



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT EBAD AI RAHMAN  
WISATA TRAVEL HAJI DAN UMROH PUSAT  
JUANDA SURABAYA**

**SKRIPSI**

Ditujukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh

**ANANDA RIZKI AMALIA**

**NIM (B94217039)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA 2021**

## PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENSITAS SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

Nama : Ananda Rizki Amalia

NIM : B94217039

Program Studi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umroh

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ebad Al Rahma Wisata Travel Haji dan Umroh

Alamat : Jl. Kenagasari Gg Pertolongan, War Pepelegi, Sidoarjo

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat, dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 05 Januari 2021  
Yang menyatakan,



Ananda Rizki Amalia  
B94217039

## PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Penelitian skripsi ini disusun oleh :

Nama : Ananda Rizki Amalia  
Nim : B94217039  
Fakultas : Dakwah dan Komunukasi  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Ebad Al Rahman Wisata Travel Haji dan Umroh Pusat Juanda

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Surabaya, 13 Januari 2021

Dosen Pembimbing



**Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si**

**Nip.197512302003121001**

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT EBAD WISATA AL RAHMAN TRAVEL HAJI DAN UMROH  
PUSAT JUANDA SURABAYA

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Ananda Rizki Amalia

B94217039

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata

Satu pada tanggal 10 Febuari 2021

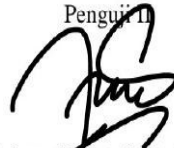
Tim Penguji

Penguji I



Ahmad Khairu Hakim, S. Ag., M., Si  
NIP. 197512302003121001

Penguji II



Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc, M.Fi, I  
NIP. 197003042017011056

Penguji III



Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos., M.P..d., Kons  
NIP. 197708082007101004

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM  
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 10 Febuari 2021



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

---

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ananda Rizki Amalia  
NIM : B94217039  
Fakultas/Jurusan : FDK/ Manajemen Dakwah  
E-mail address : [nandarizki2828@gmail.com](mailto:nandarizki2828@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT EBAD AI RAHMAN WISATA TRAVEL HAJI DAN UMROH PUSAT JUANDA

---

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 3 November 2021

Penulis

( Ananda Rizki Amalia )  
*nama terang dan tanda tangan*

## ABSTRAK

Ananda Rizki Amalia, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT Ebad Al Rahman Wisata Travel Haji dan Umroh. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah. Dibawah bimbingan Ahmad Khairul Hakim, S. Ag, M. Si

Tujuan penulis melakukan penelitian, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan nilai hubungan dari motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai tertinggi (dominan) yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan pada PT Ebad Al Rahman Wisata Travel Haji dan Umroh Pusat Juanda Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis hipotesis yang digunakan adalah asosiatif. Teknik analisis datanya menggunakan uji asumsi klasik dan uji linier berganda. Penulis menggunakan sampel penelitian ini berasal dari jawaban responden karyawan PT Ebad Al Rahman Wisata Travel Haji dan Umroh. Penelitian ini menghasilkan enam jawaban dari beberapa rumusan masalah mengenai motivasi kerja, pengembangan diri, dan kinerja karyawan. Berikut penjelasannya :

*Pertama*, terdapat pengaruh signifikan pada motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara simultan.

*Kedua*, terdapat pengaruh signifikan pada motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dua variabel tersebut memiliki nilai *p value*  $0,000 < 0,05$ . *Ketiga*, variabel tersebut memiliki nilai *p value*  $0,000$ . Motivasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar  $0,650$ . Pengembangan diri memiliki nilai korelasi sejumlah  $0,679$ . Kedua variabel tersebut menunjukkan, bahwa motivasi kerja dan pengembangan diri memperoleh hasil kontribusi yang tinggi atau kuat. *Keempat*, variabel motivasi kerja dan pengembangan diri memiliki nilai korelasi terhadap kinerja karyawan yaitu nilai  $R\ 0,742$ . Nilai  $0,742$  menunjukkan nilai hubungan yang kuat diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. *Kelima*, variabel yang memiliki nilai tertinggi adalah pengembangan diri, yaitu sebesar  $0,679$ . *Keenam*, model regresi dapat digunakan sebagai prediksi kinerja karyawan di masa mendatang. Hal ini dikarenakan nilai  $SEE < \text{standart deviation}$ , yaitu  $2,177 < 3,161$

Kata kunci : Motivasi Kerja, Pengembangan Diri, Kinerja Karyawan

**“Pengaruh *Motivasi kerja* Dan Integritas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ebad Alrahman Wisata Di PT. Ebad Alrahman Wisata Travel Haji Dan Umroh”**

**DAFTAR ISI**

<b>PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Definisi Operasional .....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	14
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Penelitian Terdahulu Relevan .....	15
B. Kerangka Teori.....	20
C. Paradigma Penelitian.....	34
D. Hipotesis Penelitian.....	35



### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Populasi.....	39
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	40
E. Tahap-Tahap Penelitian .....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	49

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
B. Penyajian Data .....	55
C. Pengujian Hipotesis.....	78
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	80

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	91
C. Keterbatasan Penelitian.....	91

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>92</b>
----------------------------	-----------

<b>IAMPIRAN .....</b>	<b>99</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.....	45
Tabel 3.2.....	45
Tabel 3.3.....	46
Tabel 3.4.....	47
Tabel 3.5.....	48
Tabel 3.6.....	48
Tabel 3.7.....	49
Tabel 4.1.....	55
Tabel 4.2.....	56
Tabel 4.3.....	56
Tabel 4.4.....	57
Tabel 4.5.....	58
Tabel 4.6.....	59
Tabel 4.7.....	59
Tabel 4.8.....	60
Tabel 4.9.....	61
Tabel 4.10.....	62
Tabel 4.11.....	62
Tabel 4.12.....	63
Tabel 4.13.....	64
Tabel 4.14.....	65
Tabel 4.15.....	65
Tabel 4.16.....	66
Tabel 4.17.....	67
Tabel 4.18.....	68
Tabel 4.19.....	68
Tabel 4.20.....	69
Tabel 4.21.....	70

Tabel 4.22.....	71
Tabel 4.23.....	73
Tabel 4.24.....	73
Tabel 4.25.....	74
Tabel 4.26.....	75
Tabel 4.27.....	75
Tabel 4.28.....	76
Tabel 4.29.....	77
Tabel 4.30.....	77



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 ..... 72



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan maupun organisasi memiliki tujuan masing-masing. Proses tersebut dapat ditempuh melalui cara kerja masing-masing karyawan.<sup>1</sup> Kinerja seseorang dianggap sebagai upaya dari pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan beberapa pelatihan terhadap karyawan. Salah satunya dapat melalui motivasi kerja. Hal tersebut guna meningkatkan potensi masing-masing karyawan. Potensi karyawan dapat dijadikan faktor pendorong dalam kinerja.

Motivasi merupakan dorongan dari orang lain. Dorongan tersebut berupa kekuatan yang dapat membuat seseorang melakukan suatu perbuatan.<sup>2</sup> Oleh karena itu, perusahaan diharapkan selalu memberikan motivasi. Hal ini agar karyawan memiliki rasa nyaman terhadap perusahaan maupun organisasi. Selain motivasi, karyawan juga mendapatkan dorongan lain yang dapat meningkatkan efektivitas kerjanya, yaitu pengembangan diri. Pengembangan diri dianggap mampu membuat semangat kerja menjadi

---

<sup>1</sup> Lisa Linawati, *Economic Value Added Sebagai Ukuran Keberhasilan Kinerja Manajemen Perusahaan* Vol. 1, No.1, Mei 1999, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, hal 28

<sup>2</sup> Gainer Frisky, *"Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara"* Jurnal EMBA Vol.1 No.4, hl.773

hidup. Adapun tujuan kinerja, yaitu memenuhi kebutuhan dan meningkatkan derajat masing-masing individu. Peningkatan tersebut dapat berupa pengembangan diri.

Pengembangan diri merupakan *step by step* atau tahapan peningkatan kerja. Peningkatan tersebut berasal dari jabatan atau golongan pertama menuju golongan lebih tinggi. Pada dasarnya pengembangan diri mengacu pada peningkatan individu.<sup>3</sup> Pengembangan diri juga memiliki manfaat bagi perusahaan, yaitu loyalitas serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan diri dapat dikatakan sebagai tingkatan status seseorang. Diantaranya yaitu jabatan, status, dan tugas-tugas yang diemban. Semakin tinggi jabatan yang didapat karyawan, maka semakin banyak pula tugas yang dipertanggungjawabkan. Hal tersebut tertera dalam surah Ar-Ra'd ayat 11 yang dikemukakan oleh Eko Budiwono dan Muhammad Rifqi dalam penelitiannya:<sup>4</sup>

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

*“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sampai mereka merubahnya sendiri”*

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan objek Travel Haji dan Umroh sebagai tempat penelitian. Penulis memilih PT Ebad Wisata sebagai tempat

<sup>3</sup>Dono Wirotomo dan Popy Novita, *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan diri, Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai Jendral Perimbangan Keuangan*, Jurnal MIX, Volume V, No. 3, Oktober 2015 hl.468

<sup>4</sup>Eko Budiwoni dan Muhammad Rifqi, *Implementasi Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Sebagai Dasar Hukum Pada Etos Kerja Guru Dalam Pengembangan diri*, Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 1 No.1, 2020, hl.47

penelitian. PT Ebad Wisata merupakan travel yang bergerak dibidang jasa pelayanan Haji dan Umroh. PT. Ebad Wisata dikeanl sebagai penyelenggara haji dan umroh plus terbaik di Indonesia.Selain itu, PT Ebad Wisata memiliki keutamaan dalam pelayanan prima pada para tamu Allah.<sup>5</sup>Tentunya, hal tersebut tidak terlpas dari karyawan yang berkompeten di bidangnya. Namun, kompetensi kinerja individu tersebut tidak cukup dijadikan penilaian kerja di PT. Ebad Wisata. Dalam PT Ebad Wisata, kinerja karyawan dinilai melalui KPI (*Key Performance Indicator*). KPI merupakan penilaian masing-masing karyawan dalam kurun waktu satu bulan.KPI juga dijadikan tolak ukur penilaian dalam meningkatkan potensi kinerja karyawan di PT. Ebad Wisata. Selain KPI terdapat faktor lain dalam peningkatan kinerja karyawan, yaitu slot kebutuhan jabatan serta pemilihan dari direksi. Hal tersebut diterapkan oleh PT Ebad Wisata karena Biro Travel Haji dan Umroh ini termasuk dalam PT keluarga. Oleh karena itu, pengembangan diri dinilai melalui KPI, penilaian direksi, dan slot kebutuhan jabatan di PT. Ebad Wisata.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memilih beberapa variabel untuk dijadikan fokus penelitian. Diantaranya yaitu, motivasi kerja, pengembangan diri, dan kinerja karyawan.Penelitian ini memiliki tujuan. Tujuannya yaitu, agar peneliti mengetahui kualifikasi apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

---

<sup>5</sup>Hikmatul Hasanah, *Komunikasi Interpersonal Antara Customer Service Dengan Jama'ah Haji dan Umroh Di PT Ebad Wisata Suarabaya*, Skripsi, Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, hl.5

Selain itu, tujuan lain dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh dari motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang di atas, motivasi kerja dan pengembangan diri menjadi faktor penting dalam kinerja. Hal tersebut membuat penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Ebad Al-Rahman Wisata Travel Haji dan Umroh Pusat Juanda*"

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Wisata Al-Rahman secara simultan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Wisata Al-Rahman secara parsial?
3. Berapakah nilai hubungan motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Wisata Al-Rahman secara simultan?
4. Berapakah nilai hubungan motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Ebad Wisata Al-Rahman secara *parcial*?
5. Manakah variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Wisata Al-Rahman secara simultan?
6. Berdasarkan analisa regresi, apakah motivasi kerja dan pengembangan diri dapat dijadikan prediksi pada kinerja karyawan di PT Ebad Al-Rahman



Wisata? Adakah pengaruh *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata secara simultan?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan rumusan masalah tersebut yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Wisata, yang meliputi :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Al-Rahman Wisata secara simultan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Al-Rahman Wisata secara parsial.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Al-Rahman Wisata secara simultan.
4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Wisata Al-Rahman secara parsial.
5. Untuk mengetahui hubungan tertinggi antara motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Wisata Al-Rahman secara parsial.
6. Untuk mengetahui analisa regresi, motivasi kerja dan pengembangan diri dapat memprediksi kinerja karyawan di PT Ebad Wisata Al-Rahman.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini nantinya digunakan sebagai bahan masukan penulis lainnya. Hal tersebut guna kepentingan pengetahuan ilmu manajemen. Selain itu, manfaat lainnya dapat digunakan sebagai acuan penelitian lanjutan pada objek atau aspek lain yang belum ada dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahaninformasi. Diantaranya informasi kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi berbagai faktor, yaitu motivasi kerja dan pengembangan diri.
- 3.

#### **E. Definisi Konseptual**

##### **1. Travel Haji Umrah**

Haji dan Umroh merupakan rukun Islam ke lima. Ibadah haji dilakukan setiap tahun. Ibadah haji dan umroh dilaksanakan kaum muslim. Selain itu ibadah haji dan umroh dilaksanakan bagi yang mampu secara fisik maupun material.Haji merupakan ziarah ke Baitullah.Kegiatan haji berupa Thawaf, Sa'i, dan Wukuf di Padang Arafah. Sedangkan umroh merupakan ibadah sunnah ke Baitullah.<sup>6</sup>

##### **2. Motivasi kerja**

Motivasi merupakan kekuatan berupa dorongan dari seseorang.Selain itu, motivasi juga dikatakan sebagai penggerak yang dapat menyebabkan suatu perbuatan.Hal ini dikemukakan oleh Suwanto dan

---

<sup>6</sup> Ajeng Tania “*Analisis Program Pelayanan Jama’ah Hajidan Umroh Pt. Arminareka Perdana*”, Skripsi, Jurusan Ilmu Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Komunikasi, Jakarta, 2018, hl.27

Priansa dalam kutipan Gainer Frisky.<sup>7</sup> Menurut Prabu dalam kutipan Harry Murti, motivasi terdapat dua kelompok, yaitu :<sup>8</sup>

- a. Faktor internal (karakteristik pribadi)
  - 1) Kebutuhan
  - 2) Keinginan
  - 3) Harapan
- b. Faktor eksternal (sifat perusahaan)
  - 1) Lingkunga Kerja
  - 2) Kondisi Kerja
  - 3) Gaji
  - 4) Hubungan Kerja
  - 5) Promosi
  - 6) Tanggung Jawab.

Dari faktor diatas dapat dijelaskan, bahwa secara umum motivasi kerja dapat dikatakan suatu hal yang dapat menimbulkan semangat untuk bekerja baik dari internal maupun eeksternal.Hal tersebut agar karyawan lebih lama berada di perusahaan atau organisasi.

### **3. Pengembangan Diri**

Pengembangan diri merupakan langkah - langkah peningkatan pribadi masing-masing. Adapun pendapat dari Martoyo dalam kutipan Andreas dan Lucky, bahwa

---

<sup>7</sup> Gainer Frisky, *"Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara"* Jurnal EMBA Vol.1 No.4, hl.773

<sup>8</sup> Harry Murti, Veronika Agustini, *"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun"* Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol.1 No.1, hl. 11

pengembangan diri merupakan tingkatan individu seseorang.<sup>9</sup>

Pada dasarnya pengembangan diri mengacu pada peningkatan individu.<sup>10</sup> Adapun peningkatan diri yang dimaksud berupa :

- a. Status
- b. Jabatan
- c. Tugas-tugas

Pengembangan diri juga dikatakan sebagai pola pengalaman dalam meningkatkan pekerjaan. Diantaranya yaitu, posisi, tugas, dan pengambilan keputusan. Hal ini merupakan pendapat dari Greenhaus dalam Kristina Wine.<sup>11</sup> Oleh karena itu, pengembangan diri dijadikan faktor pendorong untuk kinerja karyawan.

#### **4. Kinerja Karyawan**

Selain pengembangan diri, karyawan juga perlu memperhatikan kinerja individu masing-masing. Menurut Russl dalam kutipan Noor Arifin, bahwa kinerja karyawan memiliki faktor penting didalamnya, yaitu :<sup>12</sup>

- a. Kualitas, yaitu hasil dari pencapaian pegawai dalam waktu yang telah ditentukan.

---

<sup>9</sup>Andreas H dan Lucky O, *Analisis Displin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA, Vol.3, No.2, hl.53

<sup>10</sup>Dono Wirotomo dan Popy Novita, *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan diri, Pendidikandan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai Jendral Perimbangan Keuangan*, Jurnal MIX, Volume V, No.3, Oktober 2015 hl.468

<sup>11</sup>Kristina Wine dan Yohanes Arianto, *Pengaruh Perencanaan Karir Individu Dan Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Karyawan Mandiri University Jakarta*, hl 01

<sup>12</sup>Noor Arifin, *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv.Duta Senenan Jepara*, Jurnal Economia, Vol.8, hl.11

- b. Kuantitas, yaitu standart pekerjaan yang berkaitan dengan mutu karyawan.
- c. Komitmen, yaitu perasaan pribadi terhadap perusahaan. Komitmen juga dijadikan tolak ukur dalam kinerja.

Selain itu, kinerja juga dianggap sebagai hasil atas pencapaian pegawai yang telah menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini merupakan pendapat dari Hasibuan dalam kutipan Harry Murti.<sup>13</sup> Sehingga, dapat dijelaskan poin penting dari kinerja adalah hasil dari pencapaian karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Pencapaian tersebut dalam kurun waktu satu periode. Pencapaian yang dimaksud dapat berupa potensi dan kekurangan masing-masing karyawan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam penyusunan sistematika pembahasan, peneliti menulis menjadi lima bab. Diantaranya, yaitu bab pendahuluan, bab kajian teori, bab metode penelitian, bab hasil penelitian, dan bab penutup. Adapun bab yang dimaksudkan serta beberapa sub bab di dalamnya, yaitu :

### **BAB I PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang
2. Rumusan Masalah
3. Tujuan Penelitian
4. Manfaat Penelitian

---

<sup>13</sup> Harry Murti, Veronika Agustini, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun" *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1 No.1, hl. 11

5. Definisi Operasional
6. Sistematika Pembahasan

## BAB II KAJIAN TEORI

1. Penelitian Terdahulu
2. Kerangka Teori
3. Paradigma Penelitian
4. Hipotesis Penelitian

## BAB III METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian
2. Lokasi Penelitian
3. Populasi
4. Variabel dan Indikator Penelitian
5. Tahap-tahap Penelitian
6. Teknik Pengumpulan Data
7. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data

## BAB IV HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum
2. Analisis Data
3. Pembahasan Hasil Penelitian

## BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan
2. Saran dan Rekomendasi
3. Keterbatasan Penelitian

Penulis kemudian melanjutkan bagian akhir dengan beberapa tahapan lagi. Di antaranya, yaitu daftar pustaka dan instrumen penelitian. Daftar pustaka berisikan beberapa sumber jurnal, skripsi, maupun referensi lainnya. Selain itu, terdapat instrumen

penelitian. Instrumen tersebut berisikan angket atau kuosioner yang di dalamnya memuat pernyataan-pernyataan.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan beberapa jurnal guna mendapatkan referensi dari penelitian terdahulu yang akurat. Referensi tersebut memiliki cara pandang yang berbeda. Referensi yang dimaksud dapat berupa jurnal. Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dari penelitian penulis yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Ebad Al Rahman Wisata”***.

Adapun hasil penelitian dahulu yaitu :

1. Referensi sebelumnya berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang”* yang ditulis oleh Windy Gustia.<sup>14</sup> Hasil penelitian ini, yaitu motivasi memiliki pengaruh yang akurat terhadap Kinerja Karyawan secara statistik. Berikut persamaan dalam penelitian Windy Gusti, yaitu sama-sama menggunakan metode analisis kuantitatif. Selain itu, ada persamaan lain yang terletak pada variabelnya, yaitu motivasi dan kinerja karyawan. Namun adapula perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang, yaitu penelitian tersebut membahas mengenai

---

<sup>14</sup> Windy Gustia, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang*, Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis, Vol 2 No. 1, hl. 42



kepemimpinan. Sedangkan penulis fokus pada pengembangan diri dan motivasi kerja.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “*Studi Deskriptif Penilaian Key Performance Indicator (KPI) Karyawan Melalui Observasi Kepada Karyawan Training Dengan Model Behavioral Event Interview Pada Indomarco Prismatama Semarang*” yang ditulis oleh Heru Sri dan Azis Fathoni.<sup>15</sup> Penelitian tersebut memiliki hasil yang positif dari penilaian KPI masing-masing karyawan. Penelitian ini juga menyebutkan, bahwa hasil evaluasi KPI akan direkomendasikan untuk pengajuan karyawan tetap. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengembangan diri dan Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store Manado*” Penelitian ini ditulis oleh Regina Gledy Kaseger mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Manado.<sup>16</sup> Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Data yang diperoleh untuk tingkat akurasi yaitu menggunakan angket. Adapun kesamaan penulisan sebelumnya, yaitu pembahasan mengenai pengembangan diri. Namun, adapula perbedaan yang didapat yaitu penelitian ini menggunakan objek di bidang retail sedangkan penulis bidang pelayanan jasa.

---

<sup>15</sup>Heru Sri dan Azis Fathoni, *Studi Deskriptif Penilaian Key Performance Indicator (Kpi) Karyawan Melalui Observasi Kepada Karyawan Training Dengan Model Behavioral Event Interview Pada Indomarco Prismatama Semarang*, Semarang, hl.1

<sup>16</sup>Regina Gledy, *Pengembangan diri dan Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store Manado*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hl. 906-916

3. Penelitian sebelumnya berjudul "*Pengaruh Kompetensi, Pengembangan diri, Pendidikandan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai Jendral Perimbangan Keuangan*". Penelitian ini ditulis oleh Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu dari Universitas Jember.<sup>17</sup> Hasil dari ponelitian ini, yaitu kompetensi dianggap memiliki kontribusi paling besar terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan pada penelitian ini, yaitumenggunakan metode penelitian eksplanatori.Perbedaan lainnya juga terdapat pada jumlah variabel. Penulis menggunakan dua *variable*. Sedangkan penelitian ini menggunakan tiga *variable*.Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu, sama-sama mengacu pada kinerja pegawai.
4. Penelitian yang ditulis oleh Reandy Massie, dkk berjudul "*Pelatihan Dan Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*". Penelitian tersebut berasal dari Universitas Sam Ratulangi Manado.<sup>18</sup> Hasil penelitian tersebut mengacu pada perbaikan perencanaan karir. Hal tersebut guna kinerja pegawai meningkat. Pada penelitian ini pengembangan diri dijadikan variabel X3 (*independent variable*).Hal tersebut merupakan

---

<sup>17</sup>Dono Wirotomo dan Popy Novita, *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan diri, Pendidikandan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai Jendral Perimbangan Keuangan*, Jurnal MIX, Volume V, No. 3, Oktober 2015

<sup>18</sup>Renaldy Massie, Bernhard Tewel, dan Greis Sendow, *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.15 No.5, 2015, hl.636

perbedaan pada penelitian penulis. Namun, penelitian ini sama halnya membahas mengenai kinerja karyawan dan pengembangan diri karyawan.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*” yang ditulis oleh Harry Murti dan Veronika Agustini dari Universitas Katholik Widya Mandala.<sup>19</sup> Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian Harry Murti dan Veronika Agustini menunjukkan, bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penulis, yaitu terletak pada objek penelitiannya. Adapun persamaannya, yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif sebagai penelitian.

6. Referensi sebelumnya berjudul “*Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*” yang ditulis oleh Julia, Nasir, dan Mukhlis.<sup>20</sup> Penelitian tersebut sama-sama membahas motivasi kerja.

---

<sup>19</sup> Harry Murti, Veronika Agustini, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*” *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1 No.1, hl. 11

<sup>20</sup> Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*, *Jurnal Manajemen Pascasarjana*, Vol.2, No.1, hl.70

Adapun hasil penelitiannya, yaitu terdapat pengaruh antara penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja. Selain itu, terdapat perbedaan dari penelitian ini dengan penulis, yaitu motivasi kerja dijadikan variabel (Y).Sedangkan penulis menjadikan motivasi kerja sebagai variabel (X1).

## **B. Kerangka Teori**

Kerangka teori dalam penelitian *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Ebad Al-Rahman Wisata”* memuat sumber maupun referensi di dalamnya. Referensi tersebut tidak jauh dari fokus penelitian yang penulis teliti. Selain itu, kerangka teori berfungsi sebagai gagasan mengenai teori maupun konsep menurut beberapa ahli.

### **1. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Sutrisno dalam kutipan Windy Gustia menjelaskan, bahwa motivasi dinyatakan sebagai proses psikologis berdasarkan perilaku seseorang.<sup>21</sup> Motivasi juga dijadikan faktor pendorong seseorang. Oleh sebab itu motivasi kerap diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi juga dikatakan sebagai rasa ingin dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.<sup>22</sup> Hal tersebut sesuai dengan ayat

---

<sup>21</sup> Windy Gustia, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang*, Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis, Vol 2 No.1, hl.42

<sup>22</sup>Ibid, hl.42

Al-Qur'an dalam penelitian Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, yaitu Az-Zumaar ayat 39 :<sup>23</sup>

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتِبِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ فَسُوْفٌ

تَعْلَمُوْنَ

“Katakanlah, Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui”

Ayat tersebut memberikan motivasi untuk bekerja. Dengan bekerja seseorang tidak hanya mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan. Namun juga untuk mencari nafkah dimana nafkah adalah ibadah kepada Allah.<sup>24</sup>

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja merupakan dorongan dari seseorang untuk berbuat atau melakukan sesuatu atas dasar tujuan yang telah ditetapkan.<sup>25</sup>

<sup>23</sup>Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, Jurnal JESTT, Vol.2, No.7, hl. 532

<sup>24</sup>Ibid, hl.532

<sup>25</sup>Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana, Vol.2, No. 1, hl.70

### **b. Sub Variabel Motivasi Kerja**

Menurut McClelland's dalam Brantasyang dikutip oleh Julia Anita terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi motivasi. Berikut indikator motivasi, yaitu :<sup>26</sup>

1) Motif

Motif dapat diartikan sebagai upah (uang) yang layak, mengembangkan potensi diri, program pelatihan, perasaan aman, dan hubungan kerja antar karyawan.

2) Harapan

Harapan merupakan rasa tanggung jawab, posisi jabatan, sikap simpati, dan kondisi kerja yang baik dan menyenangkan. Harapan juga dapat dikatakan sebagai kesempatan untuk mengembangkan individu masing-masing.

3) Insentif

Insentif merupakan tanggung jawab untuk memperoleh imbalan, sistem pemberian bonus kerja, senang atas tunjangan yang diperoleh, dan promosi.

Berdasarkan pemaparan indikator motivasi kerja, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki faktor penting didalamnya. Selain motif, harapan, dan insentif, motivasi memiliki faktor lain. Salah satunya, pelatihan kerja. Pelatihan ini biasanya diberikan pimpinan pada bawahannya. Hal tersebut agar karyawan merasa semangat dalam bekerja. Selain itu harapan perusahaan pada karyawan agar tetap tinggal dengan nyaman.

---

<sup>26</sup>Ibid, hl. 70

## 2. Pengembangan Diri

### a. Pengertian Pengembangan Diri

Pada umumnya, pengembangan mengacu pada pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, penilaian kepribadian, dan kemampuan karyawan untuk masa akan datang. Menurut Robbins dalam kutipan Kristina Wine menjelaskan, bahwa semua karyawan tentunya memiliki sebuah karir. Hasibuan dalam kutipan Febian Michele menjabarkan, bahwa pengembangan diri dirasa paling bermanfaat karena adanya faktor peningkatan jabatan. Adapun pendapat yang sama dari Martoyo dalam kutipan Andreas dan Lucky, yaitu pengembangan diri dianggap sebagai tingkatan status seseorang. Salah satunya yaitu melalui promosi.

Dari opini di atas dapat dijelaskan, bahwa pengembangan diri merupakan tingkatan status atau jabatan karyawan dari golongan yang berbeda atau lebih tinggi. Hal ini tertera dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا لِمَن يَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

*"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"*

### **a. Indikator Pengembangan diri :**

Mondy yang dikutip oleh Renaldy Massie menyebutkan bahwa, pengembangan diri memiliki indikator yaitu :<sup>27</sup>

#### 1) Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan keterampilan dari perusahaan untuk karyawan. Hal tersebut guna meningkatkan kualitas kerja dan karir karyawan. Selain keterampilan, kemampuan juga bagian dari pelatihan. Selain itu pelatihan juga bermanfaat untuk karyawan sebagai wujud kesetiaan pada perusahaan.

#### 2) Peningkatan pribadi

Peningkatan pribadi yaitu prestasi atau kemampuan kerja individu dalam tingkatan individu yang diinginkan. Misalnya melalui bimbingan atau kompetensi. Sehingga dengan adanya peningkatan pribadi diharapkan karyawan berkontribusi penuh terhadap perusahaan.

### **3. Kinerja karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari kegiatan karyawan yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Pencapaian

---

<sup>27</sup>Renaldy Massie, Bernhard Tewel, dan Greis Sendow, *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*, Vol. 15 No.5 Tahun 2015 hl.637



tersebut berupa kontribusi positif maupun negatif. Hal ini dikemukakan oleh Bangun dalam Sutrisno yang dikutip oleh Diah Indriani. Robbins dalam kutipan Noor Arifin juga menyatakan, bahwa kinerja merupakan kegunaan dari hubungan antar potensi dan motivasi. Jadi, kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Hal tersebut dapat berhasil maupun tidak berhasil karena pengaruh individu maupun kelompok. Oleh karena itu, pegawai diharapkan menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja. Hal tersebut agar karyawan bekerja tanpa ada halangan yang dapat memperlambat pekerjaan. Selain itu, hubungan baik dengan rekan kerja juga dapat mempermudah jalannya tugas-tugas dengan efektif. Ibnu Majah dalam haditsnya mengungkapkan :

*“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”*

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ ۖ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ ۗ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

*“Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang*

*yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat.”*

Kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”.

### **b. Sub Variabel kinerja karyawan**

Menurut Russel dalam kutipan Noor Arifin terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

#### 1) Kualitas

Kualitas merupakan hasil pencapaian karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan perbandingan standart perusahaan.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari seorang karyawan. Hal tersebut dapat berupa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 3) Komitmen

Komitmen merupakan rasa yang tumbuh pada seorang karyawan terhadap perusahaan. Komitmen juga dijadikan tolak ukur kerja karyawan sejauh mana kinerja karyawan secara individual.

Dari pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah faktor penting yang ada dalam pegawai. Dengan kualitas, kuantitas, dan komitmen karyawan diharapkan memiliki keseluruhan faktor tersebut. Hal ini agar kinerja karyawan lebih efektif dan efisien.

### C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
Menurut Robbins dalam kutipan Julia dan Anita menjelaskan, bahwa motivasi merupakan rasa ingin seseorang untuk mencapai tujuannya dengan kemampuan usahanya.<sup>28</sup> Motivasi juga dijadikan faktor semangat dalam melakukan suatu hal. Oleh sebab itu motivasi kerap diartikan sebagai sikap atau perilaku seseorang berupa dorongan yang positif.<sup>29</sup>  
Hal tersebut telah dibuktikan pada penelitian Windy Gustia.<sup>30</sup> Motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisa tersebut, tampak bahwa motivasi berhubungan dengan dorongan dan kekuatan yang berada di dalam individu masing-masing karyawan.
2. Hubungan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

Pengembangan diri karyawan dapat dikatakan sebagai keinginan dari semua karyawan. Pengembangan diri didapat dari efektifitas kinerja karyawan. Mondy dan Noe yang dikutip oleh Abda Alif menyatakan, bahwa pengembangan diri

---

<sup>28</sup> Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana, Vol.2, No. 1, hl. 70

<sup>29</sup> Ibid, hl. 42

<sup>30</sup> Windy Gustia, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang*, Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis, Vol 2 No. 1, hl. 42

sangatlah penting bagi motivasi dan komitmen karyawan.<sup>31</sup>

Hal tersebut dapat dibuktikan pada penelitian Gainer Frisky, yaitu pengembangan diri berpengaruh *significant* pada kinerja karyawan.<sup>32</sup> Dalam penelitian tersebut peningkatan diri dapat dikatakan pula sebagai peningkatan status karyawan.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari sebuah penelitian, sampai terbukti melalui data-data yang sudah terkumpul.

##### 1. Hipotesis 1

H1: Ada hubungan atau pengaruh motivasi kejadian pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

H0: Tidak ada hubungan atau pengaruh antara motivasi kejadian pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

##### 2. Hipotesis 2

H1: Ada hubungan atau pengaruh antara motivasi kejadian pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara motivasi kejadian pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

---

<sup>31</sup>Abda Alif, *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior (OCBb)*, Jurnal MIX, Vol. VI, No.2, hl.294

<sup>32</sup> Gainer Frisky, *“Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”* Jurnal EMBA Vol.1 No.4, hl.780

3. Hipotesis 3

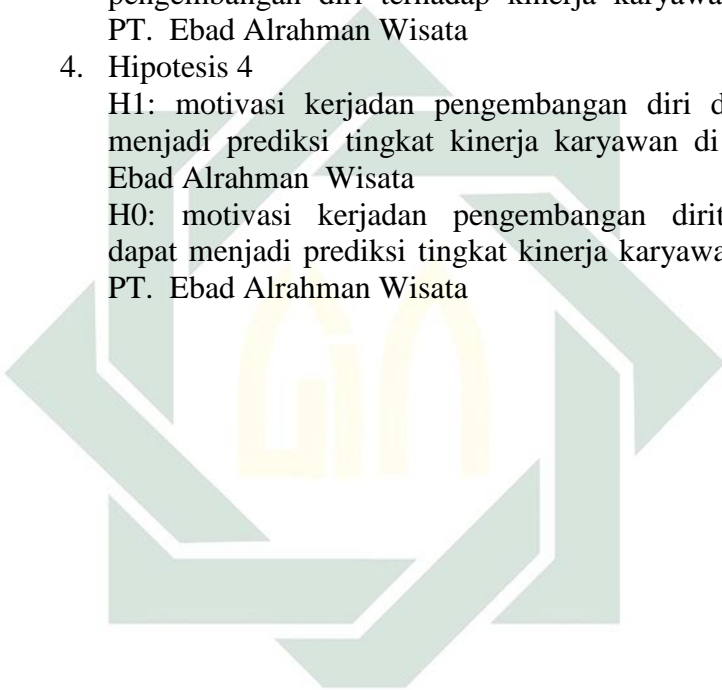
H1: Ada pengaruh antara motivasi kerjadan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

H0: Tidak ada pengaruh anantara motivasi kerjadan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

4. Hipotesis 4

H1: motivasi kerjadan pengembangan diri dapat menjadi prediksi tingkat kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

H0: motivasi kerjadan pengembangan diritidak dapat menjadi prediksi tingkat kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penulisan ini, peneliti memakai metode kuantitatif sebagai pendekatan. Pendekatan tersebut merupakan pendekatan berupa data yang berbentuk angka.<sup>33</sup> Pendekatan ini digunakan untuk meneliti populasi karyawan. Kuantitatif menggunakan pengumpulan analisis data yang bersifat statistik. Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikemukakan oleh Sugiyono dalam Antasena.

Penulis menggunakan jenis penelitian metode asosiatif. Metode asosiatif merupakan metode yang digunakan dalam hubungan dua, tiga, atau lebih variabel.<sup>34</sup> Jenis analisa asosiatif memiliki tiga kelompok hubungan, yaitu simetris, kausal, dan interaktif.<sup>35</sup> Dalam penelitian ini jika dilihat dari permasalahan, maka penulis mengacu pada hubungan kausal. Hubungan tersebut bersifat penyebab dan akibat. Hubungan kausal terdapat variabel *independent* dan variabel *dependent*.<sup>36</sup> Penulis menggunakan topik penelitian, pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>33</sup> Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta : 2010), hl. 6

<sup>34</sup> Ahmad Bahril dan I Made, "Hubungan Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas Xi Sma Negeri 1 Ambunten Kabupaten Sumenep" Hal.462

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 36

<sup>36</sup> *Ibid*, hl. 37

### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan *place* atau keberadaan objek. Lokasi berguna untuk peneliti sebagai tempat dari akuratnya data penelitian. Penulis melakukan penelitian di PT Ebad Wisata Al-Rahman Surabaya. Alamat PT Ebad Wisata Al-Rahman yaitu, di Jalan Business Centre (JBC) Blok A8-9 Jl. Raya Juanda No. 1, Sidoarjo.

### B. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan<sup>0</sup> kelompok dari orang-orang, peristiwa, atau barang yang diminati peneliti. Keseluruhan tersebut nantinya dijadikan sebagai bahan penelitian.<sup>37</sup> Dalam penelitian ini penulis meneliti seorang karyawan di PT Ebad Al-Rahman Wisata. Jumlah populasi yang diambil sebanyak 40 karyawan. Populasi tersebut diambil dari beberapa divisi di PT Ebad Wisata. Diantaranya yaitu, divisi *customer service*, divisi *bussines development*, *marketing cells*, *finance* dan *flight division*.

### C. Variabel dan Indikator Penelitian

Indikator digunakan sebagai alat ukur tiap-tiap variabel. Selain itu, indikator juga dipercaya sebagai faktor penting dari suatu variabel. Penulis mengemukakan beberapa indikator, yaitu dari variabel motivasi kerja, pengembangan diri, dan kinerja karyawan :

#### 1. Indikator motivasi kerja beserta dimensinya

Dalam variabel motivasi kerja terdapat beberapa indikator yang telah penulis temukan dari McClelland's dalam Brantas yang dikutip oleh Julia Anita<sup>38</sup>. Berikut *indicator* beserta dimesni

<sup>37</sup>Amirullah, SE *Populasi dan Sampel*, Malang : 2015, hl 67

<sup>38</sup>Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja*

pernyataan. Pernyataan ini nantinya akan dijadikan landasan dalam kuosioner.

<b>Motif</b>	<b>1. Potensi diri</b> <b>2. Hubungan kerja</b> <b>3. Program pelatihan</b>
<b>Harapan</b>	<b>4. Jabatan kerja</b> <b>5. Kesempatan dalam mengembangkan karir</b> <b>6. Tanggung jawab</b>
<b>Insentif</b>	<b>7. Tunjangan</b> <b>8. Promosi</b>

2. Indikator pengembangan diri beserta dimensinya  
 Pengembangan diri memiliki faktor penting didalamnya. Faktor tersebut dapat dikatakan sebagai indikator yang dapat mempengaruhi pengembangan diri. Hal ini dijelaskan oleh Mondy dalam kutipan Renaldy Massie. Berikut indikator beserta dimensinya :<sup>39</sup>

---

*Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh, Jurnal Manajemen Pascasarjana, Vol.2, No. 1, hl.70*

<sup>39</sup>Renaldy Massie, Bernhard Tewel, dan Greis Sendow, *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, Vol. 15 No.5 Tahun 2015 hl.637*



<b>Pelatihan</b>	<b>1. Keterampilan karyawan</b> <b>2. Kemampuan karyawan</b> <b>3. Kesetiaan pada perusahaan</b>
<b>Peningkatan pribadi</b>	<b>4. Potensi karyawan</b> <b>5. Kompetensi</b> <b>6. Kontribusi</b> <b>7. Prestasi kerja</b>

3. Indikator kinerja karyawan beserta dimensinya  
 Kinerja karyawan sebagai variabel Y memiliki beberapa indikator didalamnya. Indikator kinerja karyawan dikemukakan oleh Noor Arifin. Adapun indikator beserta dimensinya sebagai berikut :

<b>Kualitas</b>	<b>1. Hasil kerja</b> <b>2. Produktivitas</b>
<b>Kuantitas</b>	<b>3. Target dalam menyelesaikan pekerjaan</b> <b>4. Standart pekerjaan</b>
<b>Komitmen</b>	<b>5. Loyalitas</b> <b>6. Keinginan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya</b>

## **B. Tahap-Tahap Penelitian**

Langkah penelitian digunakan untuk mempersembahkan rancangan mengenai persiapan, penerapan, pengumpulan data, dan analisis data pada

penulisan skripsi. Berikut tahap penelitian yang ada pada “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Ebad Al Rahman Wisata*”:

1. Tahap Persiapan  
Tahapan awal dimulai dengan *step by step*. Langkah tersebut harus sesuai atau beraturan. Diantaranya, yaitu perumusan masalah, penentuan variabel, studi kepustakaan. Studi kepustakaan berfungsi untuk memperoleh landasan teori dalam pembenahan, penyusunan dan persiapan metode. Kemudian, penelitian ini membutuhkan pengecekan dari dospem (dosen pembimbing) lebih dulu.
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian  
Tahap pelaksanaan terjadi di TKP, yaitu lokasi penelitian. Lokasi tersebut meliputi perizinan penelitian, dan pengumpulan data. Selain itu, tahap ini juga menentukan jumlah populasi dengan metode yang sudah dilakukan sebagai persiapan.
3. Tahap pengolahan data  
Pengolahan data termasuk ke dalam *last step* dari penelitian. Tahapan akhir ini berisikan :
  - a. Peneliti menghitung kuantitas nilai angket usai diisi oleh responden
  - b. Menjumlahkan atau menghitung, kemudian buat tabulasi data, dan mempersempah data dalam bentuk tabel.
  - c. Melakuka *analyse* dengan *statistic*.
  - d. Peneliti membentuk laporan penelitian dan kesimpulan.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Tahapan ini dianggap penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data memiliki tujuan. Diantaranya adalah menemukan solusi dan memeriksa balasan dari hipotesa yang telah dirumuskan. Peneliti membuat teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket. Setelah kuosioner disebar, peneliti mendokumentasikan. Berikut tehniknya :

##### 1. Kuesioner (angket)

Sugiono dalam bukunya menyatakan, bahwa angket merupakan pengumpulan data dengan memberikan pernyataan.<sup>40</sup> Kemudian penulis mengharapkan jawaban dari responden. Hal tersebut guna meneruskan penelitian untuk dijadikan akurasi data. Pengumpulan data yang telah memenuhi syarat, dapat dijadikan bahan untuk mengoperasikan aplikasi statistik. Penulis menggunakan aplikasi statistik *SPSS versi 14*. Responden yang menjawab pernyataan tersebut, yaitu karyawan PT Ebad Wisata.

Peneliti menggunakan kuesioner angket dengan model tertutup. Angket tertutup dapat dijadikan jawaban yang cepat dan tepat. Selain itu, kegunaan angket tertutup dapat melancarkan peneliti dalam melangsungkan penghitungan data terhadap semua angket yang telah terjawab. Adapun bentuk angket tersebut, yaitu pernyataan yang memiliki pilihan jawaban. Kemudian *respondent* diharapkan menjawab dengan sejujur-jujurny. Adapun cara mengisi angket, yaitu dengan memberi tanda  $\surd$  pada lembar jawaban yang tersedia. Berikut skor jawaban dari pernyataan pengukuran sikaplikert:

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hl. 142

A	Sangat Baik	5
B	Baik	4
C	Kurang Baik	3
D	Tidak Baik	2
E	Sangat Tidak Baik	1

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber dari bahan penelitian. Dokumentasi dijadikan bukti dasar. Selain itu, dokumentasi juga dijadikan berbagai sumber. Sumber tersebut dapat berupa tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. Penulis menggunakan sumber dari sejarah ataupun profil PT. Ebad Wisata.

## G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data

### a. Uji Validitas

**Tabel 3.0**  
**Nilai-nilai r**

No.	N	Taraf Signifikan 5%
2	36	0,329
3	37	0,325
4	38	0,320
5	39	0,316
6	40	0,312

Uji validitas merupakan tahapan pengukuran sejauh mana tingkat kevalidasian data tersebut. Dalam mengukur data, peneliti melakukan pengujian

dengan validitas yang ada dalam aplikasi statistik. Pengujian tersebut dilakukan terhadap pernyataan dari angket yang telah dibagikan. Jawaban yang signifikan berarti terdapat persamaan antara data sesungguhnya dengan data yang terkumpul. Uji validitas dilakukan melalui perbandingan  $r$  tabel dan  $r$  hitung. Pengujian validitas menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 atau 5 %. Jika tabel tersebut valid, maka nilai  $r$  hitung harus  $> r$  tabel.

**Tabel 3.1**  
**Hasil validitas variabel motivasi**  
**(X1)**

Item pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
X1.1	0,630	0,312	Valid
X1.2	0,609	0,312	Valid
X1.3	0,576	0,312	Valid
X1.4	0,396	0,312	Valid
X1.5	0,557	0,312	Valid
X1.6	0,414	0,312	Valid
X1.7	0,510	0,312	Valid
X1.8	0,448	0,312	Valid

Dari tabel 3.1 dapat dilihat, bahwa  $r$  tabel pada 2 sisi dengan sig 0,05 dengan responden 40 memperoleh  $r$  tabel sebesar 0,312. Hasil uji validitas ini menggunakan aplikasi *spss versi 14* sebagai berikut. Dari analisis di atas dapat menunjukkan bahwa, pernyataan motivasi kerja

dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan semua pernyataan melebihi  $r$  tabel, yaitu 0,312. Sehingga item motivasi kerja dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

**Tabel 3.2**  
**Hasil validitas variabel pengembangan karir**  
**(X2)**

Item pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
X2.1	0,718	0,312	Valid
X2.2	0,580	0,312	Valid
X2.3	0,571	0,312	Valid
X2.4	0,642	0,312	Valid
X2.5	0,561	0,312	Valid
X2.6	0,609	0,312	Valid
X2.7	0,335	0,312	Valid

Dari analisis di atas dapat menunjukkan bahwa, pernyataan motivasi kerja dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan semua pernyataan melebihi  $r$  tabel, yaitu 0,312. Sehingga item motivasi kerja dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian. Berdasarkan tabel 3. 2 validitas menunjukkan hasil validitas dari variabel pengembangan diri dinyatakan valid. Tingkat validitas tersebut dilihat dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan begitu variabel pengembangan diri bisa dilanjutkan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 3.3**  
**Hasil validitas variabel kinerja**  
**karyawan (Y)**

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,391	0,312	Valid
Y.2	0,608	0,312	Valid
Y.3	0,543	0,312	Valid
Y.4	0,514	0,312	Valid
Y.5	0,445	0,312	Valid
Y.6	0,439	0,312	Valid

Hasil tabel 3.3 validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa, karyawan memiliki nilai yang valid. Item kinerja karyawan dapat dijadikan penelitian selanjutnya karena nilai  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berguna sebagai ukuran pengumpulan data. Respon yang reliabel merupakan hasil yang dipercaya. Jika dioperasikan seringkali dalam pengukuran sebuah objek yang sama, maka akan menunjukkan hasil data yang

konstan.<sup>41</sup> Konstan bearti sama. Anshori dalam bukunya membahas mengenai pengujian reliabilitas dengan *Alpha crtonbach*. *Alpha cronbach* berfungsi untuk memperkirakan suatu tes yang mempunyai pilihan ‘benar’ atau ‘salah’ maupun ‘ya’ atau ‘tidak’ reeliabel. Uji signifikan dilakukan pada taraf 0,05. Hal ini artinya *item* tersebut dapat dikatakan reliabel bila nilai *alpha* > r kritis

1. Hasil uji reliabelitas pada motivasi kerja (X1)

**Tabel 3.4**  
**Reliability Statistics motivasi**  
**kerja (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	8

Dari tabel 3.4 dapat dijabarkan, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi kerja sebesar 0,614. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,312, (uji 2 sisi pada sig 0,05) dengan jumlah N 40. Dari pengertian diatas dapat terlihat, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,312. Dengan ini variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel. Selain itu motivasi kerja juga layak dijadikan penelitian.

---

<sup>41</sup>Muslich Anshori, Sri Iswati, *Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif* (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009), hl 75



2. Hasil uji reliabelitas pada pengembangan diri (X2)

Variabel pengembangan diri ada tujuh macam pernyataan yang telah diuji reliabilitasnya. Berikut hasil uji reliabilitasnya.

**Tabel 3.5**  
**Reliability Statistics pengembangan**  
**karir (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	7

Berlandaskan tabel 3.5 hasil uji *Cronbach's Alpha* dari variabel pengembangan diri sebesar 0,660. Hal tersebut berarti reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,660 < 0,312. Hal tersebut berarti reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu variabel pengembangan diri patut untuk dijadikan penelitian.

3. Hasil uji reliabelitas pada kinerja karyawan (Y1)

**Tabel 3.6**  
**Reliability Statistics kinerja**  
**karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,370	6

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui, bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari variable kinerja karyawan sebesar 0,370. Hal ini berarti reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > r tabel. Oleh karena itu variabel kinerja karyawan layak untuk dijadikan penelitian.

## H. Teknik Analisis Data

Jika data dari jawaban responden telah terkumpul, maka penulis akan menggolongkan data berdasarkan jenis responden, variabel, tabulasi data, dan melangsungkan perhitungan. Hal itu bermaksud untuk memeriksa asumsi yang telah ditentukan. Data analisis tersebut kemudian diuji dengan program statistik. Aplikasi yang digunakan untuk penyelidikan data adalah *SPSS 14 for windows*. Adapun uji analisis dalam penelitian ini adalah :

### 1. Uji normalitas data

Ketika penulis hendak menguji regresi, penulis melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik disebut juga dengan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan terlebih dahulu, yaitu diawal. Uji ini dilakukan sebelum uji regresi linier berganda. Hal tersebut dimaksudkan agar

populasi dapat dipercaya secara keseluruhan.<sup>42</sup> Sehingga nantinya akan dilakukan estimasi tanpa pengingkaran terhadap asumsi klasik lainnya. Adapun beberapa uji normalitas, yaitu :

- a. Normalitas
- b. Multikolinieritas
- c. Heteroskedastisitas

Selain pengelompokkan uji normalitas, terdapat dua syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai *significant* > 0.05 yaitu distribusi memiliki sifat normal.

Apabila nilai *significant* < 0.05 yaitu distribusi memiliki sifat tidak normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahu apakah model regresi ditemukan adanya *correlate* antar variabel independen.<sup>43</sup> Sebab, model regresi yang efektif sebaiknya tidak terikat oleh *correlate* antar *independent variable*. Variabel independen penulis yaitu motivasi dan pengembangan diri. Ghozali dikutip Haslinda dan Jamaluddin menyatakan, bahwa untuk menimbang ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melangsungkan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF)

## 3. Uji Heteroskedastisitas

---

<sup>42</sup> Haslinda, Jamaluddin, *Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo*, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21

<sup>43</sup> Angrita Denziana, dkk, *Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2, September 2014, hl 17-40

Uji heteroskedastisitas diperuntukkan mendeteksi apakah terdapat persamaan dari residual data. Selain itu, uji heteroskedastisitas mendeteksi apakah ada perbedaan dalam residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terdapat persamaan, maka dinamakan homokedastisitas. Sebaliknya, jika *different* maka dianggap heteroskedastisitas. Model regresi yang efektif biasanya tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini berarti terbebas dari heteroskedastisitas. Adapun tahapan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola *scatterplot*. Jika gambar tersebut tidak ada pola yang jelas atau titik *scatterplot* menyebar, maka dapat dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas.

44

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berfungsi dalam pengujian dua, tiga atau lebih variabel. Selain itu adapula fungsi lain dari uji regresi linier berganda, adalah dapat menduga nilai variabel yang dipengaruhi (bebas) berdasarkan dari variabel yang mempengaruhi (terikat). Berikut rumus dalam melakukan uji regresi :

1. Merumuskan hipotesis
2. Menyusun tabel
3. Menghitung  $a$  dan  $b_1$  dan  $b_2$  :

---

<sup>44</sup> Haslinda, Jamaluddin, *Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo*, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol. II No. 1 Juli 2016, hl 1-21

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_{1y})(\sum x_{1x_2}) - (\sum x_1^2)(\sum x_2^2)(\sum x_{1x_2})}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)(\sum x_{1x_2})^2}$$

#### 4. Membuat Persamaan Regresi

a : konstanta, harga y bila  $X_1, X_2$ , dan  $X_3 = 0$ , bisa bernilai + maupun -

$b_1$  : koefisien variabel  $X_1$ , bisa bernilai + maupun -

#### 5. Menghitung Nilai Korelasi Ganda

$$(R_{(x_1, x_2)y}) = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

#### 6. Menghitung Determinan Korelasi Ganda **KD - R<sup>2</sup> X 100%**

#### 7. Menghitung signifikansi Korelasi Ganda

#### 8. Mengambil Kesimpulan

a. Jika F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak  
(hubungan  $X_1, X_2$  dengan Y *significant*)

Jika F hitung kurang dari F tabel, maka  $H_1$  ditolak  
(hubungan  $X_1, X_2$  dengan Y *doesn't significant*)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah PT Ebad Al Rahman Wisata

PT Ebad Al Rahman Wisata merupakan awal dari Yayasan Mabruro yang berdiri pada 1997. Saat itu, pelayanan dibatasi hanya melalui bimbingan haji reguler atau haji pemerintah. Seiring berjalannya waktu, tahun 2005 Yayasan Mabruro ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dari para jamaahnya. Kemudian, dibentuklah PT Mabruro atau Diva Mabruro. PT tersebut menjual dengan harga yang sangat terjangkau hingga menengah ke atas. Meskipun PT Mabruro atau Diva Mabruro memasang harga terjangkau, PT tersebut menggunakan hotel bintang tiga dan empat di Makkah.

Pada tahun 2008 lah Yayasan Mabruro mendirikan PT Ebad Al Rahman Wisata di Surabaya. PT Ebad Al Rahman Wisata melayani para jamaahnya mulai dari *private* hingga sistem kekeluargaan. Seiring berjalannya waktu, kepercayaan hingga pelayanan yang semakin meningkat di hati para jamaah haji atau umroh. Hal tersebut membuat PT Ebad Al Rahman Wisata tidak hanya menjual jasanya dengan membimbing jamaahnya saja. Namun PT Ebad Al Rahman Wisata melayani Tiket Pesawat Domestik Dan Internasional, *Moeslim Tour*, dan *Travel Document*.

## 2. Visi dan Misi PT Ebad Al Rahman Wisata

### a. Visi PT Ebad Al Rahman Wisata

PT Ebad Al Rahman Wisata memiliki visi “Memberikan pelayanan terbaik pada para tamu Allah Jamaah Umroh dan Haji Plus, sejak dari Tanah Air sampai Tanah Suci dan sampai kembali lagi ke Tanah Air dengan meraih Umroh dan Haji yang Mabruur”

### b. Misi PT Ebad Al Rahman Wisata

PT Ebad Al Rahman Wisata mempunyai misi, yaitu :

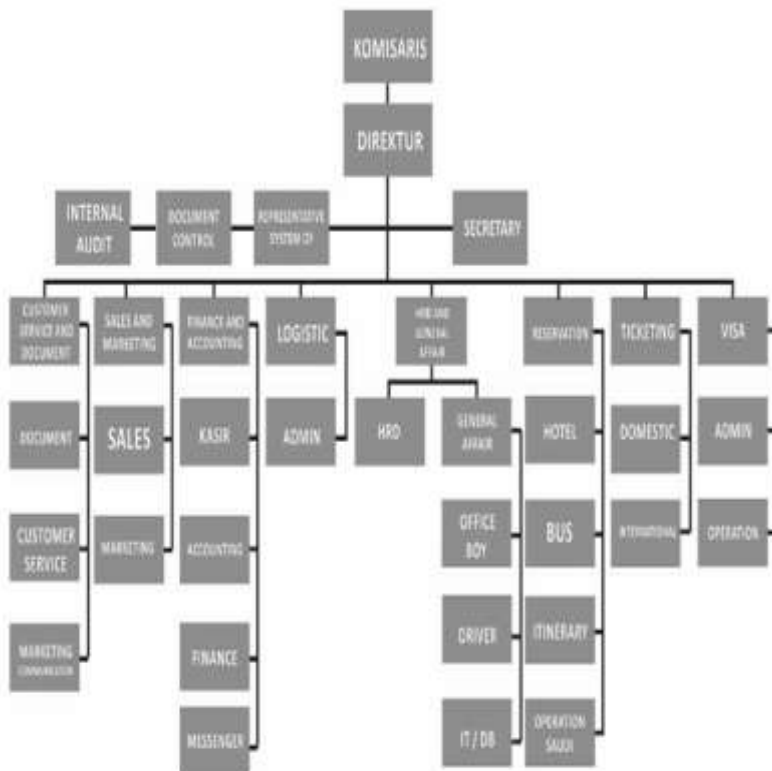
1. Mencapai Umroh dan Haji Mabruur bersama Ebad Wisata
2. Membantu tamu Allah mulai dari perencanaan haji
3. Menjadikan solusi ibadah umroh dan haji plus

## 3. Pelayanan PT Ebad Al Rahman Wisata

1. Tiket Domestik dan *International*
2. *In Bound* dan *Out Bound Tour*
3. *Islamic Tour International* dan wisata religi
4. Umroh reguler dan Plus
5. Haji khusus
6. Paket khusus

## 4. Struktur PT Ebad Al Rahman Wisata

Adapun struktur PT Ebad Al Rahman Wisata yang peneliti dapatkan dari responden, yaitu Berikut bagan PT Ebad Al-Rahman Wisata :



## B. Penyajian Data (Pengujian Hipotesis)

### 1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (X1)

Peneliti menyusun 8 pernyataan tentang motivasi kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban terdapat skor penilaian dari peneliti. Adapun hasil variabel motivasi kerja yang telah diuji menggunakan SPSS versi 14.



**Tabel 3.7**  
Frekuensi potensi diri terhadap bidang pekerjaan  
(X1.1)

		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat tidak baik</b>	6	15,0	15,0	15,0
	<b>Tidak baik</b>	2	5,0	5,0	20,0
	<b>Kurang baik</b>	8	20,0	20,0	40,0
	<b>Baik</b>	10	25,0	25,0	65,0
	<b>Sangat baik</b>	14	35,0	35,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai pernyataan potensi diri terhadap bidang pekerjaan. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak 14 karyawan atau sebesar 35%, dan responden yang menjawab tidak baik sebanyak 5%. Adapun responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 6 orang atau sebanyak 15%. Kemudian pernyataan dengan jawaban kurang baik terdapat 20%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban paling banyak diperoleh dengan sangat baik dengan prosentase 35%.

**Tabel 3.8**  
Frekuensi hubungan baik terhadap rekan kerja  
(X1.2)

		<b>Freque ncy</b>	<b>Perce nt</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulativ e Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>Sangat tidak baik</b>	3	7,5	7,5	7,5
	<b>Tidak baik</b>	4	10,0	10,0	17,5
	<b>Kurang baik</b>	9	22,5	22,5	40,0
	<b>Baik</b>	10	25,0	25,0	65,0
	<b>Sangat baik</b>	14	35,0	35,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai pernyataan hubungan baik terhadap rekan kerja. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak 14 karyawan atau sebesar 35%, dan responden yang menjawab tidak baik sebanyak 10%. Kemudian yang menjawab kurang baik terdapat 22,5%. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban paling sedikit dijawab dengan sangat tidak baik yaitu 3 responden sengan prosentase 7,5%.

**Tabel 3.8**  
Frekuensi program pelatihan kerja (X1.3)

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	Sangat tidak baik	9	22,5	22,5	22,5
	Tidak baik	4	10,0	10,0	32,5
	Kurang baik	5	12,5	12,5	45,0
	Baik	14	35,0	35,0	80,0
	Sangat baik	8	20,0	20,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai pernyataan program pelatihan kerja. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak 8 karyawan atau sebesar 20%, dan responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 22,5%. Kemudian yang menjawab kurang baik terdapat 12,5%. Sehingga jawaban baik didapati 14 karyawan dengan prosentase 35%. Dapat ditarik kesimpulan, bahwa jawaban paling dominan tinggi dijawab oleh 14 responden dengan jawaban baik. Jawaban tersebut sebesar 35%.

**Tabel 3.9**  
Frekuensi kinerja yang efektif (X1.4)

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	Sangat tidak baik	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak baik	3	7,5	7,5	12,5
	Kurang baik	9	22,5	22,5	35,0
	Baik	21	52,5	52,5	87,5
	Sangat baik	5	12,5	12,5	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai pernyataan kinerja yang efektif. Dari 40 responden yang memilih sangat tidak baik sebanyak 5%, dan responden yang menjawab sangat baik sebanyak 12,5%. Kemudian responden dengan jawaban kurang baik terdapat 22,5%. Sehingga jawaban baik didapati 21 karyawan dengan prosentase 52,5%. Berdasarkan table 3.9 dapat dilihat bahwa, jawaban paling dominan tinggi diperoleh dengan skor 52,5% yaitu jawaban baik dari responden.

**Tabel 4.0**

Frekuensi penyelesaian permasalahan perusahaan (X1.5)

		<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>Sangat tidak baik</b>	3	7,5	7,5	7,5
	<b>Kurang baik</b>	11	27,5	27,5	35,0
	<b>Baik</b>	17	42,5	42,5	77,5
	<b>Sangat baik</b>	9	22,5	22,5	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai pernyataan aktif dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak 22,5% atau setara dengan 9 karyawan, dan responden yang menjawab baik sebanyak 42,5% juga. Kemudian responden dengan jawaban kurang baik terdapat 27,5%. Sehingga jawaban sangat tidak baik didapati 7,5% karyawan. Oleh karena itu, dapat dilihat dari table 4.0 bahwa, jawaban paling banyak sebesar 42,5% yaitu dengan jawaban baik dari responden.

**Tabel 4.1**  
Frekuensi tanggung jawab terhadap kinerja (X1.6)

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
<b>Valid</b>	<b>Sangat tidak baik</b>	3	7,5	7,5	7,5
	<b>Tidak baik</b>	1	2,5	2,5	10,0
	<b>Kurang baik</b>	9	22,5	22,5	32,5
	<b>Baik</b>	16	40,0	40,0	72,5
	<b>Sangat baik</b>	11	27,5	27,5	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai pernyataan tanggung jawab terhadap kinerjanya. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak 11 karyawan dengan prosentase 27,5% dan responden yang menjawab baik sebanyak 40%. Jawaban tersebut merupakan jawaban tertinggi dari responden. Adapun jawaban paling minimum didapat, yaitu sebesar 2,5% dengan jawaban tidak baik.

**Tabel 4.2**  
Frekuensi tunjangan karyawan (X1.7)

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
<b>Valid</b>	<b>Sangat tidak baik</b>	6	15,0	15,0	15,0
	<b>Tidak baik</b>	3	7,5	7,5	22,5
	<b>Kurang baik</b>	7	17,5	17,5	40,0
	<b>Baik</b>	10	25,0	25,0	65,0
	<b>Sangat baik</b>	14	35,0	35,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai pernyataan tunjangan karyawan. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak 14 karyawan dengan prosentase 35% dan responden yang menjawab baik sebanyak 25%. Sedangkan jawaban tidak baik dijawab oleh 3 responden. Kemudian jawaban kurang baik didapat oleh 7 responden dengan prosentase 17,5%.

**Tabel 4.3**  
Frekuensi promosi jabatan karyawan (X1.8)

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	Sangat tidak baik	5	12,5	12,5	12,5
	Tidak baik	5	12,5	12,5	25,0
	Kurang baik	6	15,0	15,0	40,0
	Baik	19	47,5	47,5	87,5
	Sangat baik	5	12,5	12,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai promosi jabatan karyawan. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak 12,5% karyawan dan responden yang menjawab baik sebanyak 47,5%. Sedangkan jawaban tidak baik dijawab oleh 5 responden. Kemudian jawaban kurang baik didapat oleh 6 responden dengan prosentase 15%.

## 2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pengembangan Diri (X2).

Peneliti menyusun delapan pertanyaan tentang motivasi kerja yang harus diisi oleh responden.

Setiap jawaban terdapat skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel produk yang telah diuji menggunakan SPSS versi 14.

**Tabel 4.4**  
Frekuensi keterampilan kerja karyawan  
(X2.1)

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	Sangat tidak baik	5	12,5	12,5	12,5
	Tidak baik	3	7,5	7,5	20,0
	Kurang baik	5	12,5	12,5	32,5
	Baik	22	55,0	55,0	87,5
	Sangat baik	5	12,5	12,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabel diatas menyajikan informasi keterampilan kerja karyawan. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak 12,5% karyawan dan responden yang menjawab baik sebanyak 55%. Sedangkan jawaban tidak baik dijawab oleh 3 responden. Jawaban tersebut merupakan jawaban paling sedikit yaitu sebesar 7,5%. Kemudian jawaban kurang baik didapat oleh 5 responden dengan prosentase 12,5%.

**Tabel 4.5**  
 Frekuensi ketidakmampuan kerja  
 karyawan dalam memenuhi  
*deadline* (X2.2)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat tidak baik</b>	21	52,5	52,5	87,5
	<b>Tidak baik</b>	9	22,5	22,5	35,0
	<b>Kurang baik</b>	5	12,5	12,5	12,5
	<b>Baik</b>	3	7,5	7,5	5,0
	<b>Sangat baik</b>	2	5,0	5,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai ketidakmampuan kerja karyawan dalam memenuhi deadline. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak hanya 2 karyawan atau sebesar 5%. Sedangkan jawaban baik didapat oleh 3 responden atau sebesar 7,5%. Adapun jawaban tidak baik sebesar 22,5%. Sedangkan jawaban paling dominan tinggi diperoleh dengan jawaban sangat tidak baik, yaitu 52,5%. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan bekerja memenuhi deadline karena jawaban sangat baik memiliki nilai sangat rendah, yaitu 5%.



**Tabel 4.6**  
Frekuensi loyalitas kerja (X2.3)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak baik	4	10,0	10,0	17,5
	Kurang baik	6	15,0	15,0	32,5
	Baik	18	45,0	45,0	77,5
	Sangat baik	9	22,5	22,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai loyalitas kerja. Dari 40 responden yang memilih sangat baik sebanyak 22,5% karyawan dan responden yang menjawab baik sebanyak 45%. Sedangkan jawaban tidak baik dijawab oleh 4 responden. Sehingga pernyataan sangat tidak baik dijawab oleh 3 responden yaitu sebesar 7,5%. Adapun jawaban paling dominan diperoleh dengan jawaban baik, yaitu 45% atau setara dengan 18 responden.

**Tabel 4.7**  
Frekuensi kinerja sesuai SOP (X2.4)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak baik	1	2,5	2,5	10,0
	Kurang baik	10	25,0	25,0	35,0
	Baik	13	32,5	32,5	67,5
	Sangat baik	13	32,5	32,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai kinerja sesuai SOP. Dari 40 responden yang

menjawab sangat baik sebanyak 32,5% karyawan. Adapun jawaban dengan nilai yang sama yaitu jawaban baik dengan skor sebesar 32,5%. Sedangkan jawaban sangat tidak baik dijawab oleh 3 responden dengan prosentase 7,5%. Berdasarkan table diatas dapat dilihat, bahwa karyawan bekerja mengikuti SOP adalah yang paling banyak jawabannya, yaitu baik dan sangat baik. Jawaban tersebut sama-sama memiliki prosentase 32,5% atau 13 responden.

**Tabel 4.8**  
Frekuensi kurang memiliki kompetensi  
(X2.5)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	21	52,5	52,5	87,5
	Tidak baik	9	22,5	22,5	35,0
	Kurang baik	5	12,5	12,5	12,5
	Baik	3	7,5	7,5	5,0
	Sangat baik	2	5,0	5,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai kompetensi yang kurang dalam bidang kerja masing-masing karyawan. Dari 40 responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 52,5% karyawan. Sedangkan jawaban sangat baik hanya didapat 2 responden atau 5%. Adapun jawaban lainnya yaitu 22,5% dijawab dengan tidak baik. Kemudian jawaban kurang baik didapat oleh 5 responden atau 12,5%.

**Tabel 4.9**  
Frekuensi kontribusi karyawan  
(X2.6)

		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
<b>Vali d</b>	Sangat tidak baik	1	2,5	2,5	7,5
	Tidak baik	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang baik	8	20,0	20,0	27,5
	Baik	19	47,5	47,5	75,0
	Sangat baik	10	25,0	25,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai kontribusi karyawan. Dari 40 responden yang menjawab sangat tidak baik hanya 2,5% dari 40 karyawan. Sedangkan jawaban paling dominan banyak diperoleh dengan jawaban baik, yaitu 47,5%. Adapun jawaban lainnya diperoleh dengan 25% yaitu dengan jawaban responden sangat baik.

**Tabel 5.0**  
Frekuensi promosi jabatan karyawan (X2.7)

		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
<b>Valid</b>	Sangat tidak baik	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak baik	3	7,5	7,5	12,5
	Kurang baik	5	12,5	12,5	35,0
	Baik	21	52,5	52,5	87,5
	Sangat baik	9	22,5	22,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai prestasi kerja karyawan. Dari 40 responden yang menjawab sangat tidak baik hanya 5% dari 40 karyawan. Sedangkan jawaban paling dominan banyak diperoleh dengan jawaban baik, yaitu

52,5%. Adapun jawaban lainnya diperoleh dengan 22,5% yaitu dengan jawaban responden sangat baik.

### 3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y).

Peneliti menyusun delapan pernyataan tentang kinerja karyawan yang harus diisi oleh responden PT. Ebad Wisata. Berikut hasil pernyataan yang telah dijawab oleh 40 responden :

**Tabel 5.1**  
Frekuensi hasil kerja karyawan (Y.1)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak baik	1	2,5	2,5	7,5
	Kurang baik	2	5,0	5,0	12,5
	Baik	27	67,5	67,5	80,0
	Sangat baik	8	20,0	20,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai hasil kerja karyawan. Dari 40 responden yang menjawab sangat baik sebesar 20% dari 40 karyawan. Sedangkan jawaban paling dominan banyak diperoleh dengan jawaban baik, yaitu 67,5% atau 27 respoiden. Adapula jawaban paling sedikit yaitu 2,5% yaitu 1 responden saja. Selain itu jawaban kurang baik dijawab oleh 2 responden atau setara 5% dari 40 karyawan.

**Tabel 5.2**  
Frekuensi produktivitas kerja (Y.2)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	6	15,0	15,0	15,0
	Tidak baik	1	2,5	2,5	17,5
	Kurang baik	5	12,5	12,5	30,0
	Baik	19	47,5	47,5	77,5
	Sangat baik	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai produktivitas kerja. Dari 40 responden yang menjawab sangat baik sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5% dari 40 karyawan. Sedangkan jawaban paling dominan banyak diperoleh dengan jawaban baik, yaitu 47,5%. Adapun jawaban sangat tidak baik didapat sebesar 15% dengan 6 responden yang menjawab.

**Tabel 5.3**  
Frekuensi target kerja (Y.3)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak baik	4	10,0	10,0	15,0
	Kurang baik	8	20,0	20,0	35,0
	Baik	20	50,0	50,0	85,0
	Sangat baik	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai target kerja. Dari 40 responden yang menjawab sangat baik sebanyak 6 responden atau sebesar 15% dari 40 karyawan. Sedangkan jawaban paling banyak didapat dengan jawaban baik, yaitu 50%.

Jawaban tersebut dijawab oleh 20 responden. Dari table tersebut dapat dilihat bahwa jawaban kurang baik dijawab oleh 8 responden atau 20% dari 40 karyawan di PT. Ebad Wisat

**Tabel 5.4**  
Frekuensi standart kinerja (Y.4)

		Freque ncy	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Vali d	Sangat tidak baik	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak baik	1	2,5	2,5	10,0
	Kurang baik	8	20,0	20,0	30,0
	Baik	26	65,0	65,0	95,0
	Sangat baik	2	5,0	5,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai standart kinerja. Adapun jawaban paling banyak diperoleh dengan jawaban baik yaitu, sebesar 65% atau 26 responden. Kemudian jawaban kirang baik didapat sebanyak 8 responden dengan prosentase 20%. Sehingga skor sangat baik hanya diperoleh 5%. Dari table 5.4 dapat dilihat, bahwa frekuensi standart pekerjaan paling banyak dijawab dengan jawaban baik, yaitu sebesar 65%. Sedangkan jawaban paling rendah didapat 2,5% dari 40 responden.

**Tabel 5.5**  
Frekuensi loyalitas karyawan (Y1.5)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak baik	2	5,0	5,0	10,0
	Kurang baik	5	12,5	12,5	22,5
	Baik	22	55,0	55,0	77,5
	Sangat baik	9	22,5	22,5	100,0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai loyalitas karyawan. Adapun jawaban paling banyak diperoleh dengan jawaban baik yaitu, sebesar 55%. Sedangkan 2 responden memiliki jawaban sama yaitu, sangat tidak baik dan tidak baik. Dari kedua jawaban tersebut sama-sama memiliki prosentase 5%. Sehingga 9 responden lainnya menjawab 22,5% tentang loyalitas karyawan terhadap PT.Ebad Wisata.

**Tabel 5.6**  
Frekuensi keinginan karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (Y1.6)

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	5,0	5,0	22,5
	Tidak baik	2	5,0	5,0	22,5
	Kurang baik	7	17,5	17,5	17,5
	Baik	22	55,0	55,0	95,0
	Sangat baik	7	17,5	17,5	40,0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai bekerja dengan sebaik-baiknya. Adapun jawaban paling banyak diperoleh dengan jawaban baik

yaitu, sebesar 55%. Sedangkan 7 responden memiliki jawaban sama yaitu, sangat baik dan kurang baik. Dari kedua jawaban tersebut sama-sama memiliki prosentase 17,5%. Sehingga 4 responden lainnya menjawab sangat baik dan kurang baik. Berdasarkan table diatas dapat diketahui, bahwa tingkat efektifitas kinerja dijawab dengan jawaban baik, yaitu sebesar 55% atau 22 karyawan dari 40 responden.

## **C. Analisis Data (Pengujian Hipotesis)**

### **1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan tahapan seusai uji validitas dan reliabilitas. Uji ini dianggap sebagai pengujian data responden yang diolah. Data tersebut dapat mewakili keseluruhan dari jawaban masing-masing responden. Adapun uji asumsi klasik yaitu :

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan memantau hasil tabulasi data yang terdistribusi dengan baik. Data yang dimaksudkan, yaitu telah terdistribusi secara normal. Peneliti menganalisis menggunakan uji *kolmogrov-smirnov test* dengan taraf signifikansi  $>0,05$ . Berikut hasil uji normalitas :



**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12074491
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,071
	Negative	-,097
Kolmogorov - Smirnov Z		,614
Asymp. Sig. (2-tailed)		,846

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Berlandaskan uji *one sample kolmogorov smirnov* tabel 3.7 memperlihatkan, bahwa signifikan variabel dinyatakan lebih besar dari 0,05 ( $0,846 > 0,05$ ). Dari tabel 6.0 dapat disimpulkan, bahwa variabel motivasi kerja, pengembangan diri, dan kinerja karyawan memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu uji korelasi dalam regresi. Uji ini untuk membuktikan ada tidaknya korelasi dalam regresi. Uji Multikolinieritas memiliki syarat tertentu, yaitu tidak boleh terjadi multikolinieritas. Uji ini dilihat melalui hasil analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor (VIF)*. *Tolerance* dan *VIF* beroperasi untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi. Syarat regresi bebas dari multikolinieritas yaitu,  $VIF < 10$ . Syarat lainnya yaitu, nilai *tolerance*  $> 0,10$ .

**Tabel 3.8**  
**Coefficients**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,627	1,594
	Pengembangan Karir	,627	1,594

b. Dependen Variabel: Kinerja karyawan

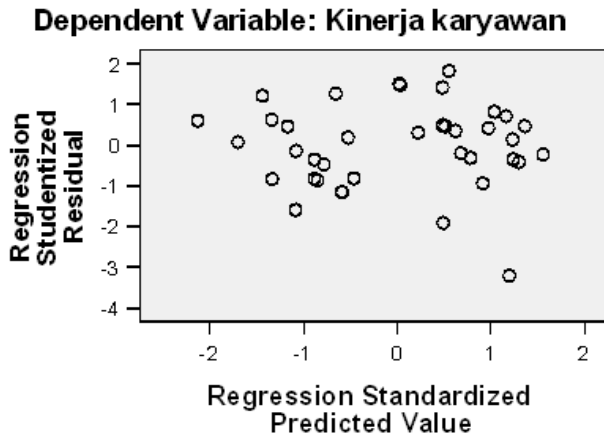
Hasil uji multikolonieritas dengan analisis *tolerance* dan VIF menunjukkan, bahwa nilai (X1) motivasi yaitu  $0,627 > 0,01$  dan  $1,594 < 10$ . Sedangkan (X2) pengembangan diri adalah  $0,627$  lebih besar dari  $0,01$ . Sehingga dapat dinyatakan, bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna memahami uji model regresi. Uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah pada tabulasi regresi terdapat persamaan atau perbedaan *variant*. *Variant* yang dimaksud berasal dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji regresi linier cukup dipercaya dan dijadikan kelayakan dalam penelitian. Syarat dari kepercayaan tersebut, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas. Adapun tehnik melihat gejala heteroskedastisitas yaitu, pola pada gambar yang ada pada grafik *scatterplot*. Jika pola tersebut menyebar, maka gejala heteroskedastisitas tidak ada. Pola tersebut biasanya menyebar di atas dan dibawah. Titik tersebut terletrak pada angka nol pada sumbu Y.

**Gambar 3.9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Scatterplot**



Berdasarkan output tersebut dapat diketahui, bahwa titik acak menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan titik tersebut tidak memiliki pola. Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selain itu penulis juga menggunakan uji heteroskedastisitas glejser.

Uji heteroskedastisitas glejser berfungsi menemukan gejala heteroskedastisitas. Diantaranya dengan meregresikan nilai *absolut residual* (AbsRes). Persyaratannya, yaitu probabilitasnya  $\text{sig} > 0,05$ , artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun gambar dari uji glejser :

**Tabel 4.0**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas metode glejser**

Variabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,656	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengembangan Karir	0,792	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.0 menunjukkan uji glejser. Tabel tersebut digunakan sebagai penentuan terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas. Motivasi memiliki nilai sig  $0,656 > 0,05$ . Pengembangan diri mendapatkan nilai sig  $0,792 > 0,05$ . Dari gambar 4.0 dapat disimpulkan, bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh sebab itu penulis dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan alat uji *connecting* secara linier antar dua *variable* atau lebih. Selain itu, pengujian ini juga digunakan sebagai alat pendeteksi suatu skor *dependent variable*. Pengujian tersebut berlandaskan dari *independent variable*. Berikut hasil uji regresi linier berganda, yaitu

**Tabel 4.1 Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	40	28,53	5,233
Pengembangan karir	40	24,15	4,622
Kinerja karyawan	40	21,83	3,161

### a. Tabel Descriptive

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui, bahwa besarnya *mean* (rata-rata) dari masing-masing variabel. *Mean* dari motivasi kerja sebesar 28,53. Sedangkan rata-rata ( $X_2$ ) pengembangan diri sebesar 24,15. Kemudian rata-rata kinerja karyawan sebesar 21,83. Adapun *standratdeviation* untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,233. *Standratdeviation* pengembangan diri 4,622, dan *standratdeviation* kinerja karyawan sejumlah 3,161

**Tabel 4.2 Correlations**

	Kinerja karyawan	Motivasi	Pengembangan Karir
Pea rso n Cor rela tion	Kinerja karyawan 1,000	Motivasi ,650	Pengembangan Karir ,679
	Motivasi ,650	1,000	,610
	Pengembangan Karir ,679	,610	1,000
Sig. (1- tail ed)	Kinerja karyawan .	,000	,000
	Motivasi ,000	.	,000
	Pengembangan Karir ,000	,000	.
N	Kinerja karyawan 40	40	40
	Motivasi 40	40	40
	Pengembangan Karir 40	40	40

- b. Hasil hitung pada gambar 4. 2 “*Correlation*” memuat informasi tentang hubungan antar variabel  $X_1, X_2$ , dan  $Y$ . Hasil korelasi motivasi dengan  $Y$  sejumlah 0,650 bersama nilai *p value* (signifikan)

sebesar 0,000. Sehingga penulis membuktikan, bahwa terdapat kategori korelasi yang tinggi atau kuat. Hubungan tersebut juga signifikan ( $p$  value  $<0,05$ ). Sedangkan variabel pengembangan diri dengan Y sebesar 0,679 dengan nilai  $p$  value 0,000. Sehingga hal tersebut dapat dinyatakan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat. Selain itu hasilnya juga signifikan karena ( $p$  value  $<0,05$ ). Terdapat rumus dalam memastikan kuatnya hubungan, yaitu :

**Tabel 4.3**  
**Arti nilai korelasi**

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah/ sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah/ lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi/ kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi/ sangat kuat

Tabel 4.3 merupakan tabel pendukung dari penjelasan *Correlation*. Tabel tersebut memuat beberapa nilai akurasi data.

**Tabel 4.4**  
**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir, Motivasi <sup>(a)</sup>	.	Enter

a All requested variables entered.

b Variabel bebas : Kinerja karyawan

- c. Tabel “*Variable entered/removed*” menunjukkan bahwa, *variable* X1, X2 dan, Y terdapat dalam pengolahan data

**Tabel 4.5**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,550	,526	2,177

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

- d. Tabel “*Model Summary*” menjabarkan perihal nilai R. Nilai R dapat dilihat tingginya *coefficient* regresi antar *variable* motivasi, pengembangan diri, dan variabel kinerja karyawan sejumlah 0,742. Sedangkan *R square* bernilai 0,550 (tingkat kontribusi *R square* yaitu  $0,550 \times 100\%$ ). Hal tersebut menunjukkan, bahwa motivasi kerja sebagai variabel (X1) dan pengembangan diri sebagai variabel (X2) memprrlihatkan dampak yang terjadi terhadap kinerja karyawan, sebagai variabel (Y) sejumlah 55%. Jadi, 45% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 4.5**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,550	,526	2,177

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

- e. Tabel Error atau biasa disebut “*Standart Error of Estimate*” (SEE) sejumlah 2,104. Hasil uji hitung SEE memiliki hasil yang baik. Penggunaan tabel SEE bertujuan untuk melihat seberapa baik hasil tingkat eror yang didapat. Hasil tersebut digunakan sebagai prediktor atau belum. Oleh sebab itu, nilai SEE memiliki perbandingan dengan nilai simpangan baku. Syaratnya, yaitu nilai SEE < *standart deviation*. Hasil *standart deviation* senilai 3,161. Dari hasil tersebut dapat dilihat, bahwa nilai SEE < *standart deviation*. Dengan begitu model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan.

**Tabel 4.7**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	214,370	2	107,185	22,610	,000(a)
Residual	175,405	37	4,741		
Total	389,775	39			

a Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Motivasi kerja

b Dependent Variable: Kinerja karyawan

- f. Hasil uji regresi gambar 4. 7 “*Anova*” memiliki kekuatan interpretasi hubungan motivasi kerja, pengembangan diri, dan kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil uji tersebut dapat dibuktikan pada kolom F sejumlah 22,61 dengan



**Tabel 4.8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,918	2,104		3,763
	Motivasi kerja	,227	,084	,376	2,700
	Pengembangan karir	,308	,095	,450	3,230

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

melihat nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan signifikan antara variabel.

- g. Tabel "*Coefficients*" menunjukkan persamaan regresi.

Tabel ini menunjukkan nilai constant variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 7,918.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### A. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ebad Al Rahman Wisata

Hasil uji regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji "*Correlation*", yaitu kolom "*sig*" (*p value*) motivasi dengan hipotesis :

Jika nilai *p value*  $> 0,05$ , maka H0 diterima (*coefficient regrestion doesn't significant*). Jika nilai *p*

*value*  $< 0,05$ , maka H0 ditolak (*coefficient regrestion significant*). Berikut hipotesisnya :

H0: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

H1 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Uji "*Correlation*" menunjukkan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti *significant*. Variabel motivasi menunjukkan

nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , signifikan. Dari penjelasan tabel 4.2 dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh *significant* antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Ebad Wisata

- B. Pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Wisata. Adapun hasil pengujian regresi untuk variabel pengembangan diri terhadap kinerja karyawan menunjukkan, signifikan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel “*Correlation*”, dalam kolom, “*sig*” (*p value*) pada bagian pengembangan diri dengan hipotesis : Nilai *p value*  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Sedangkan nilai *p value*  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan). Adapun hipotesisnya sebagai berikut

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Terdapat pengaruh antara pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

Uji statistik dari tabel “*Correlation*” menjabarkan, bahwa nilai *p value* kolom konstanta yaitu  $0,000 < 0,05$ , artinya signifikan. Terdapat hasil uji untuk nilai *p value* (*sig.*) variabel pengembangan diri sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga pengembangan diri sebagai variabel X2 berarti signifikan. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pengembangan diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ebad Wisata. Hal tersebut termasuk dalam hipotesis  $H_0$  ditolak.

- C. Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT Ebad Wisata

Hasil uji simultan atau uji bersama-sama dapat dilihat pada tabel “*Anova*” untuk kolom “*sig.*” (*p value*) dengan hipotesis sebagai berikut.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

H1 : Terdapat pengaruh antara motivasi dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

Dari penjelesaian tabel “Anova” berarti hasil variabel *independent* terhadap variabel *dependent* berdampak signifikan. Hal ini terjadi karena nilai *p value* sejumlah 0,000 < 0,05. Sehingga motivasi dan pengembangan diri dianggap berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan ini dinyatakan, bahwa hipotesisnya H0 ditolak, artinya ada pengaruh antara motivasi dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT Ebad Wisata

#### D. Prediksi tingkat kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan pengembangan diri di PT Ebad Wisata

**Tabel 4.5**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,550	,526	2,177

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model regresi berganda linier diperoleh nilai *Standart Error of Estimate* (SEE) sejumlah 2,104. Nilai SEE digunakan sebagai pengujian data. Pengujian ini dimaksudkan apakah model regresi telah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh sebab itu, nilai SEE tentunya ada pembandingan dengan nilai lainnya, yaitu simpangan baku. Penulis mendapat nilai *standart deviations* sejumlah 3,161. Berdasarkan tabel SEE dapat dibuktikan bahwa

niali SEE <standart deviation>. Sehingga, motivasi kerja dan pengembangan diri dapat dijadikan prediksi peningkatan kinerja karyawan.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara simultan

Dari pemaparan tabel "Anova" diketahui, bahwa hasil uji simultan kolom sig (*p value*) dengan hipotesa berikut :

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

H1 : Terdapat pengaruh antara motivasi dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

Peneliti mendapatkan hasil dari tabel "Anova" nilai signifikan X1 dan X2 terhadap Y memiliki pengaruh signifikan. Tabel tersebut menunjukkan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini diartikan bahwa, motivasi kerja dan pengembangan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, adapula penjelasan mengenai motivasi dan pengembangan diri yang dapat memperkuat hasil analisis tersebut, yaitu :

Menurut Hasibuan dalam kutipan Harry Murti menjelaskan, bahwa karyawan akan termotivasi apabila yang diinginkannya terpenuhi, misalnya kebutuhan. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan timbul rasa puas terhadap kinerjanya. Rasa puas tersebut merupakan pengaruh positif dari variabel motivasi.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Harry Murti, Veronika Agustini, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun" Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol.1 No.1, hl. 11

Oleh karena itu, motivasi dianggap sebagai sebuah semangat yang ada pada tiap individu manusia. Begitupula pengembangan diri. Jika karyawan menginginkan karir yang lebih, maka kinerja karyawan haruslah ditingkatkan guna menuai jabatan yang diinginkan. Sehingga tiap karyawan diharapkan bertanggung jawab atas kemajuan dan pengembangan diri yang didapat.<sup>46</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dinyatakan, bahwa motivasi kerja dan pengembangan diri mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dalam tabel 4.5 *model summary*. Dalam tabel diatas dapat dijelaskan, bahwa variabel *independent* mempunyai peningkatan pada variabel *dependent* secara bersama-sama. Pernyataan tabel 4.5 sesuai, yaitu terdapat pengaruh yang *significant* antara variabel motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial
  - a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.2 "*Correlation*" menunjukkan, bahwa nilai *p value* sebesar 0,05. Nilai *p value* dari motivasi kerja  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan. Pernyataan tersebut seperti hipotesis diatas, yaitu  $H_0$  ditolak maka signifikan. Oleh sebab itu, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Eebad Al Rahman Wisata.

Hasil nilai signifikan tersebut tentunya didukung faktor lain dalam variabel motivasi. Adapun

---

<sup>46</sup> Abda Alif, *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior (OCBb)*, Jurnal MIX, Vol. VI, No.2, hl. 295

pendukung hasil variabel motivasi yaitu dari beberapa indikator di dalamnya.<sup>47</sup>Diantaranya adalah motif, harapan, dan insentif. Hal tersebut dikemukakan oleh McClelland dalam Brantas yang dikutip oleh Julia Anita. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,000 dan dinyatakan signifikan.

b. Pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

Dalam tabel 4.2 “*Correlation*” memiliki penjelasan, bahwa nilai *p value* sebesar 0,05. Nilai pengembangan karir sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan begitu variabel pengembangan diri memiliki hasil yang signifikan dengan  $H_0$  ditolak. Dari penjelasan tabel 4. 2 dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT Ebad Wisata.

Hasil nilai *signifificant* tersebut didukung oleh indikator di dalamnya. Adapun indikator pengembangan diri yaitu, pelatihan dan peningkatan pribadi. Hal tersebut merupakan pendapat dari Mondy yang dikutip oleh Renaldy Massie.<sup>48</sup> Sedangkan indikator dari kinerja karyawan

---

<sup>47</sup>Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana, Vol.2, No. 1, hl.70

<sup>48</sup>Renaldy Massie, Bernhard Tewel, dan Greis Sendow, *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*, Vol. 15 No.5 Tahun 2015 hl.637

yaitu, kualitas, kuantitas, dan komitmen.<sup>49</sup> Oleh karena itu, dari pemaparan diatas dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan diri mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

3. Nilai hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara simultan

Berdasarkan tabel “*Model Summary*” memperlihatkan data, bahwa nilai *correlatio* pada kolom R sebesar 0,742. Nilai hubungan yang menunjukkan makna tinggi atau kuat. Nilai tersebut disumbangkan oleh *independent variable* terhadap *dependent variable*. Tabel 4.5 juga diperkuat oleh tabel 4.3. Tabel 4.3 menjelaskan tentang kekuatan hubungan 0,60 - 0,79. Hal tersebut berarti tinggi nilai hubungan dari suatu variabel.

Meskipun demikian, motivasi kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55% (kontribusinya sebesar  $0,55 \times 100\%$ ). Hasil tersebut menunjukkan nilai sebesar 55,0% dan sisanya 45,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil yang diperoleh terdapat nilai hubungan yang kuat, karena sebagian besar responden PT. Ebad Wisata telah mengisi kuisioner yang dibagikan oleh peneliti.

4. Nilai hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial

---

<sup>49</sup>Noor Arifin, *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara*, Jurnal *Economia*, Vol.8, hl. 11

- a. Nilai hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.2 tentang “*Correlations*” memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). nilai *correlate* motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,650 dengan nilai *p value (significant)* sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel tersebut memiliki nilai hubungan yang tinggi dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Wisata. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.3 “kekuatan hubungan”. Tabel tersebut menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,60 sampai 0,79 dapat diartikan tinggi atau kuat nilai hubungannya. Hasil tersebut dapat dilihat pada analisis yang dilakukan peneliti antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,650 yang berarti kuat. Ada teori pendukung dalam pernyataan ini, sebagai berikut: Motivasi merupakan hal penting dalam kinerja. Motivasi dapat berupa dorongan dari seseorang.<sup>50</sup> Berdasarkan analisa data statistik, variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 65,0%. Adapun variabel lainnya yang mempengaruhi sebesar 35,0% terhadap kinerja karyawan.

- b. Nilai hubungan antara pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

---

<sup>50</sup> Windy Gustia, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang*, Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis, Vol 2 No.1, hl.42



Tabel 4. 2 *Corrlation* menunjukkan bahwa nilai hubungan antara pengembangan diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679 dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Nilai mvariabel X2 pengembangan diri memiliki nilai yang kuat atau tinggi terhadap kinerja karyawan di PT Ebad Wisata. Pernyataan tersebut didukung tabel 4.3 kekuatan hubungan. Tabel tersebut menjelaskan bahwa, nilai pengembangan diri memiliki nilai hubungan 0,60 - 0,79. Tabel tersebut bermakna. tinggi atau kuat. Adapun sumberterpercaya dalam pernyataan ini, yaitu :

Pengembangan diri merupakan urutan posisi jabatan seseorang dalam lingkungan kerja. Berdaarkan pengertian tersebut karyawan maupun perusahaan mempunyai peran masing-masing untukn mengembangkan pribadi masing-masing karyawan. Diantaranya, karyawan mempunyai *planning* terhadap perencanaan karir.<sup>51</sup> Sedangkan perusahaan memiliki program berupa bantuan dalam meningkatkan individu tiap karyawannya.

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengembagangan diri mempunyai pengaruh sebesar 67,9%. Sehingga 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan begitu variabel pengembangan diri pada PT Ebad Wisata memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>51</sup>Kristina Wine dan Yohanes Arianto, *Pengaruh Perencanaan Karir Individu Dan Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Karyawan Mandiri University Jakarta*, hl.06

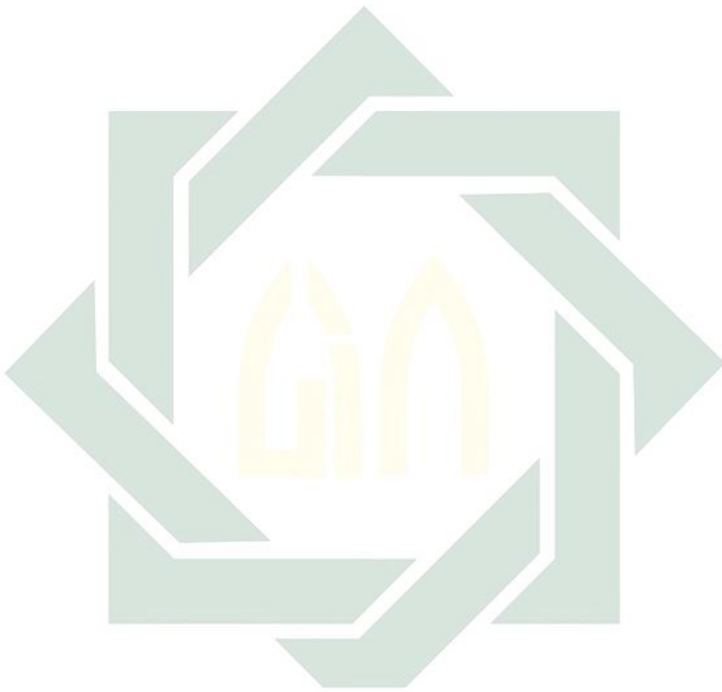
5. Nilai hubungan paling dominan antara motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

Tabel *Correlation* membagikan informasi tentang motivasi kerja (X1) dan pengembangan diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang berhubungan satu sama lain. Hasil tabel korelasi motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,650 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Oleh sebab itu, variabel motivasi menyatakan, bahwa hubungannya bersifat tinggi atau kuat. Hal tersebut dikarenakan tingkat signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil hitung tabel korelasi pengembangan diri (X2) dengan kinerja karyawan (Y) itu 0,679. Hasil tersebut memperoleh *p value* 0,000. Oleh karena itu, variabel pengembangan diri mempunyai jumlah korelasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan nilai *p value* < 0,05 terhadap kinerja karyawan.

6. Prediksi motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

Dalam uji hasil regresi berganda linier pada tabel 4.5 "*Model Summary*" didapatkan nilai *standart error of estimate* (SEE) sebesar 2. 177. Nilai SEE berguna dengan baik atau sebaliknya sebagai prediktor. Namun hasil hitung SEE harus dibandingkan dengan simpangan baku, yaitu sebesar 3,161. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat diketahui, bahwa hasil hitung SEE < simpangan baku. Sehingga regresi *model* dapat menjelaskan tentang motivasi kerja dan pengembangan diri. Hasilnya yaitu motivasi kerja dianggap mampu dijadikan prediksi peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, PT Ebad Wisata perlu meningkatkan motivasi kerja dan pengembangan diri

karyawan guna kinerja karyawan meningkat dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berlandaskan hasil hitung maupun analisis, serta pembahasan mengenai motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT Ebad Wisata, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara simultan

Pada tabel *Anova* dapat diamati, bahwa nilai signifikan variabel motivasi dan pengembangan diri berpengaruh signifikan dengan nilai *p value*  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut bermakna motivasi kerja dan pengembangan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan diri secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Ebad Wisata.

2. Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan motivasi kerjs terhadap kinerja karyawan yaitu,  $0,000 < 0,05$ . Dari pernyataan tersebut menjelaskan, bahwa motivasi kerja dinyatakan signifikan dan  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 6.5 *Correlation*. Dengan begitu, dapat diketahui bahwa nilai motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ebad Wisata.

- b. Pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

Hasil tabel signifikan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan menunjukkan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel pengembangan diri dinyatakan signifikan dan  $H_0$  ditolak. Penjelasan ini dapat dilihat pada tabel 6.5 *Correlation*. Peneliti dapat menarik kesimpulan, bahwa pengembangan diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ebad Wisata.

3. Nilai hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara simultan

Dari tabel 6.8 "*Model Summary*" menjelaskan informasi tentang nilai hubungan dari uji *SPSS*. Pada tabel summary nilai fokusnya berasal dari kolom R, sebesar 0,550. Hasil tabel tersebut menunjukkan nilai yang sedang. Nilai tersebut diberikan *independent variable* (motivasi dan pengembangan diri) terhadap *dependent variable* (kinerja karyawan).

4. Nilai korelasi antara motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial
  - a. Nilai hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 6.5 *Correlation* menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi motivasi kerja sebesar 0,650 dengan nilai *p value* signifikan 0,000. Dari penjelasan tersebut, motivasi kerja menunjukkan nilai korelasi yang kuat atau tinggi terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Wisata.

- b. Nilai hubungan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan

Tabel 6.5 *Correlation* memiliki informasi, bahwa terdapat hubungan *variable* pengembangan diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengembangan diri memperlihatkan nilai sebesar 0,679 dengan *p value* signifikan 0,000. Oleh sebab itu, pengembangan diri dapat dijelaskan bahwa nilainya kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Ebad Wisata.

5. Nilai hubungan paling dominan anantara motivasi kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial

Dari tabel 6.5 *Correlation* menunjukkan varfiabel yang dominan pada variabel bebas. *Independnt variable*(motivasi kerja) menunjukkan nilai 0,650 dengan nilai *p value* 0,000. Motivasi kerja sebagai variabel X1 artinya memiliki korelasi yang tinggi. Sedangkan pengembangan diri memiliki nilai 0,679 dengan nilai *p value* 0,000. Hal tersebut berarti korelasinya tinggi juga

6. Prediksi tingkat kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan pengembangan diri

Dari hasil uji regresi linier tabel 6.8 *Model Summary* diperoleh besarnya SEE, yaitu 2,177. Hasil hitung trsebut dijadikan acuandalam pengujian model regresi. Hal tersebut dimaksudkan, apakah model regresi telah teruji dengan baik atau belum sebagai prediktor. Adapun syaratnya yaitu besaran SEE harus lebih kecil dari simpangan baku. Nilai simpangan baku sedbesar 3,161. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa  $SEE < \text{simpangan baku}$ , yaitu  $2,177 < 3,161$ . Sehingga, model regresi telah membuktikan, bahwa X1 (motivasi kerja) dan X2(pengembangan diri) dapat menjadi presiksi untuk peningkatan Y (kinerja karyawan).

## B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa :

1. PT Ebad Al Rahman Wisata

PT Ebad Al Rahman Wisata diharapkan meningkatkan motivasi untuk karyawannya. Hal tersebut guna karyawan semakin nyaman dan sejahterah. Selain itu, diharapkan PT Ebad Wisata memberikan jangkauan karir yang jelas tiap tahunnya. Hal ini diharapkan dapat menjadi dampak positif bagi karyawan apabila diterapkan kedepannya

2. Peneliti Lanjutan

Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan responden dari cabang PT ebad Wisata lainnya guna memperkuat data dengan hasil yang akurat lagi. Selain itu peneliti selanjutnya lebih menekankan kembali variabel-variabel yang akan dijadikan penelitian.

## C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti memiliki kesadaran, bahwa masih banyak kekurangan dalam melakukan penulisan ini. Dalam penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan dari penyebaran kuosioner dan adanya peristiwa *Covid-19*. Hal tersebut menyebabkan keterlambatan dalam pengerjaan penulisan ini, baik dari respon angket, pertemuan dengan karyawan PT Ebad Wisata. Hal tersebut terjadi karena sulitnya bertemu secara *offline* saat musim pandemi. Sehingga penulisan ini sedikit mengalami keterlambatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7).
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Denziana, A., Indrayenti, I., & Fatah, F. (2014). Corporate Financial Performance Effects of Macro Economic Factors Against Stock Return. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(2).
- Dotulong, L. O., & Koyongian, A. H. (2015). Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan diri terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 2562.
- Faidy, A. B., & Arsana, I. (2014). Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas XI. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 2(2), 454-468.
- Habibah, R., & Fahrullah, A. (2020). Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Dan Nilai Islami Terhadap Minat Anggota Menggunakan Simpanan Haji Dan Umroh. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3(1).
- Hasanah, H. (2019). *Komunikasi Interpersonal antara Customer Service dengan Jama'ah Haji dan Umroh di PT.*



*Ebad Wisata Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).

- Haslinda, H. (2016). *Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Isdianto, O., & Kurniawan, I. S. (2017). Pengaruh Praktik Msdm Strategik dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki). *Manajemen Dewantara*, 1(2), 56-60.
- Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan diri dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Mahfud, I. (2019). KOMPENSASI DAN EVALUASI KINERJA DALAM PERSPEKTIF ILMU EKONOMI ISLAM. *Madani Syari'ah*, 2(2), 45-64.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Rajawali Pers
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan diri terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- MURTI, R. W. (2015). *Pengaruh Gaya Hidup Dan Persepsi Kualitas Terhadap Keputusan Pembelian Produk Android Merek Asus (Studi di Kelurahan Merjosari Kota Malang)* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Nurpatayat, A. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai: studi kasus PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Mataram).
- Paseki, F. M. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan diri Pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Suluttenggo Malut di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Prathita, K. W., & Nugroho, Y. A. B. (2018). Pengaruh Perencanaan Karir Individu Dan Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Karyawan Mandiri University Jakarta. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 10(1).
- Putri, M. R., & Susila, I. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Empiris Pada KPP Pratama Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Saputra, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati

di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2(3), 3059-3069

Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D.

Tania, A. (2014). Analisis Program Pelayanan Jamaah Haji Dan Umrah.

Utomo, L. L. (1999). Economic value added sebagai ukuran keberhasilan kinerja manajemen perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(1), 28-42.

Wardani, W. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang). *EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 2(1).

Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan diri, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627.

Wulan, H. S., & Fathoni, A. (2016). Studi Deskriptif Penilaian Key Performance Indicator (Kpi) Karyawan Melalui Observasi Kepada Karyawan Training Dengan Model Behavioral Event Interview Pada Indomarco Prismatama Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 2(2).