase rata-rata sebesar 41,93%.

Tanggapan responden mengenai faktor ekstrinsik ditinjau dari aspek hubungan atasan dan bawahan berada pada kategori sangat baik dengan persentase rata-rata sebesar 41,93%.

Tanggapan responden mengenai faktor ekstrinsik ditinjau dari aspek pengawasan berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 41,93%.

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 5.24 dapat disimpulkan bahwa bahwa pada faktor ekstrinsik di PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru berada pada tingkat kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 737.

Dari faktor ekstrinsik aspek gaji tergolong rendah dikarenakan karyawan kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Pada aspek kondisi kerja berada pada kategori tinggi karena fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sangat baik dan memadai, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

Pada aspek peraturan dan kebijakan berada pada kategori tinggi karena perusahaan telah memberikan kebijakan dan peraturan yang tidak membuat karyawan merasa keberatan.

Pada aspek hubungan sesama rekan kerja berada pada kategori tinggi karena karyawan merasa berbaur dalam lingkungan perusahaan tidak sulit.

Pada aspek hubungan atasan dan bawahan berada pada kategori tinggi karena karyawan merasa hubungan terhadap atasan sudah terjalin sangat baik.

Pada aspek pengawasan tergolong yang paling rendah pada faktor ekstrinsik karena kurangnya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan tersebut. Maka karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dan berkurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Secara keseluruhan tingkat motivasi kerja pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru sudah termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Dan dapat dilihat dari hasil perolehan .

1. Berdasarkan faktor intrinsik yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawaban, dan kemajuan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru berada pada kategori sangat baik.
2. Pada faktor ekstrinsik yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan pengawasan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru berada pada kategori baik.
3. PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru telah memberikan kebijakan kepada karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan diantaranya perusahaan memberikan motivasi kerja yang baik, baik secara instrinsik maupun ekstrinsik.

6.2 Saran

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Siler Silk Tour & Travel Pekanbaru harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi baik dari faktor Intrinsik

maupun faktor Ektrinsik guna mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri.

2. Meskipun motivasi kerja karyawan sudah tergolong tinggi, namun ada hal – hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan dimasa yang mendatang, yaitu agar menaikkan lagi pendapatan atau gaji karyawan, memberikan pelatihan bagi karyawan yang baru bekerja, melakukan mutasi atau pergantian bagian kerja agar karyawan yang sudah lama bekerja mendapatkan suasana baru atau lingkungan baru, lalu tetap menjaga hubungan sosial yang baik agar selalu harmonis.
3. Bagi peneliti yang ingin meneliti dibidang yang sama, disarankan meneliti faktor – faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber, PT. Remaja Pasda Karya Bandung.
- Mangkunegara anwar prabu AA, 2006. Perencanaan dan pengembangan SDM. Bandung, penerbit : PT. Retika Aditama
- Edi Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Penada Media Group jalan Tambora Raya No. 23 Rawamangun Jakarta 13220
- Vaithzal Rivai, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo Apaersada Kelapa Gading Permai Jakarta.
- Melayu Hasibuan S.P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Melayu Hasibuan, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Toko Gunung A gung
- Singodimejo, Markum, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: SMMAS Sentot Imam Wahjono, 2010, Perilaku Organisasi, Yogyakarta
- Payaman J. Simanjuntak, 2011, Manajemen Evaluasi Kinerja Jl. Selemba Raya Jakarta.
- Siswanto, Stephen p., 2006. Organisasi, PT Indeks, kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadarmayanti, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Refika Aditama jl. Mangger Girang No. 96 Bandung
- Muhammad Ismail Yusanto Dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, Menggagas Bisnis Islami, Gema Insani, Jakarta, 2002

Muafi, “*Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*”, Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 1, No. 8, 2003

Siti Anisah “*Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus*”, Jurnal motivasi islam, 2014

Amwaluna “*Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islam Terhadap Kinerja Pegawai*” Vol. 1 No.2 (Juli, 2017), Hal 246-262

