

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SILVER SILK TOUR & TRAVEL PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi sebagian dari persyaratan guna Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau*



OLEH:

**UMI HARTATI
NPM:132310140**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Umi Hartati

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

NPM : 132310140

Program Studi : Ekonomi Syariah

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya skripsi yang saya buat adalah benar dari hasil karya saya sendiri, dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang, dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan yang saya buat dengan sebenarnya

Pekanbaru, 27 November 2019

Yang Membuat Pernyataan



Umi Hartati

NPM : 132310140

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan proposal ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Program Studi Ekonomi Syariah Pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru. Selanjutnya shalawat dan salam juga penulis hadiahkan buat junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan nilai tauhid dan jalan kebenaran kepada umatnya.

Penulis mengangkat judul ini adalah karena ingin mengetahui apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, karena pada dasarnya setiap perusahaan perlu memberikan motivasi kerja kepada karyawannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, supaya hasil kinerjanya lebih baik dan sangat memuaskan. Dalam hal ini tentu menarik perhatian penulis untuk meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

Penulis menyadari tentunya masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini dengan keterbatasan kemampuan dan cakrawala berfikir penulis serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Silver Silk Tour & Travel"**.

Dalam penulisan ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dorongan serta langsung maupun tidak langsung untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL.,
Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Bapak Dr. Zulkifli Rusby,
MM, M. E. Sy.

Wakil Dekan I, Bapak Mifta Syarif M. Ag, dan Wakil Dekan II, Bapak Dr. Hamzah, M.Ag, dan Wakil Dekan III, Bapak Drs. Mawardi Ahmad, MA, di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Bapak Boy Syamsul Bakhri, SE. MSc. Ak., di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Bapak Dr. Zulkifli Rusby, MM, ME. Sy., selaku pembimbing I, dan Bapak Zulfadli Hamzah, B. IFB, M, IFB., selaku pembimbing II yang penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis dalam penulisan proposal ini.

Bapak dan ibu dosen beserta Karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang membekali penulis segudang ilmu pengetahuan yang sangat berarti selama duduk di bangku kuliah.

Bapak H. Fitryadi, SE., selaku Pimpinan PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru beserta seluruh staf dan karyawan yang telah memberikan izin penelitian dan memberi informasi yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.

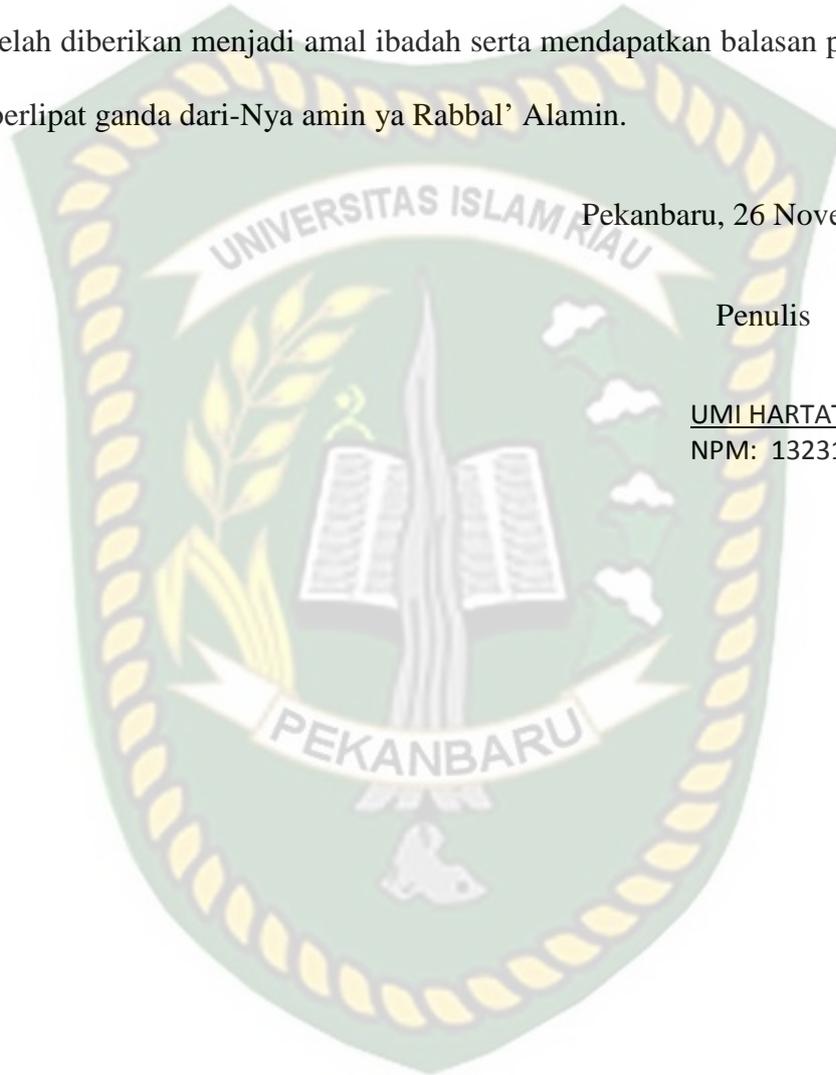
Dan tidak lupa pula saya ucapkan beribu terima kasih kepada Ayah dan Omak, yang tiada hentinya mendoakan dan memotivasikan saya, juga kepada, Iyung, Akak dan Adik, sehingga saya bisa mencapai titik yang bahagia ini.

Akhir kata, penulis berdo'a kepada Allah SWT semoga arahan dan bimbingan yang telah diberikan menjadi amal ibadah serta mendapatkan balasan pahala yang berlipat ganda dari-Nya amin ya Rabbal' Alamin.

Pekanbaru, 26 November 2019

Penulis

UMI HARTATI
NPM: 132310140



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Motivasi Kerja.....	13
1. Pengertian Motivasi	13
2. Pengertian Kerja.....	14
3. Pengertian Motivasi Kerja.....	15
4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.	16
5. Elemen Motivasi Kerja.....	16

6. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	19
B. Kinerja Karyawan.....	21
1. Pengertian Kinerja.....	21
2. Pengertian Karyawan.....	24
3. Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
4. Penilaian Kinerja.....	25
5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	26
6. Tujuan Manajemen Kinerja.....	29
7. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	30
C. Tinjauan Penelitian Relevan.....	32
D. Variabel Penelitian.....	33
1. Variabel Independen.....	33
2. Variabel Dependen.....	33
E. Konsep Operasional.....	34
F. Kerangka Konseptual.....	35
G. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel.....	37
1. Populasi.....	37

2. Sampel.....	37
D. Subjek dan Objek Penelitian.....	38
E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Sumber Data.....	38
2. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	39
1. Teknik Pengolahan Data.....	39
2. Teknik Analisis Data.....	40
G. Uji Instrumen.....	41
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji Reliabilitas.....	41
H. Uji Asumsi Klasik.....	41
1. Uji Multikolinieritas.....	41
2. Uji Heteroskedasitas.....	42
3. Uji Normalitas.....	42
I. Uji Hipotesis.....	42
1. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	42
2. Uji- <i>t</i> (Uji Parsial).....	43
3. Koefisien Korelasi.....	43
4. Koefisien Determinasi.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
Profil PT. Siver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	45
Visi dan Misi PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	46
Produk-produk PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	46
Keistimewaan Produk PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru...	48
Struktur Organisasi PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	50
Deskriptif Data.....	54
Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner.....	54
Identitas Responden.....	55
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	58
Analisis Data.....	62
Uji Validitas.....	62
Uji reliabilitas.....	64
Analisis Regresi Sederhana.....	65
Uji-t (Uji Parsial).....	66
Koefisien Korelasi.....	67
Koefisien Determinasi.....	67
Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan.....	70
Saran.....	71

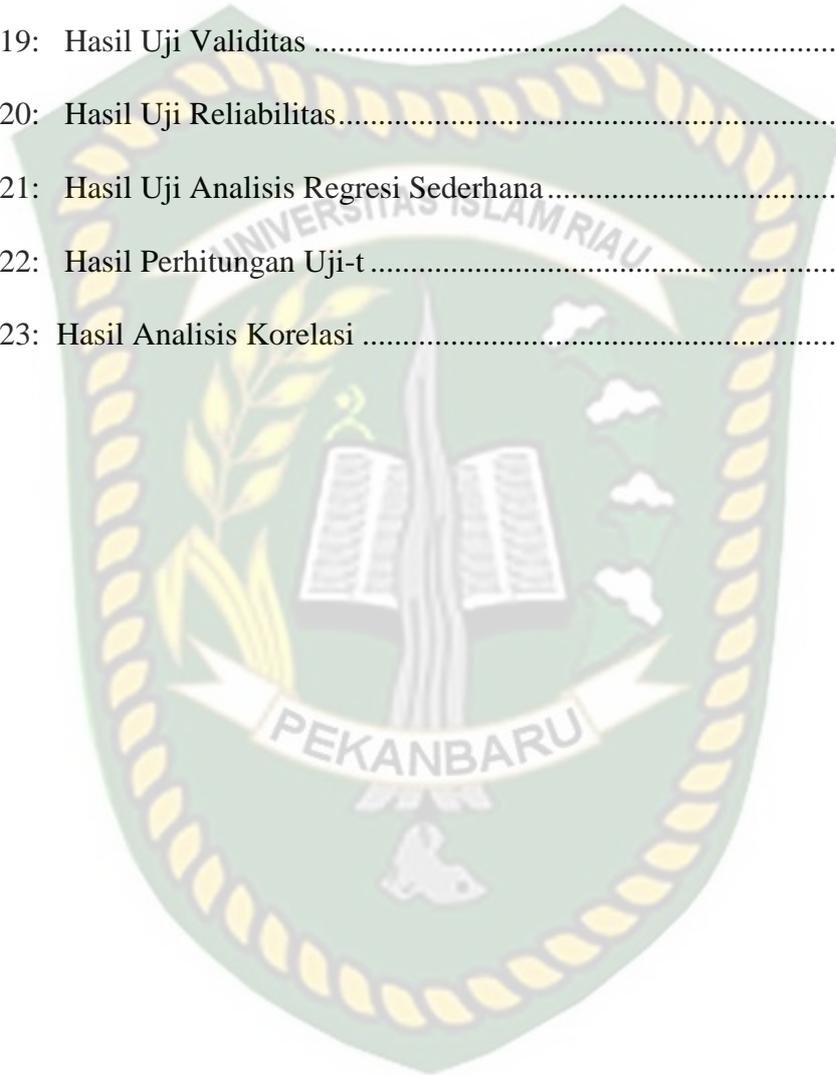
DAFTAR KEPUSTAKAAN**LAMPIRAN**

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1:	Perusahaan Tour & Travel di Kota Pekanbaru yang Memiliki Izin Resmi dari Kementerian Agama (Kemenag) Provinsi Riau	5
Tabel 2:	Nama Kota/ Kabupaten Kantor Cabang Perusahaan PT. Silver Silk Tour & Travel.....	7
Tabel 3:	Perkembangan Jumlah Jamaah dan Omset Haji Plus dari Tahun 2013-2018	8
Tabel 4:	Perkembangan Jumlah Jamaah Omset Umroh dari Tahun 2013-2018	9
Tabel 5:	Konsep Operasional	34
Tabel 6:	Jenis dan Jadwal Kegiatan Penelitian	37
Tabel 7:	Skor Alternatif Pilihan Jawaban Angket.....	40
Tabel 8:	Interpretasi Koefisien Korelasi	44
Tabel 9:	Tarif Biaya Paket Umroh Tahun 2018.....	47
Tabel 10:	Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner.....	54
Tabel 11:	Jenis Kelamin Responden PT.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	55
Tabel 12:	Umur Responden PT.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	56
Tabel 13:	Pendidikan Terakhir Responden PT.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru	56
Tabel 14:	Jabatan Responden PT.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	57
Tabel 15:	Lama Bekerja Responden PT.Silver Silk Tour & Travel	

Pekanbaru	57
Tabel 16: Penghasilan Responden PT.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.....	58
Tabel 17: Rekapitulasi Data Angket Motivasi Kerja (X).....	59
Tabel 18: Rekapitulasi Data Angket Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 19: Hasil Uji Validitas	63
Tabel 20: Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 21: Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	65
Tabel 22: Hasil Perhitungan Uji-t	66
Tabel 23: Hasil Analisis Korelasi	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1:	Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 2:	Struktur Organisasi PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Angket Responden.
- Lampiran 2: Tabulasi Responden.
- Lampiran 3: Hasil Output *SPPS* dari Pengujian Validitas.
- Lampiran 4: Hasil Output *SPPS* dari Pengujian Reliabilitas.
- Lampiran 5: Hasil Output Analisis Regresi Linear Sederhana.
- Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 7: Surat Keputusan Dosen Pembimbing
- Lampiran 8: Surat Keterangan Bebas Plagiat
- Lampiran 9: Brosur PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL PEKANBARU****UMI HARTATI**
132310140

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru mengalami permasalahan jumlah jamaah dan omset, tentunya harus diseimbangi dengan kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini diduga terjadi karena belum optimalnya perusahaan dalam menerapkan suatu motivasi kerja yang dapat dijadikan pedoman dalam aktivitas kerja sehari-hari. Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan. Sementara objek dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan teknik pengambilan total sampling, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Untuk menganalisis data digunakan metode deskriptif kuantitatif. Dalam menganalisis data kuantitatif digunakan analisis regresi linear sederhana dimana proses perhitungannya menggunakan SPSS versi 23 for windows. Hasil penelitian ini diketahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan sangat kuat sekali, ini diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 82,5% Sedangkan hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 11,907 Kemudian terdapat besarnya nilai kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,6% dan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (Rusby, 2017: 40).

Sikap karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah minat utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia, yang punya implikasi langsung terhadap kepuasan kerja. Pembahasan kepuasan kerja fokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka geluti sedangkan komitmen organisasi fokus pada sikap karyawan terhadap organisasi secara menyeluruh.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat (Hasibuan, 2009: 141).

Meningkatkan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh kemampuan dari pimpinan dalam memotivasi karyawan. Kebijakan yang tertuang dalam bentuk peraturan dan undang-undang adalah berguna menjamin dan melindungi kesejahteraan, hak dan kewajiban karyawan untuk menimbulkan motivasi kerja sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Jadi jelas bahwa motivasi kerja karyawan sangat penting dilakukan dan harus memperhatikan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sehingga tercapainya kinerja karyawan yang tinggi.

Teori kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Teori kepuasan berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Karyawan menitik beratkan jenis insentif atau tujuan yang berusaha untuk dicapai oleh karyawan untuk dipuaskan dan terlaksana dengan baik. Teori kepuasan mengacu pada “statis” karena teori tersebut berhubungan hanya pada satu atau beberapa hal dalam waktu tertentu, baik masa lalu maupun sekarang.

Teori Abraham Maslow, Teori motivasi. dari psikologi *humanistic* dan pengalaman klinisnya, berpendapat bahwa kebutuhan motivasi seseorang dapat disusun secara berjenjang (hierarki). Asumsinya jika satu jenjang kebutuhan

dipenuhi, maka tidak menimbulkan motivasi kerja lagi. Dan motivasi muncul untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi berikutnya (Indrastuti, 2012: 95- 96).

Standar kinerja menjelaskan tingkat-tingkat kinerja yang diharapkan, dan merupakan bahan perbandingan, tujuan atau target tergantung dari pendekatan yang diambil. Standar kinerja yang realistis, terukur, dan mudah dipahami, menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Standar kinerja mendefinisikan tentang pekerjaan yang tergolong memuaskan. Adalah penting untuk menetapkan standar-standar sebelum pekerjaan itu tampil sehingga semua yang terlibat akan memahami tingkat kinerja yang diharapkan (Rusby, 2017: 158).

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat (Hasibuan, 2009: 152).

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta

keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapat laba dan kontinuitas perusahaan terjamin (Hasibuan, 2009: 117-118).

Begitu pula yang dilakukan oleh PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor pusat Pekanbaru dalam mewujudkan suatu perusahaan Islam, maka diperlukannya motivasi kerja yang layak untuk mengacu karyawan yang berprestasi dalam bekerja sehingga bisa berinteraksi antar karyawan dan dijadikan landasan dalam bekerja serta melayani para jamaah.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan telah melakukan beberapa cara seperti memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui cara tersebut, diharapkan karyawan akan lebih maksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan demi tercapainya tujuan yang sama yaitu memajukan perusahaan.

PT. Silver Silk Tour & Travel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *tour* dan *travel* yang memfokuskan diri dalam bidang penyelenggaraan pelayanan perjalanan ibadah Haji dan Umroh masyarakat di Provinsi Riau dan Kota Pekanbaru pada khususnya. Di kota Pekanbaru saat ini sudah berdiri perusahaan *tour* dan *travel* yang sudah memiliki izin resmi Haji dan izin resmi Umroh dari Kementerian Agama (Kemenag) RI Provinsi Riau. Adapun nama- nama perusahaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1: Perusahaan Tour dan Travel di Kota Pekanbaru yang Memiliki Izin Resmi dari Kementerian Agama (Kemenag) Provinsi Riau

No	Nama-Nama Perusahaan Tours dan Travels Haji dan Umroh	Nama-Nama Perusahaan Tours dan Travels Umroh
1.	PT. Muhibbah Mulya Wisata Tour	Musafir Tour
2.	PT. Sela Express	PDA Tiga Maaya
3.	PT. Silver Silk Tour & Travel	PT. Krakatau Citra Indonesia
4.	PT. Labbaika Tour	PT. Riau Wisata Hati
5.	PT. Pandi Kencana Murni	PT. Joe Pentha Wisata
6.	PT. Masindo Buana Wisata	PT. Azizah Anugrah Wisata
7.	PT. Konomas Arci Wisata	PT. Maharatu Perdana Mandiri
8.	PT. Nadwa Mulia Utama	PT. Talbiah Bina Seksama
9.	PT. Hidayah Safir Tour & Travel	PT. Nettor Group
10.	PT. Al-Khalidjaya Mega	PT. Zulian Kasindo Tour & Travel
11.	PT. Nurramadhan	PT. Afi Tour
12.	PT. Siar Harmain Internasional Wisata	PT. Albadriyah Wisata
13.	PT. Gaindo Travel & Tour	PT. Pesona Mozaik Tour & Travel
14.	PT. Armina Reka Perdana	PT. Assalam Mulia Haromain
15.		PT. Nusa Tour & Travel
16.		PT. Patuna Mekar Jaya
17.		PT. Maco Tour & Travel
18.		PT. Safa Insan Armaini
19.		PT. Intan Salsabila
20.		PT. Bumi Minang Pertiwi
21.		PT. Mega Buana Laena Persada
22.		PT. Solusi Balad Lumapah
23.		PT. Amanah Umat Bersama
24.		PT. Albilad Univeral
25.		PT. Penjuru Wisata Negeri
26.		PT. Qadr Jaya Mandiri

27.		PT. Multazam Wisata Agung
28.		PT. Delta Laras Wisata
29.		PT. Grand Darussalam Tour & Travel
30.		PT. Kota Pring Tour & Travel
31.		PT. Cahaya Hati Wisata Religi

Sumber: Kemenag Pekanbaru, Rabu, 12 Desember, 2018.

Dari tabel 2 terlihat perusahaan yang memiliki izin resmi Haji dan Umroh dari Kemenag Provinsi Riau berjumlah 11 perusahaan, sedangkan yang memiliki izin resmi Umroh berjumlah 21 perusahaan. Perkembangannya yang semakin pesat, maka banyaknya pesaing dari sesama perusahaan *tour* dan *travel* yang menyediakan produk dan jasanya yang menjadi ciri khas perusahaan agar bisa dikenal oleh masyarakat.

Sampai saat ini telah kita ketahui perusahaan PT. Silver Silk semakin berkembang dan memiliki 15 kantor cabang di Indonesia. Adapun daftar nama-nama kantor cabang PT. Silver Silk Tour & Travel kota/ kabupaten tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2: Nama Kota/ Kabupaten kantor cabang perusahaan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

No	Nama Kota/ Kabupaten	Alamat
1.	Rohul	Jl. Tuanku Tambusai, Pasir Putih
2.	Tembilahan	Jl. Telaga Biru Parit 11

3.	Bengkalis	Jl. HR. Soebrantas Wonosari Timur
4.	Bangkinang	Jl. Jend Sudirman
5.	Duri	Jl. Jend Sudirman
6.	Batam	Jl. Gajah Mada
7.	Medan	Jl. Brigjend Katamso
8.	Bukit Tinggi	Jl. By Pass Aur kuning
9.	Padang	Jl. S. Parman
10.	Jambi	Jl. DI. Pandjaitan
11.	Jakarta	Jl. Salak
12.	Dumai	Jl. Sultan Syarif Kasim
13.	Ujung Batu	Jl. Jend Sudirman
14.	Lombok	Jl. Lombok I
15.	Arifin Ahmad	Jl. Arifin Ahmad, Sidomulyo

Sumber: PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

PT. Silver Silk Tour & Travel sudah berjalan selama 17 tahun ini terus berkomitmen untuk meningkatkan usahanya dengan memberikan paket travel Haji dan Umroh super murah yang berkualitas serta kecepatan layanan kepada seluruh jamaahnya yang menjadi unggulan untuk perorangan, perusahaan maupun pemerintahan.

Berdasarkan hasil pra survey pada PT. Silver Silk Tour & Travel kantor Pusat Pekanbaru dapat berkembang jumlah jamaah Haji Plus Umroh dari tahun 2013-2018 pada tabel berikut:

Tabel 3: Perkembangan Jumlah Jamaah dan Omset Travel Haji Plus dari Tahun 2013- 2018

No.	Tahun	Jumlah Jamaah	Omset Travel Haji Plus
1	2013	88	7.920.000.000
2	2014	28	3.080.000.000
3	2015	25	3.475.000.000

4	2016	15	2.100.000.000
5	2017	66	9.570.000.000
6	2018	70	10.015.000.000
Jumlah		222	36.160.000.000

Sumber: PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Dari tabel 3 terlihat bahwa PT Silver Silk Tour & Travel kantor pusat Pekanbaru mengalami permasalahan penurunan jumlah jamaah dan omset travel Haji Plus. Ini terjadi karena tidak seimbangnya kinerja karyawan, sehingga terjadinya fluktuasi pada jumlah jamaah.

Tabel 4: Perkembangan Jumlah Jamaah dan Omset Travel Umroh dari Tahun 2013- 2018

No.	Tahun	Jumlah Jamaah	Omset Travel Umroh
1	2013	3890	81.495.500.000
2	2014	4095	93.980.250.000
3	2015	3485	92.178.250.000
4	2016	3650	87.417.500.000
5	2017	4200	90.090.000.000
6	2018	4500	96.525.000.000
Jumlah		19.320	541.686.500.000

Sumber: PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Dari tabel 4 terlihat bahwa PT Silver Silk Tour & Travel kantor pusat Pekanbaru mengalami permasalahan penurunan jumlah jamaah dan omset travel Umroh. Untuk meningkatkan kembalinya prestasi perusahaan itu, tentunya harus diseimbangi dengan kinerja para karyawan yang lebih tinggi lagi. Hal ini diduga terjadi karena belum optimalnya perusahaan dalam menerapkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan.

Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan telah melakukan beberapa cara seperti pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja yang kondusif melalui cara tersebut, diharapkan karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan demi tercapainya tujuan yang sama yaitu memajukan perusahaan. Adapun motivasi kerja pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, setiap memulai pekerjaan dilakukan breaving, atau tausiah untuk memberikan semangat lagi pada karyawan, tunjangan juga diberikan pada karyawan bagi jumlah penjualannya mencapai target yang diinginkan, dan jika insentif kerjanya bagus mendapatkan bonus dan juga bagi karyawan yang berprestasi, seperti mejalankan ibadah umroh dan juga tour atau jalan-jalan ke luar Negeri.

Ini mengidentifikasi motivasi kerja yang lebih tinggi diharapkan tertumpu pada mereka. Untuk mengetahui dan evaluasi sejauh mana peran perusahaan dalam memotivasi karyawannya, salah satunya adalah dengan kompensasi yang diberikan. Dengan prinsip motivasi kerja yang dilaksanakan perusahaan kepada karyawannya diharapkan akan dapat meningkatkan kerja karyawan, yaitu dengan pemberian kompensasi yang layak. Dengan kompensasi sebagaimana tertera diatas, yang mengalami permasalahan penurunan jumlah jamaah dan omset travel Haji Plus dan travel Umroh periode 2015- 2016.

Berkaitan dengan hal di atas maka setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan upah yang cukup serta fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengertian cukup disini adalah jumlah yang dibayar tanpa menimbulkan kerugian oleh perusahaan dan dengan upah tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mereka akan lebih merasa akan ada keterikatan pada perusahaan.

Dari permasalahan inilah menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian ini dengan judul :” **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru** “.

Perumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam usaha memotivasi karyawan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat dijadikan bahan rujukan bagi masiswa yang memiliki judul yang sama atau topik yang sama dengan peneliti.

Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan pada penelitian ini, perlu ada sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang penjelasan istilah, pengertian motivasi, pengertian kerja, pengertian motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, elemen motivasi kerja, motivasi kerja dalam perspektif Islam, pengertian kinerja, pengertian karyawan, pengertian kinerja karyawan, penilaian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tujuan manajemen kinerja, kinerja karyawan dalam perspektif Islam, tinjauan penelitian relevan, variabel penelitian, konsep operasional, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, subjek dan objek penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, uji instrumen, dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini penulis akan menguraikan tertentu tentang Sejarah Singkat PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru; Visi dan Misi Perusahaan; Tujuan dan Manfaat Perusahaan; Konsep dan Filosofi Perusahaan; Struktur Organisasi Perusahaan; Produk-produk Perusahaan; Keistimewaan dari produk; Kerjasama yang Dilakukan oleh Perusahaan; Kewajiban Perusahaan terhadap Karyawan; Deskripsi Data; Identitas Responden; serta Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran agar perusahaan dapat lebih meningkatkan dan mengembangkan usahanya di masa yang akan datang.

BAB II LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan internal organisme baik manusia atau hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini, motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk berarti tingkahlaku secara terarah (Syah, 2009: 153).

Memotivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul karena kebutuhan. Tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan akan dilaksanakan dengan baik bila bisa memenuhi kebutuhan seseorang. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh motivasinya melakukan pekerjaan itu. Bila pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan maka seseorang akan memiliki kinerja yang baik. Diduga ada pengaruh yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja seseorang (Syahbuddin, 2014).

Menurut Kreitner dan Kinicki, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi (Wibowo, 2016: 322).

Menurut Sondang P. Siagian, dalam bukunya, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dalamnya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi jawabannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi memang muncul dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan (Sardiman A.M, 2010: 73).

Menurut Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009: 110).

Pengertian Kerja

Kata kerja berasal dari singkatan kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah *performance*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance* (Wirawan, 2015: 238).

Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada (Ndraha, 2012: 1).

Kerja dapat dihubungkan dengan kesenangan atau atau kepentingan diri sendiri, dan dapat juga dianggap sebagai komoditas yang bisa digunakan oleh orang lain bahkan dijadikan komoditas pasar kerja. Dalam tulisan ini, kerja dipandang lebih dalam pengertian kedua. Dalam arti itu, kerja dihubungkan dengan pekerjaan (*employment*). Jadi "*employment work*". Kerja dalam arti itu merupakan kebutuhan (*demand*) konsumen tenaga kerja dan tawaran (*supply*) dari pihak penjual tenaga. Kerja dalam arti komoditas ada yang berbentuk energi fisik, energi

mental (*brain- ware*), atau kombinasi antara energi manusiawi dengan kekuatan mesin. Dalam hubungan itu, kerja merupakan sebuah konsep (*concept*), bersifat abstrak, dan sulit diukur (Ndraha, 2012: 41).

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap mental kerja karyawan untuk bekerja sama lebih giat dan konsekuen dengan disiplin sehingga dapat tercapainya hasil kerja secara optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Motivasi kerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kedisiplinan dan kepuasan kerja yang akan dibahas selanjutnya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diminimalisir. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan erat dengan mental seseorang, sehingga kondisi mental seseorang memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Dalam perusahaan, semangat kerja sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ada beberapa indikator turunnya motivasi dan semangat kerja karyawan, diantaranya mulai rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, labour turn over atau tingkat perpindahan buruh yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, timbul kegelisahan dimana- mana dan munculnya tujm untunan yang seringkali terjadi (Nuraini, 2013: 105).

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan. Jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja (Indrastuti, 2012: 68).

Elemen Motivasi Kerja

Motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung:

Kebutuhan. Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.

Dorongan. Dorongan, atau motif, dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dari menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi.

Insentif. Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefenisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada (Indrastuti, 2012: 88).

Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok (Baldoni, 2005: 5, dalam Wibowo).

Energize (memberi daya), adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan tepat.

Exemplify

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi yang mereka pimpin.

Communicate

Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak, dan belajar.

Challenge

Orang pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

Encourage (mendorong), adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching*, dan pengakuan.

a. *Empower*

Pemimpin segera belajar bahwa kekuatan mereka sebenarnya berasal dari orang lain. Hal tersebut dilakukan dengan melepaskan bakat dan keterampilan individual orang lain sehingga mereka dapat mencapai hasil yang diharapkan.

b. *Coach*

Adalah menjadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka.

c. *Recognize*

Perlunya untuk mendapatkan pengakuan adalah penting sekali. Pengakuan mungkin merupakan satu-satunya alasan paling kuat bahwa orang bekerja, disamping untuk mendapatkan penghasilan.

Exhort (mendesak), adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

a. *Sacrifice*

Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan dari pada kebutuhan kita sendiri.

b. *Inspire*

Motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi. Karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri (Wibowo, 2016: 327- 330).

6. **Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam**

Motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup

hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Sebagaimana dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd: 11.

لَهُمْ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia” (Q.S. Ar-Ra'd: 11).

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju pada kemajuan (Teuku Umar Johan, et.al, 2012).

Adapun riwayat hadis juga menjelaskan tentang motivasi kerja, yaitu:

أُبْرِيئِي مَنْ : بِالصَّدَقَةِ، فَقَالَتْ زَيْنَبُ امْرَأَةُ عَبْدِ اللَّهِ أَمَرَنَا رَسُولُ اللَّهِ : عَنْ أُمِّ سَلَمَةَ قَالَتْ الصَّدَقَةُ أَنْ أَتَصَدَّقَ عَلَى زَوْجِي وَهُوَ فَقِيرٌ وَبَنِي أَخٍ لِي أَيْتَامٍ وَأَنَا أَنْفِقُ عَلَيْهِمْ هَكَذَا وَهَكَذَا وَكَأَنْتَ صَنَاعَ الْيَدَيْنِ : نَعَمْ ، قَالَ : وَعَلَى كُلِّ حَالٍ ؟ ، قَالَ

“Ummu Salamah menceritakan: “Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam memerintahkan kami bershadaqah”. Maka Zainab –isteri Abdullah (bin Mas’ud)- berkata: “Apakah boleh aku bershadaqah suamiku yang fakir dan kemenakan-kemenakanku yang yatim, dan aku menghidupi mereka dengan ini dan itu?” Rasulullah n menjawab,”Ya, boleh.” (Perawi) berkata: “Dan ia (Zainab) adalah wanita pembuat kerajinan tangan”. [HR Ibnu Majah no. 1835. Dishahihkan oleh Syaikh Al Albani dalam Shahih Sunan Ibnu Majah. Asal hadits ini telah diriwayatkan oleh Bukhari no. 1397 dan Muslim no. 1000].

Allah telah telah menjamin rezeki seseorang, jadi setiap manusia janganlah enggan memberi dengan orang- orang yang sangat membutuhkan, sesungguhnya rezeki itu telah diatur oleh Allah SWT (Sulaymane Idris, et.al, 2016).

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson bahwa “Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif”. Mathis dan Jackson mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut Otley (1999) dalam Mahmudi (2005) bahwa kinerja mengacu kepada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut (Hasa, 2018).

Kinerja menurut Bernardin and Russel adalah *“Performance is defined as outcomes produced on a specified job function or activity during a time period”*.

Kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu (T. Nuraini, 2013: 150).

Menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata (Uno dan Lamattenggo, 2014: 60).

Kinerja atau *performance* adalah gambaran melalui tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014: 95).

Menurut Aarmstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi . Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya (Wibowo, 2016: 7).

Kinerja menurut Kartini Kartono, merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Indrastuti, 2012: 107).

Menurut Widodo (2005) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Bekti, 2018).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan dilakukan oleh seseorang (Noor, 2013: 271).

Penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu didalam perusahaan yang dilakukan terhadap perusahaan tersebut (Indrastuti, Deswarta, Tarjadin, Tanjung, 2018).

2. Pengertian Karyawan

Kata karyawan berasal dari bahasa Sansekerta, yakni *karya*, yang berarti kerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang- orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya. Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi/ lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu. Karena itulah, karyawan disebut sumber daya manusia (Uno dan Lamatenggo, 2014: 97).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah pegawai, pekerja, orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji/ upah (Departemen Pendidikan Nasional RI, 2008: 629).

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009: 12).

Karyawan atau pekerja adalah aset perusahaan, sehingga untuk mampu bersaing dalam sumber daya manusianya diperlukan kualitas SDM yang baik. Kualitas SDM yang baik tentunya SDM tersebut harus memiliki kemampuan dan keahlian yang kompeten atau sering disebut dengan *Human Resources Based On Competency* (Arijanto, 2012: 149).

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, target/ sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2013:272).

Kinerja karyawan/ *job performance* adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja (Sutrisno, 2009: 151).

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat- sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil yang dikerjakannya (Suyatno, 2008: 230).

Menurut Miner, penilaian kinerja karyawan dapat dinyatakan dalam empat aspek yaitu sebagai berikut:

Kualitas yang dihasilkan, yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

Kuantitas yang dihasilkan, yaitu berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

Waktu kerja, yaitu menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya (Sutrisno, 2010: 172).

4. Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2016: 187).

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, motivasi kinerja baik, memberikan umpan baik konstruktif, dan

menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Wibowo, 2016:188)

Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau SDM yang dalam perusahaan (Nuraini, 2013: 150).

Menurut Handoko penilaian kinerja atau prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan (Sutrisno, 2009:154).

5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Lingkungan eksternal organisasi, yaitu faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lingkungan eksternal antara lain:

Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, yaitu jika ekonomi makro dan mikro memburuk dan inflasi meningkat yang berakibat harga barang dan jasa meningkat sedangkan upah karyawan tetap, akan mempengaruhi nilai nominal upah karyawan yang merosot daya belinya. Keadaan inilah yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial setiap tahun berupa unjuk rasa dan pemogokan.

Kehidupan politik, yaitu kehidupan politik yang tidak stabil juga mempengaruhi kinerja para pekerja. Di negara-negara yang kacau kehidupan politiknya atau politik menjadi panglima menimbulkan konflik politik yang mengganggu produktivitas tenaga kerja.

Kehidupan sosial budaya masyarakat, yaitu sebagian dalam masyarakat sosial budaya yang maju masih mempunyai pola pikir tradisional yang menghambat produktivitas. Akan tetapi ada sebagian masyarakat yang mempunyai pola pikir kewirausahaan, kreatifitas dan inovasi tinggi. Anggota masyarakat ini selalu berupaya mengembangkan produktivitasnya.

Agama/ spritualitas, yaitu mulai tahun 1980-an muncul gerakan spritualitas ditempat kerja. Pengertian spritualitas dapat berasal dari agama dan bukan agama. Di Indonesia mulai tahun 1990-an mulai terjadi gerakan spritualitas ditempat kerja. Para da'i dan motivator memberi khotbah dan ceramah diperusahaan-perusahaan dan lembaga pemerintah.

Kompetitor, yaitu faktor yang mempengaruhi produktivitas atau suatu organisasi bisnis. Kompetitor mendorong perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa lebih banyak dan lebih baik serta lebih murah untuk menciptakan keunggulan komparatif keunggulan diferensial dan keunggulan kompetitif.

Faktor internal organisasi, yaitu faktor yang mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor ini adalah apa yang dilakukan organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM Organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi. Faktor internal antara lain:

Budaya organisasi, yaitu pihak manajemen perusahaan menginternalisasi dan mengajarkan melalui pelatihan isi budaya organisasi kepada para karyawan sehingga mereka memahaminya dan memilikinya, menggunakan sebagai panduan perilakunya dan menerapkannya dalam memproduksi produk dan melayani para konsumennya. Manajer SDM juga mengawasi dan menegakkan pelaksanaan budaya organisasi oleh para karyawan.

Iklm organisasi, yaitu persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi. Tugas manajer adalah menciptakan suatu iklim organisasi yang kondusif yang memungkinkan para karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal dan menghasilkan kinerja secara maksimal.

Faktor karyawan, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada sejumlah perilaku karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan yang memerlukan perhatian khusus manajer dalam mengembangkan, mempertahankan dan mengukur kinerja karyawan.

Etos kerja, yaitu sikap yang menekankan kepada kepercayaan individualisme dan kepercayaan bahwa bekerja mempunyai pengaruh positif terhadap individu.

Disiplin kerja, yaitu perilaku disiplin karyawan yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Kepuasan kerja, yaitu persepsi dan sikap karyawan mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi tersebut dapat positif yang menimbulkan kepuasan kerja dan dapat negatif yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Persepsi positif

misalnya kinerja tinggi, motivasi kerja tinggi dan etos kerjanya tinggi. Ketidakpuasan kerja misalnya, masalah kompensasi, jaminan kesehatan, dan jaminan pensiun (Wirawan, 2015: 272-285).

6. Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Moehariono tujuan manajemen kinerja dari suatu organisasi berbagai macam diantaranya adalah sebagai berikut:

Menerjemahkan dari visi dan misi organisasi ke dalam tujuan dan hasil yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga dapat membantu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Menyediakan informasi untuk menilai, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi.

Mengubah paradigma dari orientasi pengendalian dan ketaatan menjadi pendekatan strategik yang berkelanjutan kepada keberhasilan organisasi.

Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukkan ukuran-ukuran kualitas, biaya, ketepatan waktu, kepuasan *stakeholders*, dan peningkatan keahlian pegawai (Moeriono, 2014: 137).

7. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “ Dan katakanlah: “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S. At-tawbah: 105).

Dalam hadits lain, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam memuji orang yang makan dari hasil jerih payahnya sendiri, lalu menghubungkan pujian ini dengan menceritakan tentang Nabi Daud Alaihissallam :

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَاماً قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ
كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

“Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari memakan hasil jerih payahnya sendiri, dan sesungguhnya Nabi Daud makan dari hasil jerih payahnya sendiri”. (HR Bukhari no.1966 dari Al Miqdam bin Ma’ diyakrib Radhiyallahu ‘anhu).

Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam mengkhususkan penyebutan Nabi Daud Alaihissallam dalam hadits di atas, lantaran Daud Alaihissallam seorang nabi dan raja. Biasanya, para raja tidak perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangannya sehari-hari, karena telah dipenuhi oleh para pekerja dan pelayannya.

Dari hadits diatas sesungguhnya kita manusia harus bekerja keras untuk mencari nafkah, karena itu lebih baik, dari pada kita meminta- minta yang demikian merendahkan harga diri sendiri (Sulaymane Idris, et.al, 2016).

Adapun hadist lain mererangkan tentang kinerja karyawan dilihat dalam Hadist Shoheh muslim Rasullullah bersabda, yang artinya: Barang siapa diantara kamu melihat terjadinya kemungkar, hendaklah kamu cegah dengan tangan, apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah, dan apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahlah dengan hati, tetapi yang terakhir ini adalah selemah-lemahnya iman”. (HR. Muslim).

Sedangkan etika dalam perspektif Al- Qur’an adalah etika kerja yang mengedepankan nilai- nilai Al- Qur’an. Yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etika dan

pada sisi lain akan mengembangkan prinsip- prinsip etika bisnis Al- Qur'an, sebagai upaya konseptualisasi sekaligus mencari landasan persoalan- persoalan praktek mal-bisnis. Dengan demikian etika kerja merumuskan pengertian yaitu etika digunakan dalam pengertian nilai- nilai dan norma- norma moral, atau ilmu baik tentang baik dan buruk yang menjadi pegangan seseorang suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya (Sulaymane Idris, et.al, 2016).

Tinjauan Penelitian Relevan

Sebagai bahan rujukan penulis dalam menyusun proposal ini, maka penulis menyampaikan beberapa karya yang mungkin terlibat dalam menyusun proposal ini, antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh Jefri Fernata (2017) yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. Hasil penelitian ini diketahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan sangat kuat sekali, ini diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 94,2%. Sedangkan hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 14, 784. Kemudian

terdapat besarnya nilai kontribusi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, diketahui dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,6% dan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Perbedaan peneliti dengan penulis ialah peneliti memakai sampel jenuh, dan peneliti memakai sampel total sampling, dan terdapat perbedaan juga pada judul, sedangkan persamaan dengan penulis terletak pada jenis penelitian, metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan.

Maka merujuk pada hasil penelitian diatas, maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru”. Adapun yang membedakan penelitian ini yang terdahulu objeknya penelitian ini pada karyawan PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, dan adapun persamaan penelitian ini dengan yang terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan.

Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja.

Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Konsep Operasional

Adapun konsep operasional dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5: Konsep Operasional

Variabel X	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Motivasi Kerja. (Wibowo, 2016:327)	<i>Energize</i>	1. Exemplify 2. Communicate 3. Challenge	1 2 3
	<i>Encourage</i>	1. Empower 2. Coach 3. Recognize	4 5 6
	<i>Exhort</i>	1. Sacrifice 2. Inspire	7 8

Variabel Y	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Sutrisno, 2010: 172)	Aspek Kinerja Karyawan	1. Kualitas yang dihasilkan	9
		2. Kuantitas yang dihasilkan	10
		3. Waktu kerja	11
		4. Kerja sama	12

Sumber: Data Olahan

Kerangka Konseptual

Berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Konseptual



Sumber: Data Olahan, 2018

Gambar kerangka konseptual diatas menunjukkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian teori-teori yang ada maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis (Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, 2013: 143).

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Kausalitas adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk

meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011: 14).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru Jl. Arifin Achmad Kota Pekanbaru Riau. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan terhitung dari Januari 2019 sampai dengan April 2019 dengan perencanaan sebagai berikut:

Tabel 6: Jenis dan Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Skripsi																
2	Pra Riset																
3	Pengumpulan Data																
4	Sidang Skripsi																

Sumber: Data Olahan, 2019

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah seluruh elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2014: 87).

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor Pusat PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yang berjumlah 32 karyawan (Sumber: PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru).

Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 40 orang (Sugiono, 2007)

Peneliti ingin mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Kemudian peneliti mencari jumlah karyawan yang terdapat di PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dan didapat jumlah karyawan yaitu 32 orang di tahun 2019. Maksud peneliti adalah masalah responden yang akan diteliti lebih mudah dikunjungi dan efisien waktu penelitian.

Subjek dan Objek Penelitian

Sebagai subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru dan sebagai objeknya adalah pengaruh

motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu (Hasan, 2010: 19).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang diperlukan dalam peneliian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

Angket (kuesioner), penulis menyebarkan daftar pertanyaan guna mempermudah didalam pelaksanaan pengumpulan data.

Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru.

Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Teknik Pengolahan Data

Data-data yang diperoleh dengan metode diatas kemudian diolah dengan teknik sebagai berikut :

Editing (penyuntingan), proses pengecekan atau memeriksa data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena kemungkinan data yang telah masuk tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan. Tujuan dilakukan *editing* adalah untuk mengoreksi kesalahan-kesalahan dan kekurangan yang terdapat pada catatan dilapangan.

Codeting (pengkodean), kegiatan pemberian kode tertentu tiap-tiap data yang termasuk kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huruf untuk membedakan antara data atau identitas data yang dianalisis.

Tabulating (pentabulasian), proses penempatan data kedalam bentuk tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel-tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas agar memudahkan dalam proses analisis data.

(Siregar, 2012: 86)

Teknik Analisis Data

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif digunakan untuk menganalisa secara statistik guna melakukan uji penelitian terhadap data-data yang di peroleh menggunakan analisis regresi linier. Dimana penghitungnya penulis menggunakan alat bantu komputer seperti program *software* yang dapat digunakan untuk mengolah data dalam mengaplikasikan teori-teori statistik diantaranya *Program Statistic Package for Social Science (SPSS) versi 23.0*.

Menurut Riduwan (2014: 27) karena angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan *skala likert*, secara alternatif sebagai berikut :

Tabel 7: Skor Alternatif Pilihan Jawaban Angket

No.	Alternatif Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item dimana setiap nilai yang ada pada setiap butiran pernyataan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi. Syarat minimum untuk dianggap valid r hitung > dari nilai 0,3 (Sanusi, 2014: 76).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukuran dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha* dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel bila memiliki koefisien kahandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Sanusi, 2014: 80).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk melihat adanya suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Kuncoro, 2008: 98).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir tidak lagi menjadi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat (Sudarmanto, 2008: 148).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik, hal ini dapat ditegaskan bahwa suatu penelitian

yang melakukan pengujian hipotesis menuntut suatu asumsi yang harus diuji, yaitu populasi harus berdistribusi normal (Sudarmanto, 2008: 105).

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada umumnya, regresi linear sederhana terdiri atas dua variabel. Satu variabel yang berupa variabel terikat/tergantung diberi simbol Y dan variabel kedua yang berupa variabel bebas diberi simbol X. Regresi sederhana ini menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas.

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (Sanusi, 2014: 131).

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan.

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi.

e = Standar error.

X = Motivasi Kerja.

Uji-t (Uji Parsial)

Uji-*t* (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Langkah-langkahnya adalah:

Merumuskan hipotesis

Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$.

Mengambil Keputusan Hipotesis.

Kriteria pengujian adalah jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Sanusi, 2014: 138).

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan, meliputi kekurangan hubungan dan bentuk/arah hubungan. Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Ukuran yang menyatakan keeratan hubungan tersebut adalah koefisien korelasi atau sering disebut dengan korelasi *pearson* (*Pearson Product Moment*). Koefisien korelasi *pearson* bernilai -1 sampai dengan +1 (Sanusi, 2014: 122).

Untuk memberikan interpretasi nilai koefisien dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8: Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat Rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 0,799	Kuat

0,80- 1,000	Sangat Kuat
-------------	-------------

Sumber: Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013: 48.

Koefisien Determinasi

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Koefisien determinasi (r^2) adalah besaran yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X) (Riduwan, 2010: 81).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Profil PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

PT. Silver Silk Tour & Travel berdiri pada tanggal 12 Januari 2001 di Pekanbaru. Awalnya merupakan sebuah badan usaha Perserikatan Komanditer (CV), namun seiring dengan perkembangannya pada tanggal 31 Desember 2004 berubah menjadi berbadan usaha PT (Perseroan Terbatas). Perusahaan ini didirikan oleh

Bapak H. Fitryadi, SE dan juga sebagai pimpinan dan ibu Hj. Novriana sebagai komisaris di PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru saat ini.

PT. Silver Silk Tour & Travel adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa *tours* dan *travels* yang memfokuskan diri dalam bidang penyelenggaraan pelayanan jasa perjalanan ibadah Haji dan Umroh, berdasarkan nomor izin Haji: PHU/HK.3286/X/2015 dan nomor izin Umroh: D/474 Tahun 2012 dari Kementerian Agama RI, maka dibukalah Kantor Pusat pertama di Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Arifin Ahmad, Pekanbaru, Riau.

PT. Silver Silk Tour & Travel berkomitmen untuk meningkatkan usahanya serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan jasa perjalanan ibadah Haji dan Umroh yang menjadi unggulan untuk perorangan, perusahaan maupun pemerintahan, kini di usianya yang ke-16 dengan jama'ah lebih kurang 3000/Tahun. PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru telah membuka beberapa Kantor Cabang di Indonesia yang terdapat di Tembilahan, Bengkalis, Bangkinang, Rokan Hulu, Duri, Batam, Medan, Bukit Tinggi, Padang, Jambi dan Jakarta.

Visi dan Misi PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Visi dari PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru adalah “Menjadi perusahaan penyelenggara Haji dan Umroh yang terkemuka serta mendapat kepercayaan masyarakat di seluruh Indonesia”.

Misi dari PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Peningkatan produk Haji dan Umroh yang variatif dan berkualitas untuk kepuasan bagi setiap jamaah.

Peningkatan kepercayaan jamaah dengan peningkatan kecepatan layanan dan hubungan berdasarkan kekeluargaan.

Mewujudkan perusahaan Islami dan profesional dalam bidang jasa tours dan travels serta berperan dalam membentuk masyarakat Islami yang berpegang teguh pada Al-Qur'an dan Sunnah.

Pengembangan kantor cabang atau perwakilan di banyak daerah.

Memberikan keuntungan *Share Holder*, manajemen dan seluruh karyawan (Sumber: PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru).

Produk-Produk PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Adapun produk-produk yang disediakan oleh PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Haji Plus

Yaitu Haji Plus berbeda dari haji reguler. Haji Plus diselenggarakan oleh perusahaan swasta atas izin Kementerian Agama RI. PT. Silver Silk Tour & Travel mendapatkan kuota jamaah yang akan diberangkatkan ke tanah suci. Adapun yang membedakan haji plus dengan haji reguler adalah pada haji plus akan diberikan pelayanan yang benar-benar maksimal. PT. Silver Silk Tour & Travel juga menerima pendaftaran badal haji bagi yang berminat membadalkan Haji orang tua atau keluarganya yang telah wafat.

Umroh

Kata lain dari Umroh adalah Haji kecil, yang waktu pelaksanaannya bisa kapanpun selain bulan haji. Adapun tarif biaya umroh sebagai berikut:

Tabel 9: Tarif Biaya Paket Umroh Tahun 2018

No.	Paket	Harga (Rp)	Hari
1.	Umroh Plus Turki	34.950.000	12 Hari
2.	Umroh Silver Via Singapore	23.950.000	12 Hari
3.		25.950.000	15 Hari
4.	Umroh Gold Langsung Singapore	23.950.000	12 Hari
5.	Umroh Platinum Langsung Madinah	25.950.000	11 Hari
		27.950.000	14 Hari
6.	Promo Umroh Plus Turki	31.950.000	12 Hari
7.	Promo Umroh Silver	19.000.000	12 Hari
		21.950.000	15 Hari
8.	Promo Umroh Gold	22.950.000	12 Hari
9.	Promo Umroh Platinum	22.450.000	11 Hari
		23.950.000	14 Hari
10.	Umroh Awal Ramadhan	25.950.000	12 Hari
11.	Umroh Pertengahan Ramadhan	27.950.000	15 Hari
12.	Umroh Lailatul Qadar	32.950.000	12 Hari
		33.950.000	15 Hari
13.	Umroh Full Ramadhan	44.950.000	30 Hari
14.	Umroh VIP & Ramadhan	31.950.000	11 Hari

Sumber: PT. Silver Silk Tour & Travel Kntor Pusat Pekanbaru.

Tours dan Ticketing

Yaitu menyediakan perjalanan liburan *group tour* Domestik dan Internasional sesuai dengan *budget* dan keinginan konsumen PT. Silver Silk Tour & Travel serta menjual tiket-tiket perusahaan penerbangan dari berbagai maskapai penerbangan.

Boutique

Yaitu *moslem boutique* yang merupakan pusat penjualan pakaian muslim, oleh-oleh, souvenir Haji dan Umroh yang dibutuhkan oleh calon jamaah/konsumen PT. Silver Silk Tour & Travel.

Keistimewaan dari produk PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

PT. Silver Silk Tour & Travel menyediakan sarana dan prasarana kepada jamaah Haji Plus dalam beribadah, yaitu:

Biaya Haji Plus sudah termasuk biaya ONH KEMENAH.

Pembimbing ibadah (*Muthawwif*) berpengalaman.

Bimbingan manasik Haji.

Tiket pesawat Pekanbaru – Singapore – Jeddah – Singapore – Pekanbaru.

Makanan menu prasmanan Indonesia 3 x sehari.

Transportasi bus *full AC*.

Perlengkapan Haji (koper, tas, ihram/mukena, baju seragam, dan buku panduan).

5 liter air zam-zam

Akomodasi hotel berbintang di Mekah (Grand zam-zam/Hilton/Sofwah). Di Madinah (Movenpick/Bahauddin).

Tenda VIP di Arofah dan Mina serta jarak tenda dengan jamarat cukup dekat.

PT. Silver Silk Tour & Travel menyediakan sarana dan prasarana kepada jamaah Umroh dalam beribadah, yaitu:

Tiket Pesawat:

Pekanbaru – Singapura – Jeddah – Singapura – Pekanbaru.

Pekanbaru – Medan langsung Madinah – Medan – Pekanbaru.

Pekanbaru – Jakarta langsung Jeddah.

Tiket Ferry Batam – Singapura – Batam.

Akomodasi hotel selama di tanah suci:

Hotel Mekkah : Badr Al Massa, Yazid, Riyadhah.

Hotel Madinah : Royal Makarem, Zewar International, Mubarak Silver, Andalus.

Makan Menu Prasmanan Indonesia.

Visa, Pakaian Ihram/Mukenah.

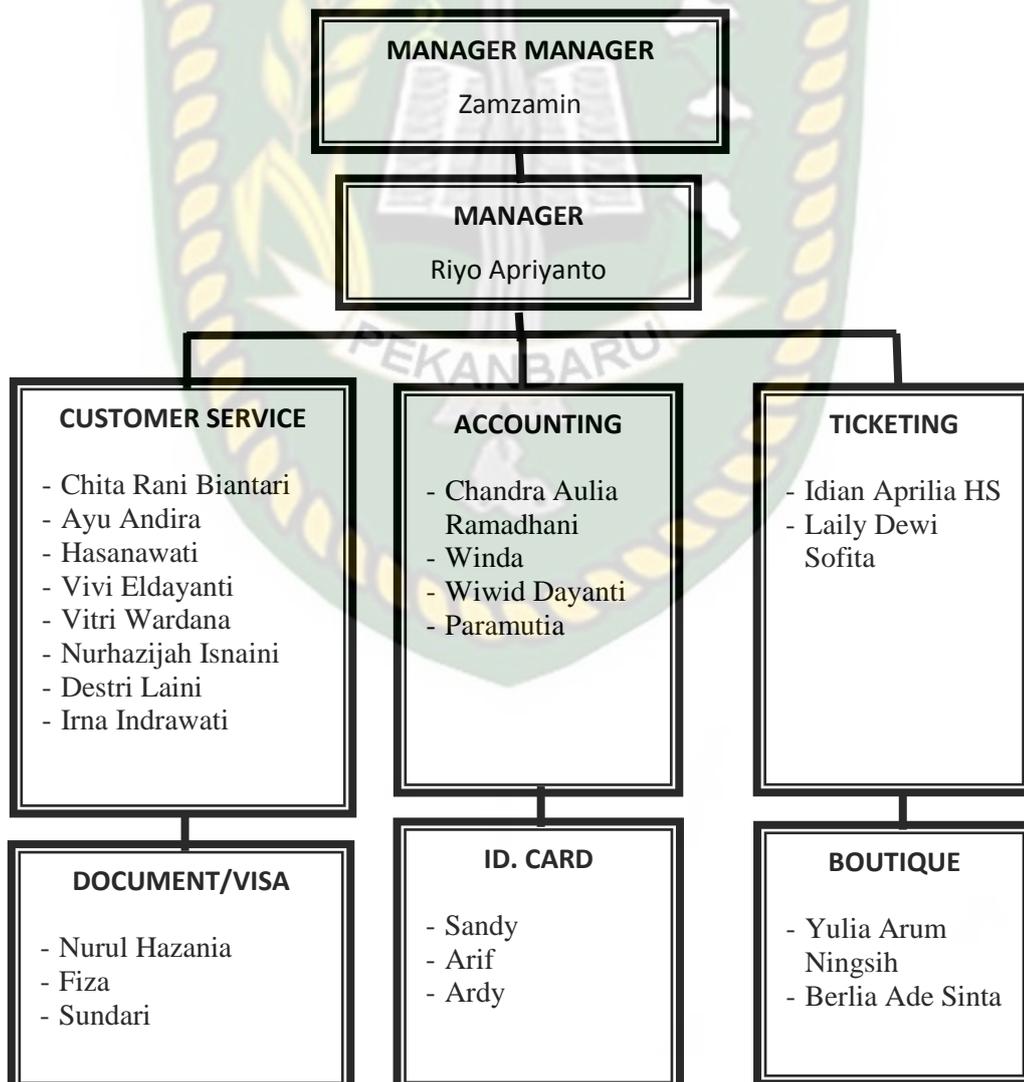
Travel Bag + Tas Sandang, Air Zam-Zam 5 Liter.

Manasik Umroh 1X.

Bahan Baju Seragam.

Pembimbing Ibadah (Mutawif).

Gambar 2: Struktur Organisasi PT Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru





Sumber: PT. Silver Silk Tour & Travel

Berdasarkan gambar diatas, secara singkat mengenai tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi adalah:

General Manager

Tanggung jawab *General Manager* antara lain sebagai berikut:

Menetapkan tujuan dan kebijaksanaan perusahaan yang harus dicapai dalam periode tertentu.

Mengesahkan rencana kerja perusahaan dalam periode tertentu.

Mengawasi pelaksanaan rencana kerja secara keseluruhan.

Mewakili badan usaha diluar perusahaan.

Mengurus dan menangani kekayaan perusahaan

Manager

Tanggung jawab *General Manager* antara lain sebagai berikut:

Melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh *General Manager*/Pimpinan.

Bertanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran perusahaan.

Menandatangani surat-surat yang bersifat prinsipil.

Membuat program kerja perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Menjaga nama baik perusahaan.

Bertanggung jawab dan memberikan laporan tahunan mengenai laba dan rugi kepada *Owner/Pimpinan*.

Customer Service

Tanggung jawab *Customer Service* adalah melayani para jamaah dan mengarahkan kepada jamaah tentang paket dan semua yang berkaitan dengan keberangkatan ibadah Haji dan Umroh.

Accounting

Tanggung jawab *Accounting* antara lain sebagai berikut:

Mencatat semua transaksi yang terjadi diperusahaan.

Menerima dan menyimpan faktur-faktur penjualan dan pembayaran.

Membuat laporan keuangan satu tahun sekali yang ditujukan kepada *Owner/Pimpinan* perusahaan.

Ticketing

Tanggung jawab *Ticketing* antara lain sebagai berikut:

Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan tiket, seperti mengecek status ketersediaan tiket maskapai yang dibutuhkan untuk perjalanan.

Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan pengurusan jadwal perjalanan konsumen, jumlah peserta, serta mengecek status ketersediaan kamar hotel yang dituju oleh pelanggan.

Melakukan pemesanan tiket terhadap maskapai penerbangan yang dilakukan oleh pelanggan.

Document/VISA

Tanggung jawab *Document/VISA* antara lain sebagai berikut:

Mendata semua kelengkapan dokumen konsumen.

Menyimpan semua arsip dokumen konsumen.

Menjaga dengan baik semua kelengkapan konsumen.

Membuat daftar kelengkapan dokumen konsumen.

Bertanggung jawab atas semua kelengkapan dokumen konsumen.

Roomlist

Tanggung jawab *Roomlist* adalah melakukan pengaturan kamar untuk calon jamaah.

Boutique

Tanggung jawab *Boutique* adalah melakukan penjualan *moslem boutique* seperti pakaian muslim, oleh-oleh, souvenir Haji dan Umroh yang dibutuhkan oleh calon jamaah/konsumen.

Tour Leader

Membimbing dan memimpin grup/rombongan dari awal hingga akhir tour, ia juga yang mengatur agar *tour* berjalan dengan lancar, mulai dari morning call, ontime schedule dengan menyesuaikan kondisi yang ada pada saat tour berlangsung dengan itinerary telah direncanakan.

Field

Tanggung jawab *field* antara lain sebagai berikut

Bertanggungjawab terhadap pengaturan dan mengarahkan jamaah

Menyebarkan kalender dan brosur

Membawa dan mengurus perlengkapan jamaah.

ID. Card

Adapun tugas-tugas dalam perusahaan ini adalah bagian yang membuat legalitas perusahaan untuk jama'ah .

Deskriptif Data

Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Penyebaran Kuesioner dilakukan pada bulan November 2019 dan pengumpulan dan pengolahan data dilakukan sampai bulan Desember 2019. Hal ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10: Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

NO	KETERANGAN	JUMLAH (Eksemplar)	PERSENTASE
1	Kuesioner yang disebarkan	44	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	12	27.3%
3	Kuesioner yang kembali	32	72.7%
4	Kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
5	Kuesioner yang lengkap	32	72.7%

Sumber: Data Olahan

Data penyebaran dan pengumpulan di atas menunjukkan kuesioner disebarkan sebanyak 44 eksemplar dari jumlah tersebut yang diterima kembali 32 eksemplar yaitu sebesar 72.7% ,dan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 12 eksemplar yaitu sebesar 27.3% dikarenakan karyawan di PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru mengundurkan diri ataupun risent. Sedangkan kuesioner yang tidak

diolah 0 eksampler yaitu sebesar 0% dikarenakan kuesioner tidak lengkap dan tidak diisi, sehingga jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 32 eksemplar sebesar 72.7% sesuai jumlah sampel yang diinginkan dalam penelitian ini.

Identitas Responden

Identitas responden dalam kegiatan penelitian merupakan suatu yang sangat penting untuk mengetahui jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja, penghasilan responden. Identitas responden nantinya akan menjadi pedoman dalam mengambil kesimpulan hasil penelitian. Berdasarkan apa yang ada di angket dapat diidentifikasi karakteristik yaitu, jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja, penghasilan terakhir. Karakteristik identitas responden pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat dijelaskan sebagai berikut:

Jenis kelamin

Tabel 11: Jenis Kelamin Responden PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Kelompok Jenis Kelamin			
No	Kelompok Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-laki	10	31
2	Perempuan	22	69
Total		32	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas bahwa yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak mengambil pekerjaan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru yaitu berjumlah 22 orang atau sebesar 69%.

Umur Responden

Tabel 12: Umur responden PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Kelompok Umur			
No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	17-29 Tahun	26	81
2	30-39 Tahun	4	13
3	40-49 Tahun	1	1
4	50 Tahun ke Atas	1	1
Total		32	100

Sumber: Olahan Data

Dari tabel 9 dapat diketahui tingkat usia karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru lebih banyak berusia 12-29 tahun yaitu berjumlah 26 orang atau sebesar 81%, artinya karyawan yang bekerja dalam perusahaan lebih banyak dalam usia produktif.

Pendidikan Terakhir

Tabel 13: Pendidikan terakhir responden PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Kelompok Pendidikan Terakhir			
No	Kelompok Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	9	28
2	Akademi/Diploma	16	50

3	Sarjana (S1)	7	22
4	Pasca Sarjana (S2/S3)	0	0
Total		32	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 10 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru sebagian besar berpendidikan Akademi/Diploma, yaitu berjumlah 16 orang atau sebesar 50%.

Jabatan

Tabel 14: Jabatan responden PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Kelompok Jabatan			
No	Kelompok Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Managemen Direktur	1	3
2	Manager	1	3
3	Customer Service	8	25
4	Accounting	4	13
5	Ticketing	2	6
6	Document/Visa	3	9
7	Field	1	3
8	Operational	5	16
9	ID Card	3	9
10	Roomlist	2	6
11	Boutique	2	6
Total		32	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jenis jabatan karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat pekanbaru yang paling banyak terletak di bagian jabatan Customer Service dan Operational, yaitu berjumlah masing-masing 8 dan 5 orang atau sebesar 25% dan 16%.

Lama Bekerja

Tabel 15: Lama bekerja responden PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Kelompok Lama Bekerja			
No	Kelompok Jabatan	Jumlah	Persentase
1	0 - 3 Tahun	28	88
2	3 - 5 Tahun	0	0
3	5 - 10 Tahun	3	9
4	10 Tahun ke Atas	1	3
Total		32	100

Sumber: Olahan Data

Dari tabel diatas dapat dilihat lama bekerja karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru lebih banyak sudah mencapai 0-3 tahun yaitu berjumlah 28 orang atau sebesar 88%.

Penghasilan Responden

Tabel 16: Penghasilan responden PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru

Penghasilan Responden			
No	Kelompok Jabatan	Jumlah	Persentase
1	< Rp. 1.000.000	1	3
2	Rp. 1.000.000-3.000.000	24	75
3	Rp. 3.000.000-5.000.000	6	19
4	Rp. 5.000.000 ke atas	1	1
Total		32	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat penghasilan karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru lebih banyak berpenghasilan Rp. 1.000.000- 3.000.000 yaitu berjumlah 24 orang atau sebesar 75%.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru.

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru, yang mana mencakup tentang indicator motivasi kerja, kualitas yang dihasilkan,

kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, kerja sama. Adapun tanggapan karyawan tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru adalah sebagai berikut.

Hasil Rekapitulasi angket motivasi kerja (X)

Berikut ini adalah hasil dari olahan data angket tentang motivasi kerja (X):

Tabel 17: Rekapitulasi Data Angket Motivasi Kerja (X)

No	Sub Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Total Skor	Persentase
		5	4	3	2	1		
1		9	17	5	1	0	23	72%
	Bobot Nilai	45	68	15	2	0	85	53%
2		6	19	6	1	0	26	81%
	Bobot Nilai	30	76	18	2	0	96	60%
3		3	22	6	1	0	29	91%
	Bobot Nilai	15	88	18	2	0	108	68%
4		4	20	7	1	0	28	88%
	Bobot Nilai	20	80	21	2	0	103	64%
5		7	17	7	1	0	25	78%
	Bobot Nilai	35	68	21	2	0	91	57%
6		8	18	5	1	0	24	75%
	Bobot Nilai	40	72	15	2	0	89	56%
7		4	22	6	0	0	28	88%
	Bobot Nilai	20	88	18	0	0	106	66%
8		8	18	5	1	0	24	75%
	Bobot Nilai	40	72	15	2	0	89	56%
9		5	21	5	1	0	27	84%
	Bobot Nilai	25	84	15	2	0	101	63%
10		4	21	5	2	0	28	88%
	Bobot Nilai	20	84	15	4	0	103	64%
11		3	21	8	0	0	29	91%
	Bobot Nilai	15	84	24	0	0	108	68%
12		8	18	6	0	0	24	75%
	Bobot Nilai	40	72	18	0	0	90	56%
13		5	21	4	2	0	27	84%
	Bobot Nilai	25	84	12	4	0	100	63%
14		5	21	5	1	0	27	84%
	Bobot Nilai	25	84	15	2	0	101	63%
15		4	20	7	1	0	28	88%
	Bobot Nilai	20	80	21	2	0	103	64%

16		6	19	6	1	0	26	81%
	Bobot Nilai	30	76	18	2	0	96	60%
17		8	16	7	1	0	24	75%
	Bobot Nilai	40	64	21	2	0	87	54%
18		6	20	5	1	0	26	81%
	Bobot Nilai	30	80	15	2	0	97	61%
19		3	23	5	1	0	29	91%
	Bobot Nilai	15	92	15	2	0	109	68%
20		4	19	8	1	0	28	88%
	Bobot Nilai	20	76	24	2	0	102	64%
21		6	20	6	0	0	26	81%
	Bobot Nilai	30	80	18	0	0	98	61%
22		5	21	4	2	0	27	84%
	Bobot Nilai	25	84	12	4	0	100	63%
23		6	19	6	1	0	26	81%
	Bobot Nilai	30	76	18	2	0	96	60%
24		4	20	8	0	0	28	88%
	Bobot Nilai	20	80	24	0	0	104	65%
Total Skor							2362	1476%

Sumber: Data Olahan

Dari hasil rekapitulasi diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja (X) nilai tertinggi mengatakan setuju dengan besaran nilai 1,892 pernyataan responden menyatakan setuju bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan 655 pernyataan sangat setuju, 456 netral, 44 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

Hasil Rekapitulasi Angket Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil dari olahan data angket tentang kinerja karyawan (Y)

Tabel 18: Rekapitulasi Data Angket Kinerja Karyawan (Y)

No	Sub Indikator						Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
1		5	4	3	2	1		
		7	21	3	1	0	25	78%
1	Bobot Nilai	35	84	9	2	0	95	59%
	2	3	24	5	0	0	29	91%
2	Bobot Nilai	15	96	15	0	0	111	69%
	3	2	24	5	1	0	30	94%
3	Bobot Nilai	10	96	15	2	0	113	71%
	4	1	23	6	2	0	31	97%
4	Bobot Nilai	5	92	18	4	0	114	71%
	5	8	18	5	1	0	24	75%
5	Bobot Nilai	40	72	15	2	0	89	56%
	6	7	21	3	1	0	25	78%
6	Bobot Nilai	35	84	9	2	0	95	59%
	7	3	24	5	0	0	29	91%
7	Bobot Nilai	15	96	15	0	0	111	69%
	8	7	21	3	1	0	25	78%
8	Bobot Nilai	35	84	9	2	0	95	59%
	9	3	24	5	0	0	29	91%
9	Bobot Nilai	15	96	15	0	0	111	69%
	10	2	25	4	1	0	30	94%
10	Bobot Nilai	10	100	12	2	0	114	71%
	11	1	22	7	2	0	31	97%
11	Bobot Nilai	5	88	21	4	0	113	71%
	12	8	19	4	1	0	24	75%
12	Bobot Nilai	40	76	12	2	0	90	56%
	13	2	24	5	1	0	30	94%
13	Bobot Nilai	10	96	15	2	0	113	71%
	14	1	22	7	2	0	31	97%

	Bobot Nilai	5	88	21	4	0	113	71%
15		7	20	4	1	0	25	78%
	Bobot Nilai	35	80	12	2	0	94	59%
Total Skor							1571	982%

Sumber: Data Olahan

Dari hasil rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa 1,328 pernyataan responden menyatakan setuju bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja , sedangkan 310 menyatakan sangat setuju, 213 menyatakan netral, tidak setuju 30 dan sangat tidak setuju 0. Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru dipengaruhi oleh motivasi kerja.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji dengan menggunakan rumus *Corrected Item Total* dengan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) artinya suatu item pernyataan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Dari hasil penelitian terhadap indikator setiap variabel dalam penelitian ini semuanya valid. Indikator setiap variabel signifikan terhadap topik yang diteliti. Berikut hasil dari pengujian validitas untuk item-item variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru.

Berikut ini disajikan tabel tentang hasil uji validitas dan butir-butir pernyataan responden penelitian:

Tabel 19: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item No.	r hitung	r tabel $\alpha=0,05$	Kesimpulan
X	1	0,845	0,297	Valid
	2	0,878	0,297	Valid
	3	0,479	0,297	Valid
	4	0,816	0,297	Valid
	5	0,853	0,297	Valid
	6	0,887	0,297	Valid
	7	0,484	0,297	Valid
	8	0,887	0,297	Valid
	9	0,906	0,297	Valid
	10	0,878	0,297	Valid
	11	0,387	0,297	Valid
	12	0,494	0,297	Valid
	13	0,914	0,297	Valid
	14	0,906	0,297	Valid
	15	0,816	0,297	Valid
	16	0,839	0,297	Valid
	17	0,852	0,297	Valid
	18	0,902	0,297	Valid
	19	0,474	0,297	Valid
	20	0,816	0,297	Valid
	21	0,482	0,297	Valid
	22	0,914	0,297	Valid
	23	0,878	0,297	Valid
	24	0,401	0,297	Valid
Y	25	0,732	0,297	Valid
	26	0,546	0,297	Valid
	27	0,442	0,297	Valid
	28	0,635	0,297	Valid
	29	0,789	0,297	Valid
	30	0,732	0,297	Valid
	31	0,546	0,297	Valid
	32	0,732	0,297	Valid
	33	0,546	0,297	Valid
	34	0,467	0,297	Valid
	35	0,629	0,297	Valid
	36	0,801	0,297	Valid
	37	0,423	0,297	Valid

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

	38	0,629	0,297	Valid
	39	0,814	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator variabel dapat dikatakan valid karena, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan valid.

Diketahui nilai dengan taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) adalah sebagai 0,297 (lihat tabel r) dan nilai dibandingkan dengan nilai r_{hitung} dan r_{hitung} dalam uji validitas ini adalah kolom *Item-Total Statistic (Corrected Item-Total)*. Dan dari tabel di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Batasan nilai dalam uji reliabilitas adalah 0,6 jika reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistic (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 20: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X	0,972	0,06	Reliabel
Y	0,922	0,06	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas kuesioner dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabelitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,06. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing koefisien reliabilitas dari variabel motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,06. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing-masing variabel dinyatakan reliable, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

3. Analisis Regresi Sederhana

Hasil perhitungan regresi sederhana melalui *SPSS For Windows 23* maka diperoleh nilai-nilai untuk variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada tabel:

Tabel 21: Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.201	3.185	4.145	.000
	X	.399	.033	.908	.000

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23

Bentuk umum dari persamaan regresi dinyatakan dengan persamaan matematika, yaitu:

$$\hat{Y} = a + Bx$$

$$\hat{Y} = 13.206 + 0.399X$$

Artinya angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah:

Nilai $a = 13.206$ menunjukkan bahwa apabila nilai $X = 0$, maka nilai Y sebesar 13.206.

Nilai $b = 0,399$ menunjukkan bahwa apabila nilai variable motivasi kerja (X) meningkat maka variable kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.399 satuan dengan asumsi variable X tetap atau konsisten.

4. Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variable, yaitu variable bebas dan variable terikat dengan menggunakan uji-t (Uji Parsial) dengan

menggunakan bantuan computer program *SPSS For Windows 23*, maka hasil Uji-t dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22: Hasil Perhitungan Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.201	3.185	4.145	.000
	X	.399	.033	.908	11.907

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23

Dari pengolahan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung variable motivasi kerja (X) sebesar 11,907 dan nilai t_{tabel} 2,021 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan sebesar 31 $\{(dk = n-1) (32-1)\}$ maka terlihat bahwa : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $11,907 > 2,021$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka secara parsial dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru dengan nilai signifikan 11,907.

5. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi berfungsi untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antar variable bebas terhadap variable terikat. Untuk mengetahui hal tersebut, maka dapat

digunakan koefisien korelasi dengan menggunakan bentuk computer program *SPSS For Wondows 23*, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23: Analisis Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.825	.820	2.40249	1.880

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23

Dari pengolahan data tabel di atas diketahui bahwa nilai R menunjukkan korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen. Diketahui nilai R sebesar 0,908 atau 91%. Artinya bahwa korelasi atau variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat atau sedang.

6. Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi (R^2) adalah menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X).

Diketahui nilai R *square* sebesar 82,5%. Artinya adalah kontribusi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 82,5% sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu pelatihan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

Analisis data dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis data secara argumentasi berdasarkan data-data dan secara statistic dengan menggunakan analisis regresi sederhana yaitu untuk mengukur pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dan proses perhitungan datanya menggunakan program SPSS versi 23.

Dari hasil analisis diatas yang pertama penulis melakukan pengujian signifikan atau uji parsial antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Knator Pusat Pekanbaru. Dari pengujian tersebut dapat diketahui nilai t hitung (11,907) lebih besar ttabel (2,021). Berarti secara parsial dapat diketahui bahwa variabel X (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Selanjutnya penulis melakukan pengujian koefisien korelasi, dimana koefisien korelasi merupakan bentuk lain yang digunakan untuk menentukan jenis korelasi (hubungan) antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (R) sebesar 91%, ini merupakan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru termasuk hubungan yang cukup kuat atau sedang.

Analisi terakhir yang dilakukan oleh penulis adalah koefisien determinasi, dimana koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan seberapa besar kontribusi pangaruh variabel X (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), dari analisis diketahui besarnya nilai kontribusi antar motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan sebesar 82,5% dan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu pelatihan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan Jefri Fernata (2017) yang membahas tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru" hasil dari penelitian ini diketahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan sangat kuat sekali, ini diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 94,2%. Sedangkan hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 14,784. Kemudian terdapat besarnya nilai kontribusi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, diketahui dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,6% dan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya yang membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru, maka dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil uji parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru.

Sedangkan koefisien korelasi menyatakan ada hubungan yang cukup erat antar motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Adapun koefisien determinasi menunjukkan kontribusi yang kecil antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu pelatihan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan diantaranya sebagai berikut:

Kepada pimpinan perusahaan hendaknya memberikan pelatihan kepada karyawan, karena karyawan yang pintar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat. Ini bias memberikan efisiensi waktu jangka panjang bagi perusahaan. Dengan adanya training, karyawan dapat melakukan pekerjaan secara lebih professional dan dapat meningkatkan semangat.

Kepada setiap karyawan jangan merasa sungkan melakukan bertukar pikiran atau berdiskusi ringan dengan pimpinan perusahaan, yang demikian dapat mengetahui harapan dan keinginan untuk perusahaan.

Para manager diharapkan lebih dapat berpartisipasi aktif dengan mengadakan rapat mingguan atau bulanan untuk membahas mengevaluasi aspek kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas yang dihasilkan, dan waktu kerja apakah sudah berjalan dengan efektif dan efisien.

Karyawan diharapkan dan mempertahankan hal berikut:

Senantiasa menjadikan nilai-nilai dan etika kejujuran, keamanan, keprofesionalitasan dan keramahan dalam melakukan suatu aktivitas kerja guna untuk memberi contoh untuk karyawan yang lain.

Senantiasa menjaga kualitas produk dan jasa yang ditawarkan kepada jamaah, agar kepuasan dan loyalitas jamaah tetap terjaga dengan baik.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku- buku :

Arijanto, Agus, 2012, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hasan, Iqbal, 2013, *Produk- produk Materi Statistic I (Statistic Dskriptif)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, S.P, Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Indrastuti, Sri, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, UR Press, Pekanbaru.

Kuncoro, Mudrajad, 2008, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, Depok.

Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta.

Noor, Juliansyah, 2011, *Penelitian Ilmu Manajemen*, Kencana, Jakarta.

Nuraini, T, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru Riau.

Riduwan, 2014, *Pengantar Statistika Sosial*, Alfabeta, Bandung.

Rusby, Zulkifli, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sanusi, Anwar, 2011, *metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta Selatan.

Sardiman, 2012, *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Siregar, Syofian, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta.

Sudarmanto, Gunawan, 2008, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Suyatno, M, 2008, *Muhammad Business Strategi & Ethics*, C.V Andi Offset, Yogyakarta.

Syah, Muhibbin, 2009, *Psikologi Belajar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Uno. B. Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2014, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Prasetyo, Bambang dan Miftahul Jannah, Lina, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT. RajaGrafindo Persada.

Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Depok.

Winardi, J, 2008, *Motivasi dan Pemotivasian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

Jurnal :

Deswarta, 2017, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau, *Jurnal Valuta*, Vol. 03, No. 01. Universitas Islam Riau.

Bekti, Norva, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir, *Jurnal Ekonomi Kiat*, Vol. 29, No. 1. Universitas Islam Riau.

Boy Syamsul Bakhri, 2011, Sistem Ekonomi Islam Dalam Perbandingan, *Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 8, No. 1. Universitas Islam Riau.

Indrastuti, Sri, Deswarta, Tarjadin, M, dan Tanjung, Amries Rusli, 2018, Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan, *Jurnal Ekonomi Kiat*, Vol. 29, No. 1. Universitas Islam Riau.

Prastowo, Widyo Adi, H, Rifai Arif, 2016, Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab.Kampar, *Jurnal Valuta*, Vol, 02, No. 01. Universitas Islam Riau.

Syahbuddin, 2014, Kinerja Kepala Sekolah, *Jurnal Al-Hikmah*, Vol. 11, No, 01. Universitas Islam Riau.

Skripsi :

Fernata, Jefri, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pusat Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Media Massa Cetak :

Teuku Umar Johan Kinerja Karyawan, 26 Maret 2012

Sulaymane Idris Hadist Nabi Tentang Bekerja, 03 Oktober 2016

Umi_Hartati.docx

by



Submission date: 17-Dec-2019 05:14PM (UTC+0800)

Submission ID: 1235933089

File name: Umi_Hartati.docx (187.77K)

Word count: 12082

Character count: 72756

ORIGINALITY REPORT

23%
SIMILARITY INDEX

21%
INTERNET SOURCES

6%
PUBLICATIONS

17%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.univrab.ac.id Internet Source	2%
2	slideplayer.info Internet Source	2%
3	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	2%
4	adoc.tips Internet Source	1%
5	eprints.unm.ac.id Internet Source	1%
6	digilib.uir.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	1%
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
9	tekuumarjohan.blogspot.com Internet Source	1%

10	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
11	almanhaj.or.id Internet Source	1%
12	ekobis.stieriau-akbar.ac.id Internet Source	1%
13	Submitted to Trisakti University Student Paper	1%
14	sulaymaneidris.com Internet Source	1%
15	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
16	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
17	journal.uir.ac.id Internet Source	1%
18	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	1%
19	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
20	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1%
21	anzdoc.com Internet Source	1%

Perpustakaan Universitas Islam Riau



22

text-id.123dok.com

Internet Source

1%

23

repository.unpas.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

Off

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

