



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
(STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)**

Sasli Rais

(1-10)

**ANALISA PERBANDINGAN STRUKTUR MODAL DAN TINGKAT PROFITABILITAS  
PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN TBK DAN PT WIJAYA KARYA TBK TAHUN 2019-2023**

Ferstmawaty Tondang

(11-25)

**TINJAUAN PEMBELANJAAN PUBLIK PADA REALESTAT  
DENGAN DAYA GUNA KEMAMPUAN KEWAJIBAN PENDANAAN**

Boyke Hatman

(26-43)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu

(44-57)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DELTA LARAS WISATA**

Wakhyudin & Anwar

(58-70)

**ANALISIS PERHITUNGAN PPH PASAL 21 WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI PADA KARYAWAN TETAP  
DAN KARYAWAN KONTRAK PT. GLOVIS INDONESIA INTERNATIONAL**

Akhmad Gunawan

(71-84)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI  
DI RESTORAN SEDERHANA JATIBENING BEKASI**

Muhammad Al Dzikra Arief & Donant Alananto Iskandar

(85-92)



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**Pembina :**

Dr. Yoewono, MM,, MT.

**Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi**

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

**Dewan Redaksi :**

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM.,  
Dr. Muchlasin, SE., MM., Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

**Mitra Bestari :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.

Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**Staf Redaksi :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**Alamat Redaksi :**

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur

Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272

E-mail : [sekretariat@stiepbm.ac.id](mailto:sekretariat@stiepbm.ac.id), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
(STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)**

Sasli Rais  
(1-10)

**ANALISA PERBANDINGAN STRUKTUR MODAL DAN TINGKAT PROFITABILITAS  
PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN TBK DAN PT WIJAYA KARYA TBK TAHUN 2019-2023**

Ferstmawaty Tondang  
(11-25)

**TINJAUAN PEMBELANJAAN PUBLIK PADA REALESTAT  
DENGAN DAYA GUNA KEMAMPUAN KEWAJIBAN PENDANAAN**

Boyke Hatman  
(26-43)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu  
(44-57)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DELTA LARAS WISATA**

Wakhyudin & Anwar  
(58-70)

**ANALISIS PERHITUNGAN PPH PASAL 21 WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI  
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK  
PT. GLOVIS INDONESIA INTERNATIONAL**

Akhmad Gunawan  
(71-84)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI  
DI RESTORAN SEDERHANA JATIBENING BEKASI**

Muhammad Al Dzikra Arief & Donant Alananto Iskandar  
(85-92)

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELTA LARAS WISATA

**Wakhyudin**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen  
E-mail : wahyudins@yahoo.com

**Anwar**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen  
E-mail : anwardallas15@gmail.com

## ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of motivation on the performance of PT employees. Delta Laras Tourism.*

*The research methodology used quantitative methods. The population in this study were all employees of PT. Delta Laras Wisata with a sample size of 30 respondents. Data analysis methods use correlation, regression, determination and partial t tests.*

*The research results show that there is a moderate positive relationship between motivation and the performance employees of PT. Delta Laras Wisata with a correlation coefficient (r) of 0.519. The coefficient of determination ( $r^2$ ) is 27%. This means that the contribution of motivation to the performance employees of PT. Delta Laras Wisata is 27% and the remaining 73% is influenced by other factors that were not researched. Based on the regression equation  $Y = 2.745 + 0.425X + e$ . The constant value (a) is 2.745, meaning that without the motivation variable ( $X=0$ ), the performance employees of PT. Laras Wisata Delta is 2,745. Meanwhile, the regression coefficient (b) is 0.425, meaning that every change in the motivation variable of 1 unit will cause a change in the performance variable of 0.425 units. Motivation has a significant effect on performance employees of PT. Delta Laras Tourism. This is based on the tcount value of  $3.215 > t_{table}$  ( $3.215 > 2.048$ ) and the significant value  $<$  probability value ( $0.003 < 0.05$ ).*

**Keywords:** Motivation, Performance

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara dengan populasi penduduk yang menganut agama Islam

terbesar di dunia, jumlah jamaah umrah dan haji juga terbanyak di dunia. Pada tahun 2023 Indonesia bisa memberangkatkan jamaah haji sebanyak 221.000

jemaah haji. Pemerintah Arab Saudi pada tahun 2024 ini memberikan tambahan kuota jemaah haji sebanyak 8.000 jemaah untuk Indonesia. Dengan tambhan kuota tersebut maka total kuota haji Indonesia tahun 2023 mencapai 229.000 orang.

Di bawah Indonesia ada Pakistan yang menempati peringkat kedua negara dengan kuota haji terbanyak 2023 yaitu sebanyak 179.210 orang. Posisinya disusul oleh India dan Bangladesh dengan jumlah kuota masing-masing 175.025 orang dan 127.198 orang, sedangkan untuk jemaah umroh Indonesia dalam satu tahun atau satu musim bisa mencapai 800 ribu lebih jemaah umrah dari Indonesia.

Kementerian Agama (Kemenag) berupaya memperkuat pengawasan di lapangan. Data jumlah jemaah umrah sepanjang 2023 hingga bulan Agustus, jumlah jemaah umrah dari Indonesia tercatat sebanyak 808.301 orang.

Biro perjalanan wisata travel umroh dan haji di Indonesia menurut data PPIU (Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah) sebanyak 2414 Travel PPIU, jumlah ini sangat membatu sekali untuk perekonomian Indonesia mulai dari tiket pesawat, produksi barang perlengkapan umroh dan haji, akomodasi hotel dan transportasi darat, oleh oleh dan mengurangi pengangguran yang begitu signifikan.

Oleh karena itu setiap perusahaan travel umroh dan haji harus mempunyai manajemen yang baik dan benar mulai dari pengelolaah keuangan, dokumen,

pelayanan dan relasi yang luas. Itu semua memerlukan sumber daya yang berkualitas agar perusahaan dapat berjalan dengan baik di masa yang akan datang, oleh karena itu perusahaan harus menyeleksi pegawai atau karyawan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan berkembang dan maju jika manajemen dan sumber daya manusianya berkualitas, oleh karena itu perusahaan harus mempunyai aturan yang berlaku untuk semua direksinya.

PT. Delta Laras Wisata adalah biro perjalanan wisata yang bergerak di bidang haji dan umroh dengan nama brand yaitu DALLAS Tour & Travel dimana perusahaan ini berdiri sejak tahun 2014 yang didirikan oleh seorang pengusaha asal Garut yang bernama Ujang Ridwan Abdullah. Dalam perjalanannya mendirikan perusahaan tersebut beliau sangat bersemangat, tekun, kerja keras, tegas, berani dan tanggung jawab. Pada tanggal 19 Oktober 2020 PT. Delta Laras Wisa telah mendapatkan izin dari Kementerian Agama Republik Indonesia untuk memberangkatkan jemaah haji non reguler atau haji plus dengan nomor izin PIHK (Penyelenggara Ibadah Haji Khusus) 690 tahun 2020.

Berdasarkan survey pendahu-luan peneliti menemukan masalah yang dihadapi PT. Delta Laras Wisata adalah Kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata yang masih rendah. Peneliti masih menemukan beberapa karyawan yang mengalami kesalahan dalam input data, target penyelesaian tidak tercapai dan

sebagainya. Sedangkan faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan tersebut antara lain masih rendahnya Motivasi dan Disiplin kerja karyawan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan penelitian ini untuk *"Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Delta Laras Wisata"*.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **A. Motivasi**

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

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *"movere"*, yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai sebuah kemauan, dorongan, minat maupun hasrat seseorang yang begitu besar yang datangnya bisa dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal lain.

#### **2. Teori Motivasi**

##### **a) Teori Hierarki Kebutuhan**

Teori motivasi yang paling terkenal adalah Teori Hierarki Kebutuhan milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial

(rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

##### **b) Teori X dan teori Y**

Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X.

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai,

dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

- c) Karyawan akan mengindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.

Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, maka juga terdapat empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y.

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggung jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

### c) Teori Dua Faktor

Dalam teori ini Herzberg menyebutkan bahwa ada dua faktor yang dapat dimanfaatkan untuk menjaga kestabilan dari motivasi seseorang dalam sebuah regu.

- Faktor Motivator

Motivasi seseorang sangat bergantung pada bagaimana motivatornya memberikan sebuah motivasi pada seseorang. Saat sedang bekerja, tentu seseorang memerlukan adanya sebuah dorongan yang datang dari orang lain. Dorongan itu tentu akan sangat membantunya untuk tetap termotivasi dan akan meningkatkan performa kerjanya menjadi lebih keras.

- Faktor Kebersihan

Faktor ini menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tertentu. Apabila faktor ini tidak terpenuhi akan membuat karyawan tidak selera dan kehilangan motivasi untuk bekerja karena melihat ruang kerja atau tempat kerja yang tidak nyaman untuk mereka.

### d) Variabel-Variabel Motivasi

Variabel Motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

Kerlinger, N. Fred dan Elazar J. Pedhazur (1987) menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari: (a) Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (motif); (b) Pengharapan atas lingkungan kerja (ekspektasi); (b) Kebutuhan atas imbalan (insentif).

### e) **Indikator Motivasi**

Ada 8 indikator motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Dengan begitu, dapat terlihat seberapa besar upaya karyawan dalam mendapatkan hasil kerja terbaik.

- **Daya Pendorong**  
Daya pendorong adalah naluri yang berbentuk dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Namun yang digunakan oleh setiap individu pasti berbeda-beda menurut latar belakang, kebudayaan dan kebiasaan.
- **Kemauan**  
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu berkat pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini menjadi bentuk reaksi akibat adanya tawaran pihak lain.
- **Kerelaan**  
Kerelaan adalah sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Biasanya hal ini terjadi di dalam perusahaan ketika ada karyawan yang mau membantu temannya bekerja padahal harusnya bukan dia yang mengerjakan.
- **Membentuk Keahlian**  
Membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Jika sudah dimiliki,

harus terus diasah agar semakin kuat dan terampil. Perlu proses membentuk keahlian terlebih dulu agar mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu. Karena keahlian tidak bisa langsung dapat dimiliki seseorang.

- **Membentuk Keterampilan**  
Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pola tingkah laku yang kompleks, namun tetap tersusun rapi dan mulus. Semuanya harus dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi agar mencapai hasil yang memuaskan. Indikator ini tidak hanya mencakup gerakan motorik individu saja, tetapi juga dari sisi mental.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja perorangan dan kinerja organisasi. Kinerja perorangan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh



seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai. 2) prestasi yang diperlihatkan. 3) kemampuan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

## 2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses mencatat, mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dan anggaran dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses pelayanan publik. Menurut Lynch dan Cross (1993) dalam Sony Yuwono dkk (2006:29) pengukuran kinerja bermanfaat untuk:

- a) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.

- d) Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- e) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi ”reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

## 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Luthan (2006) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya di pengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Robbins (2009: 259) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu  $performance = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali karyawan itu.

Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan-

kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah.

#### 4. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

a) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

b) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c) Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik

merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

d) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f) Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan penghargaan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukandan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

- g) Peluang  
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

### C. Kerangka Pemikiran

Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan di PT. Delta Laras Wisata yaitu “Bila motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan di PT. Delta Laras Wisata akan tinggi”

## III. METODE PENELITIAN

### A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Delta Laras Wisata yang beralamat di Jl. Kalibata Raya No. 25-30, RT 012 RW 005, Unirversity Binawan Lobby 3, Lantai LG no 1, Kelurahan Cawang, Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur 13630, DKI Jakarta. Sedangkan jangka waktu penelitian mulai bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Februari 2024.

### B. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017, hlm. 101) dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dapat dilakukan pada natural setting (kondisi alamiah), sumber data primer atau sekunder, dan berbagai cara. Serta dalam pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan kuesioner (angket).

### C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Delta Laras Wisata sebanyak 30 orang”. Sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 30 karyawan PT. Delta Laras Wisata. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. (Sugiono, 2016: 96)

### D. Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah metode evaluasi statistik yang dipergunakan untuk mempelajari kekuatan hubungan antara dua variabel kontinu yang diukur secara numerik. Misalnya tinggi dan

berat, oleh karena itulah jenis analisis khusus ini berguna ketika seorang peneliti ingin menetapkan apakah ada kemungkinan hubungan antar variabel penelitian.

## 2. Analisis Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2016), Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## 3. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen.

## 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:84), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Tujuan dari uji t-statistik adalah untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan atau tidak setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

# IV. HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI

## A. Sejarah Singkat PT. Delta Laras Wisata

PT. Delta Laras Wisata adalah perusahaan biro jasa perjalanan wisata yang bergerak di bidang haji dan umroh dengan nama brand yaitu DALLAS Tour & Travel, perusahaan ini berdiri sejak tahun 2014 yang didirikan oleh seorang pengusaha asal Garut yang bernama H. Ujang Ridwan Abdullah. H. Ujang Ridwan Abdullah sebagai Komisaris dan direktur utama PT. Delta Laras Wisata bernama Sandi Muhammad Ridwan.

## B. Analisis Data

### 1. Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS for Windows 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 4.1. Nilai Koefisien korelasi

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,519**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,519**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil tabel 4.1 di atas, nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,519, artinya terdapat hubungan positif sedang antara motivasi (X) dengan kinerja (Y) karyawan PT. Delta Laras Wisata. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata juga akan meningkat dan sebaliknya.

## 2. Analisis Regresi

Table 4.4

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,745	,620		4,424	<,001
	Motivasi	,425	,132	,519	3,215	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 4.4 di atas dapat dirumuskan persamaan regresi  $Y = 2,745 + 0,425X + e$ . Nilai konstanta (a) sebesar 2,745 artinya: apabila Motivasi (X) nilainya = 0 maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y) sebesar 2,745

satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,425 artinya setiap kenaikan Motivasi (X) sebesar satu (1) tingkat maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y) akan meningkat sebesar 0,425 satuan.

## 3. Analisis Determinasi

Table 4.5

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,519 <sup>a</sup>	,270	,244	,18902

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan hasil tabel 4.5 Nilai koefisien determinan (R square)

sebesar 0,270, artinya besarnya persentase sumbangan pengaruh variable motivasi terhadap variable kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata sebesar 27% dan sisanya 73% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi dan lainnya.

## 4. Uji t (Parsial)

Tabel 4.6

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,745	,620		4,424	<,001
	Motivasi	,425	,132	,519	3,215	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 4.6 analisis uji t (parsial) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,215, nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $3,215 > 2,048$ ) dan nilai signifikan  $<$  nilai probabilitas ( $0.003 < 0.005$ ) dengan nilai tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Delta Laras Wisata. Untuk menghitung nilai t table, maka terlebih dahulu dilakukan penghitungan nilai derajat kebebasan (dk) atau degree of freedom (df) dengan rumus :

$$\begin{aligned} dk &= n - k, \\ &= 30 - 2 \\ &= 28 \text{ diperoleh } t_{tabel} = 2,048 \end{aligned}$$

### C. Interpretasi

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,519, artinya terdapat hubungan yang sedang dan positif antara motivasi (X) dengan kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y). Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata juga akan meningkat dan sebaliknya.

Berdasarkan persamaan regresi sederhana  $Y = 2,745 + 0,425C + e$ , apabila Motivasi (X) nilainya = 0 maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y) sebesar 2,745 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,425 artinya setiap kenaikan Motivasi (X) sebesar satu (1) tingkat maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y) akan meningkat sebesar 0,425 satuan.

Nilai koefisien determinan R square sebesar 0,270, artinya besarnya

persentase sumbangan pengaruh variable motivasi terhadap variable kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata sebesar 27% dan sisanya 73% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti. Misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi dan lainnya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Delta Laras Wisata dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,215, nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $3,215 > 2,048$ ) dan nilai signifikan  $<$  nilai probabilitas ( $0.003 < 0.05$ ).

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Agar dapat lebih mempertahankan Motivasi kepada karyawan pada PT. Delta Laras Wisata sehingga kinerja karyawan pun lebih baik dengan cara memberikan apresiasi baik moral atau materi.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel yang baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Anggoro, Toha. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- P. Robbins, Stephen (2009). *Manajemen Jilid 1. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sanjaya. (2015). *Model Pengajaran Dan Pembelajaran*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Torang, Dr.Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Umi Narimawati. (2010). *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuwono, Sony .ect. (2006). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zurnali, Cut. (2004) *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*, Tesis, Unpad, Bandung.

### Internet

- Cindy Mutia Annur. (2023). *Inilah 10 Negara dengan Kuota Haji Terbanyak 2023. Indonesia Peringkat Teratas*. Katadata.co.id.

<https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2023/06/06/inilah-10-negara-dengan-kuota-haji-terbanyak-2023-indonesia-peringkat-teratas>. (Diakses tanggal 25 Oktober 2023).

Kemenag, S., & Data PPIU (2022). *Data PPIU (2414)*. <https://umrahcerdas.kemenag.go.id/home/travel/index/13>. (Diakses tanggal 25 Oktober 2023).

Kang Sob. (2018). *Teori Motivasi*. <https://kangsob.wordpress.com/2018/04/27/teori-motivasi/>. (Diakses tanggal 21 Nopember 2023).

Mekari Talenta. (2022) *Pengertian, Jenis, serta Indikator Motivasi Kerja*. <https://www.talenta.co/blog/indikator-motivasi-kerja/>. (Diakses tanggal 20 Nopember 2023).

Setiawan, H. (2023). *Jemaah Umrah Indonesia Membludak, Hampir Tembus Satu Juta Orang - Jawa Pos*.

<https://www.jawapos.com/nasional/012907659/jemaah-umrah-indonesia-membludak-hampir-tembus-satu-juta-orang>. (Diakses tanggal 25 Oktober 2023).