



**STIE Mahaputra Riau**

**AMBITEK**

*Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi*

*Vol. 2. No. 1 (2022) Hal. 131-140*

## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Silver Silk Tour dan Travel Pekanbaru**

**Rahmadani Hidayat<sup>1\*</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen STIE Mahaputra Riau, Indonesia

<sup>2</sup>Prodi Akuntansi STIE Mahaputra Riau, Indonesia

\*E-mail : [rahmadanihidayat83@gmail.com](mailto:rahmadanihidayat83@gmail.com)

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance. The subjects of this research are employees. While the object in this study is the effect of work motivation on employee performance. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. The sampling technique used was total sampling, while the data collection techniques used were questionnaires and documentation. The quantitative descriptive method was used to analyze the data. In analyzing quantitative data, a simple linear regression analysis was used where the calculation process used SPSS version 23 for windows. The results of this study indicate that work motivation on employee performance has a very strong relationship, it is known from the correlation coefficient of 90.8%, while the partial test results show that there is a significant influence between work motivation on employee performance, with a significance level. from  $0.000 < 0.05$ . The contribution of work motivation to employee performance is known with a determination coefficient of 82% and the remaining 12% is influenced by other factors not included in this study. In general, it can be concluded that there is an influence between organizational culture on employee performance at PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru Head Office.*

*Keywords: Work Motivation, Employee, Performance*

### **Pendahuluan**

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 (Zulkifli Rusby, 2017).

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. (M Suyatno, 2008)

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 (Sri Indrastuti, 2012).

Standar kinerja menjelaskan tingkat-tingkat kinerja yang diharapkan, dan merupakan bahan perbandingan, tujuan atau target tergantung dari pendekatan yang diambil. Standar kinerja yang realistis, 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 (Zulkifli Rusby, 2017).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan telah melakukan beberapa cara seperti memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melalui cara tersebut, diharapkan karyawan akan lebih maksimal tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan demi tercapainya tujuan yang sama yaitu memajukan perusahaan. (Arijianto, 2012)

Begitu pula yang dilakukan oleh PT Silver Silk Tour & Travel Kantor pusat Pekanbaru dalam mewujudkan suatu perusahaan Islam, maka diperlakukannya 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.

PT. Silver Silk Tour & Travel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa *tour* dan *travel* yang memfokuskan dari dalam bidang penyelenggaraan pelayanan perjalanan ibadah haji dan umrah masyarakat provinsi riau dan kota pekanbaru pada khususnya. Di kota Pekanbaru saat ini, ada beberapa perusahaan *tour* dan *travel* yang sudah memiliki izin resmi haji dan umrah dari Kementerian Agama (Kemenag) RI provinsi Riau termasuk salah satunya PT Silver Silk Tour & Travel.

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 maksimal tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan demi tercapainya tujuan yang sama yaitu memajukan perusahaan. (Sri



Indrastuti, 2012).

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 1: Perkembangan Jumlah Jamaah dan Omset  
Travel Umroh dari Tahun 2014- 2019**

No.	Tahun	Jumlah Jamaah	Omset Travel Umroh
1	2014	3890	81.495.500.000
2	2015	4095	93.980.250.000
3	2016	3485	92.178.250.000
4	2017	3650	87.417.500.000
5	2018	4200	90.090.000.000
6	2019	4500	96.525.000.000
<b>Jumlah</b>		<b>19.320</b>	<b>541.686.500.000</b>

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 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.(Wibowo, n.d.)

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 konstribusi 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).

Motivasi kerja mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung:

- a. *Kebutuhan*. Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis.
- b. *Dorongan*. Dorongan, atau motif, dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan.
- c. *Insentif*. Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurai dorongan. (Sri Indrastuti, 2012).

Berdasarkan dalam pandangan Islam motivasi kerja 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. Allah telah menjamin rezki seseorang. Jadi setiap manusia janganlah enggan memberikan dengan orang-orang yang sangat membutuhkan, sesungguhnya rezki itu telah diatur oleh Allah SWT.

### **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. (Juliansyah Noor, 2011).

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

- a. Lingkungan eksternal organisasi, yaitu faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lingkungan eksternal antara lain:
  - 1) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi,
  - 2) Kehidupan politik,
  - 3) Kehidupan sosial budaya masyarakat
  - 4) Agama/ spritualitas.
  - 5) Kompetitor.



- b. 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 anatara lain(Taliziduhu Nadraha, 2012):
  - 1) Budaya organisasi.
  - 2) Iklim organisasi,.
- c. 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.(Moheriono, 2012)
  - 1) Etos kerja.
  - 2) Disiplin kerja.
  - 3) Kepuasan kerja.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas artinya jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam jenis penelitian ini, umumnya hubungan sebab-akibat sudah dapat diprediksi oleh penelitian, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel bebas, dan variabel terikat(Anwar Sanusi, 2014). Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Silver Silk Tour and Travel kantor pusat Kota Pekanbaru provinsi Riau Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Silver Silk Tour Travel Pekanbaru yang berjumlah 32 orang karyawan, sedangkan dalam penentuan besaran sampel peneliti menggunakan teknik penarikan sampel sensus yang artinya keseluruhan populasi menjadi sampel dalam penelitian. Maka sampel yang didapat pada penelitian ini berjumlah 32 sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data skunder teknik pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi penelitian ini Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis data secara argumentasi berdasarkan data-data dan menganalisis data secara statistic dengan menggunakan analisis regresi sederhana yaitu untuk mengukur pengaruh antar variabel X terhadap variabel Y dan pengolahan datanya menggunakan program SPSS versi 23.0.

### **Hasil Dan Pembahasan**



### Analisis Regresi Sederhana

#### Persamaan Regresi Sederhana

Resgresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variable tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana adalah sebagai sebagai berikut:

$$Y = a + bX + E$$

Keterangan:

Y = Nilai yang dramalkan

a = Konstanta/intercept

b = koefisien regresi/slope

X = Variabel Bebas

E = Nilai Residu

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefesien regresi) dalam persamaan di atas dapat ditentukan dalam rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum Y^2)}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana melalui SPSS For Windows 23.0, maka diperoleh nilai-nilai untuk variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada table :

**Tabel 3 : Hasil Uji Regresi Berganda**

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	.000

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sederhana sebagai berikut:  $Y = a + Bx$  sama dengan  $Y = 13.201 + 0,399X$



Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

- Nilai  $a = 13.201$  menunjukkan bahwa apabila nilai  $X = 0$ , maka nilai variabel  $Y$  sebesar 13.201.
- Nilai  $b = 0,399$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Motivasi Kerja ( $X$ ) meningkat maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,399 satuan dengan asumsi variabel  $X$  tetap atau konsisten.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan Uji-t (Uji Parsial) dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{x - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dari pengolahan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung variabel Motivasi Kerja ( $X$ ) sebesar 11.907 dan nilai  $t$  tabel sebesar 2,021 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan sebesar 31  $\{(dk = n-1) (32-1)\}$  maka terlihat bahwa :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $11.907 > 2,021$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka secara parsial dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dengan nilai signifikan 11.907.

### Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi berfungsi untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut, maka dapat digunakan koefisien korelasi dengan menggunakan bentuk computer program *SPSS For Windows 23.0*, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4: Hasil Uji Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 <sup>a</sup>	.825		2.40249	1.880



Dari pengolahan tabel di atas diketahui bahwa nilai R menunjukkan korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen. Diketahui nilai R sebesar 0,908 atau 90.8%. Artinya bahwa korelasi antar variabel Motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

### **Koefisien Determinasi**

Formulasi untuk menghitung besarnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sum(Y - \check{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$(Y - \check{Y})$  = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai prediksi

$(Y - \bar{Y})$  = kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai rata-rata

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

Diketahui nilai R *square* sebesar 0.820. Artinya adalah kontribusi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 82% sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu pelatihan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja, yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### **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 statistik 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 di atas 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 Kantor Pusat





Pekanbaru. Dari pengujian tersebut dapat diketahui nilai  $t$  hitung (11,907) lebih besar  $t$  tabel (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 90.8%, 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.

Analisis 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% dan sisanya 12% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu pelatihan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agen pada PT. Silver Silk Tour & Travel, dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat diketahui berbagai program yang dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi kinerja SDM dilingkungan institusi.
2. Sedangkan koefisien korelasi menyatakan ada hubungan yang cukup erat antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai  $R$  sebesar 0,908 atau sebesar 90.8% dengan kategori interpretasi skor sangat kuat
3. Adapun koefisien determinasi menunjukkan kontribusi yang kecil antar Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan skor 82 % sedangkan 12% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yaitu pelatihan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja. yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Daftar Pustaka**

- Anwar Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Selemba Empat.  
Arijianto. (2012). *Etika Bisnis Bagi Pelaku Binsis*. PT Raja Grafindo.  
Iqbal Hasan. (2013). *Produk-Produk Materi Statistik I*. PT Bumi Aksara.  
Juliansyah Noor. (2011). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana.



**STIE Mahaputra Riau**

**AMBITEK**

*Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi*

*Vol. 2. No. 1 (2022) Hal. 131-140*

- M Suyatno. (2008). *Muhammad Bussines Strategi & Ethics*. CV Andit Offset.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Riduwan. (n.d.). *Pengantar Statistika Sosial*. Alfabeta.
- Sri Indrastuti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. UIR Press.
- Syofian Siregar. (2012). *Merode Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Taliziduhu Nadraha. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Saya Manusia* (P. R. Cipta (ed.)).
- Wibowo. (n.d.). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkifli Rusby. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.