



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH PELATIHAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN *EMPLOYEE RELATIONS*
TERHADAP MOTIVASI KERJA DI SHAFIRA
TOUR AND TRAVEL SIDOARJO**

SKRIPSI

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

Oleh :

Valinta Faiza Rochmah

NIM : B94219100

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

2022

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Valinta Faiza Rochmah

NIM : B94219100

Program Studi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umroh

Judul : Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan
Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja
Di Shafira Tour And Travel Sidoarjo.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja Di Shafira Tour And Travel Sidoarjo**” merupakan sebuah karya yang saya tulis sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut

Surabaya, 27 Desember 2022

Yang Menyatakan



Valinta Faiza Rochmah

B94219100

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Valinta Faiza Rochmah
NIM : B94219100
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja Di Shafira Tour And Travel Sidoarjo.**

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 27 Desember 2022
Menyetujui
Pembimbing,



Aun Falestien Faletehan, MHRM
NIP : 19820514200501100

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

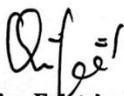
Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja Di Shafira Tour And Travel Sidoarjo

Disusun Oleh :
Valinta Faiza Rochmah
B94219100

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada Tanggal 11 Januari 2023

Disetujui oleh :

Penguji I



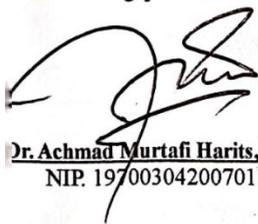
Aun Falestien Faletehan, MHRM
NIP. 19820514200501100

Penguji II



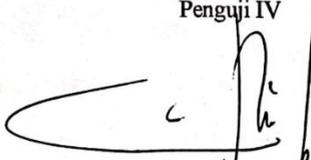
Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

Penguji III



Dr. Achmad Murtati Harits, M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Penguji IV



Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM-Lib., MLib., Ph.D
NIP. 196605141992032001

Surabaya, 11 Januari 2023
Dekan



Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag, M.Fil.I
NIP. 197110171998031001

PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH



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

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Valinta Faiza Rochmah.....
NIM : B94219100.....
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah.....
E-mail address : valintafaiza@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 Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Employee Relations Terhadap

Motivasi kerja di Shafira tour and travel sidoarjo.

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, 13 Februari 2023

Penulis

(Valinta Faiza Rochmah)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Valinta Faiza Rochmah, 2022. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja Di Shafira Tour And Travel Sidoarjo.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo secara simultan dan parsial. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel independen (pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations*) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) juga mengetahui variabel manakah yang memiliki nilai dominan terhadap motivasi kerja pegawai di Shafira tour and Travel Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis hipotesis asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda, yang berguna untuk menjawab tujuan dari penelitian.

Hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja yaitu. *Pertama*, terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira tour and Travel Sidoarjo. Dapat dibuktikan pada tabel *Annova* yang menunjukkan nilai *P value* sebesar 0,006. Lalu secara parsial juga dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi antara variabel pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Sama halnya pula pada variabel *employee relations* terhadap motivasi kerja, memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Yang artinya terdapat

pengaruh yang signifikan. *Kedua*, nilai hubungan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara parsial dan simultan. Secara simultan kedua variabel independen mendapatkan nilai korelasi sebesar 0,526. Nilai ini menyatakan bahwa variabel memiliki nilai hubungan yang sedang. Secara parsial, nilai korelasi pelatihan sumber daya manusia dengan motivasi kerja sebesar 0,51 dan *p value* 0,001 yang berarti hubungan yang sedang. Nilai korelasi *employee relations* dengan motivasi kerja sebesar 0,436 dan *p value* 0,004 yang berarti hubungan yang sedang. *Ketiga*, nilai hubungan paling dominan antara variabel pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations*, adalah variabel pelatihan sumber daya manusia. variabel pelatihan sumber daya manusia mendapat nilai 0,51 dan variabel *employee relations* mendapat nilai 0,436. *Keempat*, motivasi kerja dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi pada penelitian ini, karena nilai SEE lebih kecil dari nilai *Std. Deviation* ($3,271 < 3,732$).

Kata kunci : Pelatihan Sumber Daya Manusia, *Employee Relations*, Motivasi Kerja.

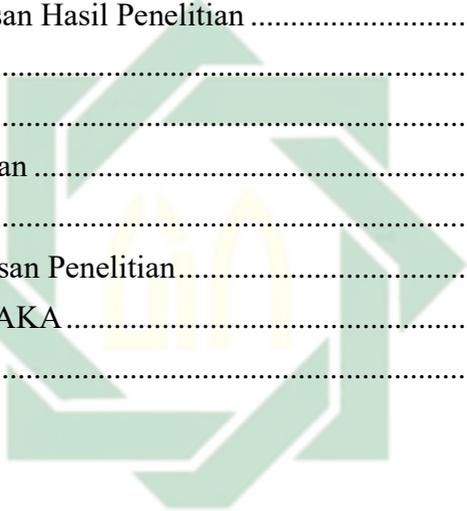
UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	Error!
Bookmark not defined.	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xivi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Devinisi Operasional.....	8
1. Motivasi Kerja.....	8
2. Pelatihan Sumber Daya Manusia	9
3. <i>Employee Relations</i>	10
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II.....	13

KAJIAN TEORETIK.....	13
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
B. Kerangka Teori.....	16
1. Variabel Y = Motivasi Kerja.....	16
2. Variabel X1 = Pelatihan SDM.....	31
3. Variabel X2 = <i>Employee Relations</i>	39
C. Paradigma Penelitian.....	46
D. Hipotesis.....	46
BAB III	48
METODOLOGI PENELITIAN.....	48
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	48
B. Objek Penelitian.....	49
C. Populasi dan Teknik Sampling.....	49
1. Populasi	49
2. Teknik Sampling.....	49
D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian	50
E. Tahap-Tahap Penelitian.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian.....	55
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Reabilitas.....	59
H. Teknik Analisis data	61
1. Uji asumsi klasik	62
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
BAB IV	65

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	65
B. Penyajian Data	67
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	67
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	71
C. Pengujian Hipotesis.....	79
D. Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V.....	94
PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	98
C. Keterbatasan Penelitian.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN.....	111



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel, Dimensi dan Indikator.....	51
Tabel 3. 2 Skala Linkert	55
Tabel 3. 3 Nilai r tabel.....	556
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan SDM.	56
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Relations</i>	57
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .	60
Tabel 3. 7 Reliability Statistics X1.....	60
Tabel 3. 8 Reliability Statistics X2.....	60
Tabel 3. 9 Reliability Statistics Y.....	61
Tabel 4. 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	68
Tabel 4. 2 Coefficients	69
Tabel 4. 3 Uji Glejser	71
Tabel 4. 4 Descriptive Statistics.....	72
Tabel 4. 5 Correlations	72
Tabel 4. 6 Nilai Signifikansi.....	73
Tabel 4. 7 Variables Entered/Removed	75
Tabel 4. 8 Model Summary.....	75
Tabel 4. 9 Nilai SEE.....	76
Tabel 4. 10 Anova	77
Tabel 4. 11 Coefficients.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian.....	46
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4. 2 Scatterplot	70
Gambar 4. 3 Nilai hubungan pearson correlation	74
Gambar 4. 4 Makna nilai <i>pearson correlation</i>	75



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan dan teknologi berjalan dengan pesat, memaksa segala aspek kehidupan untuk ikut berkembang cepat pula. Begitu pula dengan perusahaan, tiap perusahaan harus memiliki strategi bersaing untuk dapat bertahan. Sumber daya manusia yang unggul merupakan penggerak dan juga aset penting bagi perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan strategi sumber daya manusia perusahaan dengan maksimal karena akan memberikan manfaat dan akan menjadi investasi yang tiada habisnya. Sumber daya manusia yang unggul, tangguh dan berkualitas akan berdampak positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.¹ Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan faktor yang berperan penting adalah sumber daya manusia dari perusahaan tersebut.

Keunggulan perusahaan dapat dinilai dari kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) didalamnya. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan membutuhkan semangat dan motivasi yang tinggi. Tiap-tiap orang memiliki motivasi tersendiri dalam melakukan pekerjaannya. Ada yang untuk mendapatkan promosi, mengembangkan karir atau bahkan untuk menambah penghasilan. Namun tidak semua memiliki sikap semangat dalam bekerja, akan ada saat dimana karyawan malas untuk bekerja.

¹ Hadion Wijoyo, *Membangun Sumber Daya Manusia Tangguh Di Tengah Gelombang*, Insan Cend. (Solok: Insan Cendekia Mandiri, 2021), hal 35.

Motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan pada diri perusahaan. Menurut Hamzah motivasi kerja merupakan proses maupun dorongan yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar dapat diarahkan dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.² Dengan motivasi akan dapat menentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan seseorang. Bekerja tanpa motivasi juga sulit dilakukan, karena tanpa motivasi kerja, pekerjaan yang dilakukan tidak optimal dan akan menambah kesalahan dalam bekerja serta rasa malas yang berlebihan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan membuahkan hasil pada kepuasan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Sutermeister berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada 3 yaitu, kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*), kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*), dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfilment of individual basic needs*).³ (1) Kondisi fisik lingkungan kerja ini meliputi segala aspek yang ada pada tempat karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya, seperti udara, ruang kerja, pencahayaan, dll. (2) Kondisi sosial lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti adalah segala aktivitas yang terjadi ketika bekerja yang berkaitan dengan hubungan

² Siti Maisarah Hasibuandan Syaiful Bahri., “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018), hal 72.

³ Engkay Karweti, “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang,” *Journal Penelitian Pendidikan* 11, no. 2 (2010) hal 82.

kerja, baik itu hubungan antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.⁴ Jadi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja adalah *employee relations* atau hubungan antar karyawan. (3) Keterpenuhan kebutuhan dasar individu, seperti untuk mendapatkan gaji, pengembangan karir, dll. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja salah satunya yaitu pelatihan sumber daya manusia, dalam penelitian yang dilakukan oleh Rosita pada tahun 2012 memberikan hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum kota Makassar.⁵ Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu cara dalam memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, juga pemberian pengarahannya atas perilaku yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

Karena sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam perusahaan, maka perlu memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan serta membina hubungan baik. Perusahaan juga harus memperhatikan cara untuk memotivasi karyawan agar bekerja maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Salah satu cara dalam memperhatikan karyawan adalah dengan pelatihan. Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka hal ini akan mendorong

⁴ Abdul Holid and Rini Intansari Meilani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3, no. 1 (2018) hal 57.

⁵ Rosita, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Dinas Pendapatan Provinsi Riau" (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2012).

pada kualitas kerja. Menurut Gary Dessler Pelatihan sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk meningkatkan pengetahuan karyawan atas keterampilan dasar yang mereka butuhkan dalam melakukan pekerjaan.⁶ Untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja salah satu caranya adalah dengan pelatihan sumber daya manusia. Pelatihan ini bukan hanya untuk karyawan baru saja melainkan yang sudah bekerja juga perlu mengikuti untuk meningkatkan kualitas kerja, serta dalam dunia kerja, perubahan lingkungan kerja sering kali terjadi dan dengan pelatihan sumber daya manusia maka akan dapat menentukan strategi baru dalam melakukan pekerjaan yang berubah-ubah.

Motivasi kerja bisa didapat dari atasan ke bawahan maupun dari individu manusia itu sendiri. Motivasi kerja lebih banyak didapatkan dari rekan kerja maupun atasan. Jika dalam perusahaan pemimpin seringkali memberikan motivasi kepada bawahan, maka bawahan akan merasa spesial dan akan menambah semangat kerjanya. *Employee relations* merupakan sekumpulan fungsi dan praktik organisasi yang menangani masalah yang berkaitan dengan orang seperti kepegawaian, kompensasi dan tunjangan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, kesehatan dan keselamatan, komunikasi, dan administrasi.⁷ *Employee relations* ini juga bertujuan untuk meningkatkan komunikasi antar pegawai guna melakukan kerja sama

⁶ Feti Fatimah Maulyan, "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review," *Jurnal Sain Manajemen* 1, no. 1 (2019) hal 42.

⁷ Bobby Hermawan Arifin, "Effect of Employee Relations on Work Motivation of PT. Joop Fine Interiors," *Jurnal Spektrum Komunikasi* 8, no. 2 (2020) hal 129.

dalam bekerja. Dengan kerja sama yang baik maka pekerjaan akan dilakukan dengan optimal dan efektif.

Penelitian ini dilakukan di Shafira Tour and Travel Sidoarjo yang mana merupakan perusahaan biro perjalanan haji dan umroh. Shafira Tour and Travel Sidoarjo merupakan salah satu travel umroh haji yang cukup besar dan diminati masyarakat. Hal itu dapat diketahui dari banyaknya jumlah jamaah yang menggunakan jasa umroh dan haji plus. Setiap tahunnya Shafira Tour and Travel Sidoarjo telah memberangkatkan ribuan jamaah umroh maupun haji.⁸ Pencapaian jumlah jamaah ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia di dalamnya. Kualitas kerja sumber daya manusia yang baik ini juga didapat dari motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di Shafira sendiri dibagi atas beberapa divisi yaitu Customer Service, Marketing, logistik, Operasional Haji, Operasional Umroh. Dalam bekerja, karyawan Shafira saling membantu antar divisi, bahkan saling memberi semangat dan motivasi. Tidak jarang saling membantu antar divisi. Jika dirasa pekerjaan tim mulai longgar namun tim lain masih banyak pekerjaan yang mana *time limit*-nya sudah mendekat tidak jarang divisi lain ikut membantu menyelesaikan tugas tersebut.⁹

Shafira Tour and Travel Sidoarjo juga menerapkan pelatihan sumber daya manusia, pelatihan yang dilakukan ini diperuntukkan bagi karyawan baru juga karyawan lama. Untuk karyawan baru terdapat pelatihan selama 3 bulan dan untuk karyawan lama juga diberi *training* khusus pekerjaan yang dilakukan masing-

⁸ “Shafira Tours- Tentang Kami,” https://www.shafira-tours.com/tentang_kami. (23 Oktober 2022 pada pukul 12.31)

⁹ Nova Khoirun Nisa, “Employee Engagement Di Shafira Tour And Travel” (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2021).

masing divisi. Pelatihan bagi karyawan lama ini dengan mengikuti kursus dengan pihak luar, seperti kursus untuk *accounting* bagi divisi akuntansi dan divisi *ticketing* kursus dengan maskapai.¹⁰ Bagi karyawan baru mereka diberi kesempatan untuk belajar dan mengamati semua pekerjaan yang dilakukan oleh tiap-tiap divisi. Karyawan juga diberi kesempatan untuk bertugas menjadi tour leader. Kesempatan ini merupakan program untuk mengembangkan diri karyawan juga agar karyawan lebih paham mengenai program umroh dan haji. Namun, ketika karyawan ada yang bertugas menjadi tour leader, sebagian pekerjaannya diserahkan kepada karyawan lain bahkan ada yang diserahkan kepada yang bukan divisinya. Sehingga harus melakukan pelatihan kepada karyawan lain dan dalam jangka waktu yang pendek, juga beban karyawan lain menjadi lebih banyak.

Dari pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk itu peneliti mengambil judul “*Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Di Shafira Tour And Travel Sidoarjo*”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo?

¹⁰ Ibid.

2. Berapakah nilai pengaruh antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo?
3. Yang manakah dari pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* yang memiliki nilai pengaruh tinggi terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo?
4. Berdasarkan analisis regresi, variabel mana yang menjadi prediksi peningkatan motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui nilai pengaruh antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui manakah nilai pengaruh yang tinggi antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* yang memiliki nilai pengaruh tinggi terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu membantu menyajikan teori mengenai motivasi kerja,

- pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu metode dalam menambah wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan topik motivasi kerja, pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations*.
 - c. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian mengenai topik motivasi kerja, pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations*.
2. Manfaat Praktis
- a. Penelitian ini juga merupakan saran dan masukan bagi Shafira Tour and Travel Sidoarjo mengenai motivasi kerja, pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations*.
 - b. Penelitian ini diharapkan juga menjadi masukan bagi pelaku dunia bisnis lain yang serupa.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian kepustakaan.

E. Devinisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah mengenai apa saja yang menjadi penggerak, pendukung karyawan Shafira dalam melakukan pekerjaannya. Jufrizen menyatakan bahwa motivasi dapat menjadi pendorong, pendukung bahkan keinginan manusia untuk dapat bersemangat dan dapat bertindak dan melakukan segala hal yang akan mengarah ke sesuatu yang optimal.¹¹ Motivasi dapat

¹¹ Anggi Meidita, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): hal 227.

juga dikatakan sebagai faktor pendorong perilaku manusia, faktor pendorong yang dimaksud ini adalah keinginan untuk melakukan aktivitas yang diinginkannya dengan lebih optimal. Menurut Vroom motivasi merupakan akibat dari hasil yang telah dicapai seseorang mengenai perilaku atau tindakannya yang telah mengarah kepada hasil yang telah ditentukan.¹²

Dessler menyatakan bahwa motivasi dapat diciptakan karena seseorang memiliki kebutuhan pokok yang harus terpenuhi seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut berada pada beberapa tingkat dan akan bekerja jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.¹³

2. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia merupakan proses untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan pelatihan sumber daya manusia sebagai suatu proses belajar jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi bagi karyawan non manajerial dalam perusahaan yang sesuai dengan tujuan

¹² David Roge Yuniar, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar," *Management 2*, no. 1 (2017) hal 6.

¹³ Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian IPTEKS 4*, no. 1 (2019): hal 52.

perusahaan.¹⁴ Pelatihan juga dapat merubah sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, namun perubahan ini mengarah pada pekerjaan yang lebih efektif.¹⁵ Pelatihan sumber daya manusia berhubungan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan sumber daya manusia ini adalah untuk mencapai keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya dan sesuai dengan tujuan perusahaan.¹⁶ Pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru namun juga bagi karyawan lama baik itu ditingkat rendah maupun tinggi.

3. *Employee Relations*

Ruslan mendefinisikan *employee relations* sebagai hubungan antar pegawai dalam suatu perusahaan atau hubungan internal perusahaan yang bertujuan untuk membina hubungan baik dengan karyawan untuk menciptakan komunikasi internal yang efektif juga untuk mengatur kerja sama guna mencapai tujuan perusahaan.¹⁷ Dengan kerja sama antar karyawan yang baik dan sistematis maka akan dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

¹⁴ Marno Nugroho Nugroho and Renjana Paradifa, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia," *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11, no. 1 (2020) hal 151-152.

¹⁵ Fikri Muhammad Fathurahman and Eeng Ahman, "Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung," *JEMSI : Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 1 (2020) hal 37.

¹⁶ Ridwan Fahrozi et al., "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta," *Jurnal Tadbir Peradaban* 2, no. 1 (2022) hal 76.

¹⁷ Dheanita Sekarini Octanisa, Ni Ratna Sari, and Ni Made Ariani, "Pengaruh Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Intercontinental Bali Resort," *Cakrawala - Jurnal Humaniora* 18, no. 2 (2019) hal 107.

Employee relations ini juga bertujuan untuk menghindari *miss communication* dalam bekerja. Gie mendefinisikan *employee relations* sebagai interaksi atau hubungan bagi karyawan dalam suatu perusahaan yang merupakan *action oriented* yang bertujuan mengembangkan hasil yang lebih baik juga untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan dalam perusahaan.¹⁸

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terbagi atas beberapa bab yaitu:

Bab pertama yaitu pendahuluan. Pada bab ini akan menjelaskan alasan peneliti melakukan penelitian, juga hal apa saja yang akan diteliti serta definisi dari masing-masing variabel dalam penelitian. Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan yang berisi urutan dari awal hingga akhir mengenai sistematika dalam penulisan laporan penelitian, dan juga yang terakhir terdapat jadwal penelitian yaitu jangka waktu dalam melakukan penelitian.

Bab kedua adalah kajian teori. Pada bab ini dijelaskan mengenai elaborasi teori serta riset penelitian terdahulu. Maka pada bab ini terdiri dari kerangka teoritik, penelitian terdahulu yang relevan dan hipotesis penelitian.

Bab ketiga adalah metodologi penelitian. Pada bab ini berisi tentang metodologi penelitian. Dalam bab

¹⁸ Aji Pangestu, Muhammad Yamin Siregar, and Isnaniah, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 1, no. 1 (2020) hal 4.

ini dijelaskan langkah-langkah yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Maka pada bab ini berisi pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, dimensi, indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.

Bab empat pada penelitian ini adalah hasil dan pembahasan. Bab ini adalah inti dari laporan penelitian karena pada bab ini dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Bab ini menjelaskan pula mengenai profil objek penelitian. Data-data mengenai jawaban serta hasil dari rumusan masalah akan dijabarkan dibagian ini. Maka sub bab pada bagian ini berisi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima yaitu penutup dan merupakan bab terakhir, pada bab ini akan dirumuskan ulang dan menyimpulkan jawaban rumusan masalah. Juga ada saran mengenai penelitian dan penjelasan singkat mengenai keterbatasan penelitian. Maka pada bab ini berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

Bagian akhir pada penelitian ini berisi Daftar Pustaka dan Lampiran-Lampiran yang diperlukan seperti, pedoman wawancara, observasi, hasil wawancara, surat keterangan melakukan penelitian, dan sebagainya.

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Nita Setianingsih, Agus Muriawan Putra dan Putu Ratih Pertiwi dengan judul “Pengaruh *Employee Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di U Pashaa Seminyak”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Employee relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di U Paasha Seminyak. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan, juga pada variabel independen dimana sama-sama menggunakan variabel *employee relations*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independen, pada penelitian oleh I Gusti dkk hanya menggunakan variabel independen yaitu *employee relations*, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations*. Objek penelitian juga berbeda yaitu menggunakan U Paasha Seminyak Bali Hotel & Resort.¹⁹
2. Penelitian yang dilakukan oleh Bobby Hermawan Arifin pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Joop Fine Interiors” Hasil penelitian membuktikan bahwa *Employee relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

¹⁹ I Gusti Agung Ayu Nita Setianingsih, Agus Muriawan Putra, and Putu Ratih Pertiwi, “Pengaruh Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di u Pashaa Seminyak,” *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* 5, no. 2 (2021): 27–51.

karyawan PT. Joop Fine Interiors. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan, juga pada variabel independen *employee relations*. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen yang mana tidak menggunakan pelatihan sumber daya manusia juga objek penelitian yang berbeda.²⁰

3. Penelitian yang dilakukan oleh David Roge Yunior dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Terdapat variabel lain yang memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja. Keterbatasan pada penelitian ini terletak pada pengisian kuesioner serta kondisi objek penelitian yang mana terdapat kemungkinan responden tidak bersungguh-sungguh dalam mengisi kuesioner. Untuk itu peneliti ingin melanjutkan penelitian ini untuk mencari pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel dependen yaitu motivasi kerja dan variabel independen pelatihan, namun pada penelitian ini tidak terdapat *employee relations* pada variabel independen. Objek penelitian juga berbeda yaitu Balai Besar Pendidikan Dan

²⁰ Bobby Hermawan Arifin, “Pengaruh Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Joop Fine Interiors,” *Jurnal Spektrum Komunikasi* 8, no. 2 (2020): 127–135.

Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi, Kota Makassar.²¹

4. Penelitian yang dilakukan oleh Maya Fitri Lestari dan Sofia Ulfa Eka Hadiyanti yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel dependen yaitu motivasi kerja dan variabel independen pelatihan, namun pada penelitian ini tidak terdapat *employee relations* pada variabel independen. Objek penelitian penelitian ini yaitu PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.²²
5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, Shinta Febiyansari yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin”. Penelitian dilakukan pada tahun 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan hubungan antar karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Samudera Banjarmasin. Dan Latar belakang pendidikan,

²¹ David Roge Yuniar, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar.” *Management 2*, no.1 (2017): 1-14.

²² Maya Fitri Lestari and Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda,” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 13, no. 2 (2019): 92–103.

pengalaman, pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mantri, sedangkan hubungan antar karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Samudera Banjarmasin. Sedangkan Variabel hubungan antar karyawan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Samudera Banjarmasin. Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel independen dimana menggunakan pelatihan dan hubungan antar karyawan (*employee relations*). Perbedaannya terdapat pada variabel dependen, variabel independen 1 dan 2, dan objek penelitian.²³

B. Kerangka Teori

1. Variabel Y = Motivasi Kerja

a. Definisi motivasi kerja

Perilaku setiap manusia bisa berubah akibat dari motivasi yang timbul. Motivasi adalah proses seseorang yang didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuannya. Dengan motivasi maka setiap aktivitas akan dilakukan dengan maksimal dan optimal. Tiga konsep utama dalam definisi motivasi menurut Russell yaitu (1) adanya kekuatan dari dalam diri manusia, (2) penggerak dalam melakukan

²³ Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, and Shinta Febiyansari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin," *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 3, no. 1 (2019): 11–18.

aktivitas maupun pekerjaan, (3) menentukan arah tindakan.²⁴ Motivasi menurut pandangan Maslow mempunyai beberapa alasan mendasar dari makna pekerjaan, bahwa dalam melaksanakan tugas akan menghadapi berbagai dinamika yang menimbulkan keputusan, dan sejenisnya. Maka perlu dipenuhi dengan motivasi, agar menjadi alasan atau penguatan diri bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal.²⁵

Motivasi merupakan hal penting yang juga harus selalu diperhatikan di organisasi/perusahaan. Tujuan memberikan motivasi ini agar karyawan memiliki semangat kerja dan dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Memotivasi karyawan memang bukan hal yang mudah, namun seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar perusahaan dapat maju dan berkembang. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk dapat memotivasi karyawan yaitu dengan pemberian reward atau pujian, paksaan serta hukuman, menciptakan kompetisi antar karyawan, realistis dan memiliki harapan yang jelas.²⁶

²⁴ Tri Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland," *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 1, no. 1 (2015) hal 46.

²⁵ Wahyudi, "Five Components of Work Motivation in the Achievement of Lecturer Performance," *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* 5, no. 2 (2022) hal 467.

²⁶ Noni Ardian, "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB," *Jurnal* 4, no. 2 (2019) hal 124.

Menurut Malayu S.P Hasibuan ada dua jenis motivasi yaitu:²⁷

- 1) Motivasi positif, merupakan motivasi yang mana dalam memotivasi pemimpin akan memberikan reward ataupun pujian kepada karyawan. Motivasi positif ini cocok digunakan bagi karyawan yang memiliki mental rendah karena tidak ada *punishment*.
 - 2) Motivasi negatif, yaitu motivasi dengan memberikan hukuman bagi yang tidak memberikan kinerja dengan baik. Karyawan akan lebih optimal dalam bekerja dengan motivasi ini, karena mereka takut akan hukuman yang menimpanya. Motivasi ini akan mengakibatkan kinerja maksimal jangka pendek, namun tidak cocok digunakan bagi jangka panjang. Karena dengan motivasi ini karyawan merasa tidak nyaman dan berakibat stress dalam bekerja.
- d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja
- Pada dasarnya terdapat dua faktor dalam motivasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal.²⁸
- 1) Faktor internal
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang meliputi :
 - a) Kemampuan kerja

²⁷ Ratna Fitriani and Muhyadi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta,” *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-SI* 7, no. 3 (2018) hal 276.

²⁸ Sarman Sinaga, “Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan,” *Jurnal Darma Agung* 28, no. 1 (2020) hal 135-138.

Presepsi individu mengenai kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pasti akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diminatinya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kahfi Sobar bahwa dari kemampuan kerja karyawan yang dimiliki akan memberikan motivasi kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.²⁹

b) Promosi Jabatan

Karyawan termotivasi oleh keinginan bahwa akan mendapatkan promosi pekerjaan. Sesuai dengan pernyataan dari Renata bahwa karyawan yang mendapatkan Promosi Jabatan dapat termotivasi lebih tinggi untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.³⁰

c) Pelatihan Sumber Daya Manusia

Motivasi karyawan dalam bekerja adalah keinginan untuk mengembangkan diri dan *skill*. Dan cara untuk mengembangkan diri dan kemampuannya adalah dengan pelatihan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggi bahwa faktor

²⁹ Ahmad Kahfi Sobar, “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Bandung” (Universitas Pendidikan Indonesia., 2016).

³⁰ Renata Ayu Haniyah, “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Plasa Telkom Lembong Bandung,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 3 (2019), hal 520.

motivasi juga dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena karyawan mampu menguasai materi yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.³¹

d) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³²

e) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai dapat memotivasi pegawai di mana meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai. Kepuasan terhadap gaji yang tinggi, kepuasan akan reward atau bonus yang didapat saat hasil kinerja tinggi, penempatan pegawai yang sesuai dengan keterampilannya, jenis pekerjaan yang beragam dan tingkat kesulitan yang membuat pegawai merasa tertantang

³¹ Meidita, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." hal 233

³² Sinaga, "Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan." hal 136

akan membuat motivasi pegawai meningkat.³³

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari kondisi luar dari karyawan yang meliputi:

a) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan efek semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja ini meliputi kondisi ruangan, kebersihan, hubungan dengan karyawan lain, fasilitas dan peralatan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memberikan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan aktivitas kerja, maka sebagian besar para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja dengan menunjukkan keahlian pada bidangnya masing-masing, dengan hal itu maka hasil kinerja para karyawan memberikan keuntungan bagi perusahaan secara menyeluruh.³⁴

b) Kompensasi

Salah satu alasan karyawan dalam bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi berupa gaji yang bisa

³³ Irawadi Siregar, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan,” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1, no. 2 (2021), hal 175.

³⁴ Diah Pranitasari Baribin and Cici Bela Saputri, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11, no. 1 (2020),hal 56.

mencukupi kehidupannya. Dengan kompensasi yang sesuai dan memadai akan memberikan semangat dalam bekerja. Berdasarkan pernyataan dari Achmad Sofi'I bahwa kompensasi dapat mengontrol motivasi berprestasi karyawan, dengan pemberian kompensasi yang baik dapat menurunkan motivasi berprestasi dan motivasi menguasai seorang karyawan.³⁵

c) *Employee relations*.

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan juga membutuhkan bantuan dari orang lain serta kerja sama tim yang baik. Hubungan dengan karyawan lain yang harmonis akan meningkatkan motivasi dalam bekerja.³⁶ Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Bobby bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi salah satunya adalah dengan hubungan yang baik antar karyawan (*employee relations*).³⁷

d) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap,

³⁵ Achmad Sofi'i, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intention To Leave Dengan Kompensasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan PT Bentoel Prima)" (Universitas Muhammadiyah Malang, 2020), hal 19.

³⁶ Karweti, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang." hal 82

³⁷ Hermawan Arifin, "Pengaruh Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Joop Fine Interiors."hal 133.

berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai tentunya sangat berkaitan erat. Para pegawai yang memberikan pelayanan tentu saja ingin memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.³⁸

b. Dimensi dan indikator

Dalam motivasi kerja karyawan memiliki beberapa dimensi utama yang melatar-belakangi adanya variabel ini. Menurut Maslow, motivasi kerja dibagi menjadi lima komponen yaitu kebutuhan fisiologis (*psychological*), kebutuhan rasa aman (*safety*), kebutuhan sosial (*social*), kebutuhan penghargaan (*esteem*), kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*).³⁹

1) Kebutuhan fisiologis (*psycological*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan kehidupan atau kelangsungan hidup yang harus dipenuhi

³⁸ Nur A'yanil Jannah, Syukron Sazly, and Ferry Kartawijaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat," *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2021), hal 10.

³⁹ Debora Yublina Rumokoy and Rini Fatmawati, "Pengaruh Motivasi (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri) Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Di Instalasi Bedah Rumah Sakit Khatolik St. Vincentius A Paluo Surabaya)," *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi* 16, no. 1 (2017) hal 33.

terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Kebutuhan fisiologis adalah salah satu motivasi yang memiliki dampak tinggi karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Indikator kebutuhan fisiologi meliputi: ⁴⁰

a) Gaji yang layak

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.⁴¹

b) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik dan digunakan dalam setiap aktivitas kegiatan normal perusahaan dan biasanya memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan banyak manfaat.⁴²

c) Tanggung jawab atas pekerjaannya

⁴⁰ Henriani, Rosdianti Razak, and Hafiz Elfiansyah Parawu, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endrekang," *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2, no. 4 (2021), hal 1431.

⁴¹ Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2014), hal 173.

⁴² Free Antonius Simanjuntak and Edy, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan," *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya* 1, no. 1 (2022), hal 62.

Tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan.⁴³

2) Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan dalam menerima perlindungan dari bahaya di lingkungan kerja. Dengan kebutuhan ini karyawan akan merasa aman dan dapat bekerja dengan antusias dan produktif. Indikator pada kebutuhan rasa aman meliputi :⁴⁴

a) Tunjangan kecelakaan kerja

Tunjangan kecelakaan kerja ini merupakan wujud keamanan dan perlindungan dari bahaya kerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian adanya hubungan yang baik serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁴⁵

b) Jaminan hari tua

Jaminan hari tua atau dana pensiun merupakan jaminan akan hari tuanya pada saat karyawan tidak bekerja

⁴³ Mangasa Panjaitan, “Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen* 4, no. 1 (2018), hal 56.

⁴⁴ Lindu Prabowo, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 8, no. 1 (2018), hal 26.

⁴⁵ Anis Ramadian Ningrum, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kharisma Jaya Mandiri Raya” (Stie Mahardhika Surabaya, 2020), hal 4.

lagi. Jaminan hari tua ini juga merupakan apresiasi perusahaan kepada karyawan karena telah mengabdikan dan bekerja pada perusahaan.

c) Jaminan kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan tunjangan wajib perusahaan bagi tenaga kerjanya untuk menunjang kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam perusahaan. Asuransi kesehatan juga penting untuk melindungi karyawan dari resiko-resiko yang tidak terduga dikemudian hari.⁴⁶

3) Kebutuhan sosial (*social*)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk berada pada kelompok sosial tertentu. Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang mana membutuhkan interaksi serta bantuan dari orang lain. indikator pada kebutuhan sosial meliputi:⁴⁷

a) Hubungan baik dengan rekan kerja

Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang baik memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak

⁴⁶ Meryanti Gobel, "Analisis Efisiensi Biaya Operasional Melalui Pengelolaan Tunjangan Makan Dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pada Perusahaan Jasa Outsourcing," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4 (2013), hal 1871.

⁴⁷ Prabowo, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.," hal 26.

memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.⁴⁸

b) Kerja sama

Kerja sama merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul.⁴⁹

c) Interaksi atau komunikasi

Dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehari-hari para karyawan perlu saling berhubungan satu sama lain untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja. Hubungan antar karyawan diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang tidak hanya melibatkan komunikasi satu tingkatan, namun juga komunikasi antara atasan dan bawahan.⁵⁰

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem*)

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan untuk disengani dihargai dan dihormati orang lain. Karyawan dalam

⁴⁸ Fajriana Nugraha and Suherna, "Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung)," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 3, no. 1 (2019), hal 50.

⁴⁹ Ibid, hal 42.

⁵⁰ Ibid, hal 38.

bekerja juga ingin mendapatkan promosi. Beberapa karyawan mau bekerja karena mereka dipandang penting dan mampu serta mempunyai kontribusi bagi lingkungan kerja. Indikator dari kebutuhan penghargaan meliputi:⁵¹

a) Pemberian reward atas prestasi kerja

Abdullah dan Hegwisi dalam Rahmat menyebutkan bahwa, Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai konsekuensi logis dari kinerja yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi dalam rangka memotivasi pekerja tersebut agar terus memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.⁵²

b) Promosi jabatan

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Siagian promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki

⁵¹ Elisa Sari and Rina Dwiarti, "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta," *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 6, no. 1 (2018), hal 62.

⁵² Rahmat Hidayat Harahap, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Sentral Inti Gas Medan," *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 1, no. 4 (2021), hal 31.

jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.⁵³

- c) Pemberian pujian mengenai capaian kerja.

Pujian yang diberikan atasan kepada bawahan merupakan wujud *appreciation* dan akan memberikan semangat dan motivasi kerja

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*),

Aktualisasi diri merupakan tingkat paling tinggi. Aktualisasi diri merupakan pertanda seseorang dapat memanfaatkan potensi diri dan mengembangkan kemampuan untuk mencapai tujuan dalam hidup. Indikator pada kebutuhan ini meliputi:⁵⁴

- a) Pelatihan kepada karyawan

Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan pengetahuan karyawan atas keterampilan dasar yang mereka butuhkan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan skill dan juga meningkatkan motivasi dalam bekerja.⁵⁵

⁵³ Abdi Setiawan, “ Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan,” *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik* 8, no. 2 (2018), hal 192.

⁵⁴ Elisa Sari and Rina Dwiarti, “Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta,” *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 6, no. 1 (2018), hal 62.

⁵⁵ Feti Fatimah Maulyan, “Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review,” *Jurnal Sain Manajemen* 1, no. 1 (2019) hal 42.

b) Pengembangan karir.

Pengembangan karir yaitu sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.⁵⁶

e. Motivasi kerja menurut prespektif Islam

Bekerja merupakan kewajiban bagi seorang muslim. Dalam bekerja, seseorang akan membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Manusia bekerja bukan hanya karena mencari kebahagiaan dan memenuhi kehidupan didunia, namun bekerja juga perintah agama. Dalam bekerja juga harus bersumber pada keyakinan, aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Quran dan Sunnah. Allah SWT berfirman pada surat At Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ
وَسَيُرَدُّوْنَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُوْنَ ۝۱۰۵

*Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad),
“Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia*

⁵⁶ Dicky Surya Handoko dan Muis Fauzi Rambe, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018), hal 35.

akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”⁵⁷

Ayat tersebut menjelaskan bahwasannya Allah SWT memotivasi hambanya untuk giat bekerja karena hal itulah yang akan dilihat dan dinilai. Manusia dianjurkan untuk bekerja sesuai dengan keinginannya dan untuk meraih kebaikan serta kebahagiaan didunia dan akhirat. Pekerjaan yang dilakukan juga akan dicatat sebagai amal diakhirat kelak.⁵⁸

Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa ayat diatas melanjutkan ayat sebelumnya (yang menganjurkan untuk bertaubat) lalu pada ayat ini berisi perintah beramal saleh. “*Bekerjalah kamu,*” Allah memerintahkan orang-orang mukmin untuk bekerja demi karena Allah semata dengan aneka amal saleh dan bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum. Kelak amal didunia ini akan diberikan imbalan pada hari kebangkitan kelak.⁵⁹

2. Variabel X1 = Pelatihan Sumber Daya Manusia

a. Definisi pelatihan sumber daya manusia

Pelatihan atau *training* merupakan proses merubah perilaku karyawan dalam bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan

⁵⁷ kemenag, “At Taubah 105,” accessed January 12, 2023, <https://quran.kemenag.go.id/surah/9/105>.

⁵⁸ Isra Adawiyah Siregar and Mukthi Halwi, “Ayat-Ayat Al-Qur’an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam,” *ALACRITY: Journal Of Education* 1, no. 1 (2021) hal 83.

⁵⁹ M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur’an Volume 5* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal 710-713.

keterampilan dalam melaksanakan tugasnya.⁶⁰ Pelatihan seharusnya sudah bukan hanya menjadi kewajiban bagi tiap perusahaan, namun pelatihan ini harusnya sudah menjadi kebutuhan tiap karyawan dalam perusahaan demi menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Kegiatan pelatihan harus dirancang berdasarkan kebutuhan yang diperlukan. Seperti saat kinerja menurun, pelatihan untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau mengejar target.

Menurut Gary Dessler Pelatihan sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk meningkatkan pengetahuan karyawan atas keterampilan dasar yang mereka butuhkan dalam melakukan pekerjaan.⁶¹ Menurut Noe *Training refers to a planned effort by a company to facilitate learning of job-related competencies, knowledge, skills and behaviors by employees. The goal of training is for employees to master the knowledge, skills and behaviors emphasized in training and apply them to their day to day activities.*⁶² Teori tersebut menyebutkan bahwa terdapat empat hal penting yaitu pengetahuan, keahlian, perilaku karyawan dan kompetensi,

⁶⁰ Fatur Rohmah, Nurruli, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2018) hal 3.

⁶¹ Feti Fatimah Maulyan, "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review," *Jurnal Sain Manajemen* 1, no. 1 (2019) hal 42.

⁶² Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi* (Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019) hal 5.

keempat hal tersebut harus selalu ditingkatkan perusahaan untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tujuan pelatihan sumber daya manusia menurut Waxley dan Latham adalah untuk meningkatkan kesadaran individu, meningkatkan keterampilan, meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan manfaat pelatihan sumber daya manusia yaitu untuk mengatasi dalam menyelesaikan masalah, meningkatkan pengetahuan dalam mengerjakan tugas-tugas baru dimasa depan, dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.⁶³

b. Dimensi dan indikator pelatihan sumber daya manusia

Dimensi pelatihan menurut Rivai mengacu pada 5 dimensi, yaitu instruktur pelatihan, peserta, metode, materi dan tujuan pelatihan.⁶⁴

1) Instruktur pelatihan

Pelatihan merupakan proses belajar jangka pendek, untuk itu penting memperhatikan instruktur pelatihan. Instruktur pelatihan sendiri merupakan orang yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan pelatihan kepada peserta pelatihan. Indikator dari instruktur pelatihan yaitu:⁶⁵

⁶³ Fitriana, Selvia Nuriasari, "Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Divisi Customer Service Di PT. Bank Lampung KCP Natar," *Adzkiya : Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah* 8, no. 1 (2020) hal 4.

⁶⁴ Daniel Arfan Aruan, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya.," *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (2013), hal 566.

⁶⁵ Andi Ni'mah Sulfiani and Ilmu, "Pelaksanaan Pelatihan Oleh Lpttg Malindo Dengan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya

a) Latar belakang pendidikan

Instruktur pelatihan harus memiliki pendidikan mengenai apa yang disampaikan pada penelitian. Pendidikan ini juga termasuk pendidikan *public speaking*. Tujuan pendidikan sendiri untuk memaksimalkan penyampaian materi.

b) Penguasaan materi

Jika instruktur tidak menguasai materi dengan baik maka pelatihan tidak akan berjalan lancar dan peserta tidak dapat memahami materi dengan baik.

2) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan merupakan orang yang datang ke pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan atau kompetensi. Indikator peserta pelatihan yaitu ⁶⁶

a) Motivasi mengikuti pelatihan,

Peserta melakukan pelatihan dengan sungguh-sungguh dan bersemangat untuk meningkatkan skill.

b) Sesuai

Peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang dilakukan

c) Memperhatikan materi pelatihan.

Peserta senantiasa mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh dan

Manusia Di Desa Salulemo,” *Public Administration Journal* 3, no. 2 (2020) hal 61.

⁶⁶ Ibid, hal 62.

memperhatikan materi pelatihan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

3) Metode pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang bisa diterapkan. Secara umum yang biasa diterapkan adalah ceramah, diskusi, dan studi kasus namun ada beberapa cara lain yang bisa dicoba seperti *behaviour modelling*, *group participant*, rotasi pekerjaan, simulasi.⁶⁷

Indikator metode pelatihan yaitu

a) Teknik penyampaian materi,

Menurut Siagian dalam Lubis proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Dengan teknik yang sesuai dan dilakukan dengan benar maka pelatihan akan berjalan dengan baik.⁶⁸

b) Ruang dan penyampaian pelatihan

Ruangan yang digunakan harus sesuai dengan tipe pelatihan.

c) Durasi pelatihan.

Durasi pelatihan juga menjadi toalk ukur karena jika terlalu lama maka akan boros dan membosankan dan jika terlalu cepat maka tidak efektif.

⁶⁷ Rohmah, Nurruli, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Saya Manusia." hal 8-9.

⁶⁸ Dewi Surani et al., "Pelatihan Macrame Untuk Meningkatkan Keterampilan Ibu-Ibu Rumah Tangga Produktif Di Lingkungan Kelurahan Dalung," *Jurnal Abdimas Bina Bangsa* 1, no. 2 (2020), 145-146.

4) Materi pelatihan

Dengan materi pelatihan yang baik maka akan mengakibatkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia berkualitas di perusahaan akan memberikan keuntungan karena karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien. Indikator materi pelatihan yaitu⁶⁹

a) Kesesuaian dengan tujuan pelatihan.

Materi pelatihan harus linier dengan tipe pelatihan agar tujuan dapat dicapai.

b) Sesuai komponen peserta.

Materi pelatihan harus sesuai dengan komponen peserta agar dapat membantu karyawan yang bersangkutan, agar juga dapat lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka mereka akan menjadi karyawan yang semakin professional.⁷⁰

5) Tujuan pelatihan

Merupakan hasil yang dituju dalam pelatihan. Tujuan pelatihan ini akan memecahkan masalah yang sedang diungkap. Dengan tujuan yang jelas dan sesuai maka pelatihan akan berjalan lancar, organisasi dapat berjalan mencapai tujuannya dengan

⁶⁹ Endayani et al., "PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)," *Brawijaya University* (2015), hal 4.

⁷⁰ Sulfiani, "Pelaksanaan Pelatihan Oleh Lpttg Malindo Dengan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Salulemo."

efektif dan efisien. Indikator tujuan pelatihan adalah⁷¹

- a) Tepat sasaran
- b) Mendapatkan pemahaman atau materi dari pelatihan yang telah diikuti.
- c) Keterampilan peserta pelatihan.

Peserta pelatihan mendapatkan keterampilan sesuai dengan yang telah diajarkan pada pelatihan.

- c. Pelatihan sumber daya manusia menurut prespektif Islam

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu proses yang penting dalam perusahaan. Karena akan meningkatkan kualitas kerja. Islam juga mewajibkan para umatnya untuk bekerja dan mencari nafkah. Berdasarkan firman Allah SWT dalam surat al jumuah ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي
ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya : Dialah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum yang buta huruf dari (kalangan) mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, serta melarang kepada mereka Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (Sunah), meski sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.⁷²

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Rasulullah mengajarkan kepada kaum ummiy

⁷¹ Ibid. Hal 63.

⁷² kemenag, "Al Jumuah 2," accessed January 12, 2023, <https://quran.kemenag.go.id/surah/62/2>.

yaitu kaum Arab yang tidak bisa membaca dan menulis. Rasulullah mengajarkan untuk membaca kitab Al- Quran. Ayat tersebut menjelaskan bahwasannya di zaman Rasulullah sudah diadakan pelatihan.⁷³

Penjelasan ayat diatas dalam tafsir Al- Misbah dijelaskan bahwa “Kesempurnaan manusia diperoleh dengan mengetahui kebenaran serta kebajikan dan mengamalkan kebenaran dan kebajikan itu. Dengan kata lain, manusia memiliki potensi untuk mengetahui secara teoritis dan mengamalkan secara praktis. Allah swt. Menurunkan kitab suci dan mengutus Nabi Muhammad saw. untuk mengantar manusia meraih kedua hal tersebut. Dari sini kalimat *membacakan ayat-ayat Allah* berarti Nabi Muhammad saw. “menyampaikan apa yang beliau terima dari Allah untuk umat manusia”, sedang *menyucikan mereka* mengandung makna “penyempurnaan potensi teoritis dengan memperoleh pengetahuan Ilahiah”, dan *mengajarkan al-Kitab* merupakan isyarat tentang pengajaran “pengetahuan lahiriah dari syariat”. adapun al-hikmah adalah “pengetahuan tentang keindahan, rahasia, motif serta manfaat-manfaat syariat”. Secara sederhananya, ayat tersebut berisi mengenai perintah Allah kepada Nabi Muhammad kepada kaum *ummiy*. Kaum *ummiy* merupakan masyarakat Arab yang tidak pandai membaca dan menulis. Nabi muhammad diperintahkan oleh agama (Islam) untuk

⁷³ Damingun, “Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Ekonomi Manajemen* 10, no. 1 (2016) hal 75-78.

mengharuskan mereka belajar tulisan dengan pena dan membebaskan mereka dari buta huruf, karena agama tersebut mendorong (bangkitnya) peradaban, serta pengaturan urusan umat.”⁷⁴

Dari tafsir diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya, belajar dan mengajarkan sesuatu juga merupakan perintah agama yang juga berdampak baik pada peradaban dan kepada lingkungan sekitar. Belajar dan mengajarkan sendiri juga merupakan inti dari pelatihan. Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan skill yang mana unsur utamanya adalah mengenai belajar suatu hal baru dalam mencapai tujuan pekerjaan dan untuk megeembangkan karir.

3. Variabel X2 = *Employee Relations*

a. Definisi *employee relations*

Employee relations (hubungan antar pegawai) yaitu sekelompok orang yang bekerja di suatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, teknik dan jenis pekerjaan yang dilakukannya. *Employee relations* berperan penting dalam perusahaan karena dengan hubungan yang baik ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepercayaan terhadap perusahaan.

Employee relationship is defined as a relationship between the employer or the representative manager and the employees, aimed towards maintaning commitment moralle

⁷⁴ M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an Volume 14* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 218-221.

*and trust so as to create productive and secure workplace environment.*⁷⁵

Definisi tersebut menjelaskan bahwa *employee relations* adalah hubungan antara karyawan dan manager, yang bertujuan untuk memelihara komitmen dan kepercayaan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman. Dengan *employee relations* akan menyebabkan karyawan betah pada pekerjaannya. Hubungan harmonis di perusahaan ini akan memberikan efek positif pada produktivitas perusahaan.

Employee relations diharapkan dapat memberikan efek positif pada karyawan. Karyawan akan merasa dihargai, memiliki dan termotivasi sehingga mencapai prestasi pada pekerjaannya. Hubungan yang baik ini juga dapat meminimalisir rasa bosan dan jenuh karyawan dalam bekerja. Adapun manfaat *employee relations* adalah :

- 1) Sebagai sarana komunikasi internal di perusahaan (antara karyawan dengan pemimpin dan sebaliknya)
- 2) Menghilangkan kesalahpahaman antara manager atau pemimpin kepada karyawannya.⁷⁶

b. Dimensi dan indikator *employee relations*

⁷⁵ Roopali Bajaj, Shailni Sinha, and Vineet Tiwari, "Crucial Factors of Human Resource Management for Good Employee Relations: A Case Study," *Int J Mining Metallurgy Mech Eng* 1, no. 2 (2013) hal 90.

⁷⁶ Enjang Pera Irawan, "Penerapan Peran Public Relations Pada Program Employee Relations Sebagai Upaya Meningkatkan Loyalitas Karyawan," *LONTAR : Jurnal Ilmu Komunikasi* 3, no. 3 (2015) hal 19-20.

Dimensi dan indikator dari variabel *employee relations* menurut Ruslan yaitu, keterbukaan manajemen perusahaan (*open management system*), saling menghormati (*mutual appreciation*), komunikasi timbal balik karyawan (*two ways communication*), dan kemampuan bekerjasama (*skill teamwork*).⁷⁷

1) *Open management system*

Open management system yaitu keterbukaan manajemen perusahaan kepada karyawannya mengenai segala informasi, keputusan maupun kebijakan perusahaan. Indikator *open management system* yaitu,

- a) Sikap saling terbuka kepada karyawan
- b) Mempercayai karyawan dalam membuat keputusan, kebijakan dan informasi perusahaan.

2) *Mutual appreciation*

Mutual appreciation yaitu saling menghargai antara pimpinan dengan karyawan maupun sebaliknya. Dengan sikap saling menghargai maka akan ada rasa saling memiliki, dan karyawan akan lebih memberikan kualitas kerja yang baik ke perusahaan. Indikator *mutual appreciation* adalah

- a) Sikap saling menghargai antara pimpinan dan karyawan
- b) Memperhatikan setiap perkataan dan perintah orang lain

⁷⁷ Fathiya Nur Rahmi, Hanny Hafiar, and Priyo Subekti, "Strategi Employee Relations Management Di Pt. Kemfarm Indonesia," *Commed: Jurnal Komunikasi dan Media* 2, no. 2 (2018) hal 40.

- c) Tidak menganggap dirinya paling benar.
- 3) *Two ways communication*

Two ways communication yaitu komunikasi dua arah antara karyawan dengan pemimpin. Dengan komunikasi yang baik antara keduanya maka akan minim *miss communication* dalam bekerja dan karyawan akan lebih terbuka mengenai keluhan dalam pekerjaannya. Dalam komunikasi dua arah ini juga harus ada feedback positif dari pemimpin. Indikator dari *two ways communication* adalah⁷⁸

- a) Adanya feedback dari komunikasi yang terjadi.
- b) Adanya pengirim (*source*) yaitu orang yang mengirimkan komunikasi dan penerima (*receiver*), *encoding* – *decoding* yaitu harus adanya penyampaian pesan dan proses penerimaan pesan dalam komunikasi.
- c) Dalam komunikasi ini kedua belah pihak harus aktif saat terjadinya komunikasi.
- 4) *Skill team work.*

Kemampuan bekerja sama antara manager dan karyawan sehingga manager dapat menciptakan loyalitas kerja juga motivasi kerja bagi karyawannya. Kerja sama ini juga meliputi kerja sama antar karyawan

⁷⁸ Fathiya Nur Rahmi, Hanny Hafiar, and Priyo Subekti, "Strategi Employee Relations Management Di Pt. Kemfarm Indonesia," *Commed : Jurnal Komunikasi dan Media* 2, no. 2 (2018) hal 40.

dalam melakukan pekerjaannya. Indikator dari *skill team work* adalah

- a) Kerja sama antar individu
- b) Rendahnya konflik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee relations*

Menurut Williams dan Philip faktor yang mempengaruhi *Employee Relations* adalah:⁷⁹

1) *Employee communication*, komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam menjalin hubungan. Dengan komunikasi yang baik dalam perusahaan ini akan mengurangi kesalahpahaman dan mengurangi hambatan komunikasi dalam perusahaan.

2) *Employee attitude survey*, dalam hal ini meliputi program penilaian antara karyawan dengan manajemen untuk dapat meningkatkan kualitas manajemen perusahaan juga meningkatkan kinerja karyawan.

3) *Employee counseling*, konseling dalam perusahaan ini dapat meningkatkan kerja sama karyawan juga semangat kerja karyawan, dan dengan kegiatan konseling ini karyawan memiliki rasa memiliki perusahaan dan menciptakan loyalitas kerja.

d. *Employee relations* menurut perspektif Islam

⁷⁹ I Kadek Mas Adi Gunawan, Ni Made Ariani, and Putu Ratih Pertiwi, "Pengaruh Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Sheraton Bali Kuta Resort," *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* 3, no. 1 (2019): 34–52. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* 3, no 1 (2019) hal 39-40.

Terdapat kisah nabi yang menjelaskan mengenai hubungan yang baik antar manusia. Salah satu kisah tersebut terkandung dalam Al-Quran surah Abasa ayat 1-10.

عَبَسَ وَتَوَلَّى ۱ اَنْ جَاءَهُ الْاَعْمَى ۲ وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّهُ
يَزْكَى ۳ اَوْ يَذَّكَّرُ فَتَنْفَعَهُ الذِّكْرَى ۴ اَمَّا مَنْ اسْتَعْزَى ۵
فَاَنْتَ لَهُ تَصَدَّى ۶ وَمَا عَلَيْكَ اَلَّا يَزْكَى ۷ وَاَمَّا مَنْ
جَاءَكَ يَسْعَى ۸ وَهُوَ يَخْشَى ۹ فَاَنْتَ عَنْهُ تَلَهَّى ۱۰

Artinya : Dia (Muhammad) berwajah masam dan berpaling, karena seorang buta telah datang kepadanya (Abdullah bin Ummi Maktum). Dan tahukah engkau (Muhammad) barangkali dia ingin menyucikan dirinya (dari dosa), atau dia (ingin) mendapatkan pengajaran, yang memberi manfaat kepadanya?, Adapun orang yang merasa dirinya serba cukup (pembesar-pembesar Quraisy), maka engkau (Muhammad) memberi perhatian kepadanya, padahal tidak ada (cela) atasmu kalau dia tidak menyucikan diri (beriman). Dan adapun orang yang datang kepadamu dengan bersegera (untuk mendapatkan pengajaran), sedang dia takut (kepada Allah), engkau (Muhammad) malah mengabaikannya.⁸⁰

Dalam tafsir Al-Misbah ayat diatas menceritakan terkait sikap Nabi kepada sahabat beliau ‘Abdullah Ibn Ummi Maktum, ketika Nabi Muhammad saw. sedang sibuk menjelaskan Islam kepada tokoh-tokoh kaum musyrikin Mekah, atau salah seorang tokoh utamanya yaitu al-Walid Ibn' al-Mughirah. Beliau berharap ajakannya dapat menyentuh hati dan pikiran

⁸⁰ kemenag, “Abasa 1-10,” accessed January 12, 2023, <https://quran.kemenag.go.id/surah/80/1>.

mereka sehingga mereka bersedia memeluk Islam, dan ini tentu saja akan membawa dampak positif bagi perkembangan dakwah Islam. Saat-saat itulah datang ‘Abdullah Ibn Ummi Maktum ra. yang rupanya tidak mengetahui kesibukan penting Nabi itu lalu menyela pembicaraan Nabi saw. memohon agar diajarkan kepada-Nya apa yang telah diajarkan Allah kepada Nabi saw. Ini menurut riwayat, diucapkannya berkali-kali. Sikap ‘Abdullah ini tidak berkenan di hati Nabi saw. — namun beliau tidak menegur apalagi menghardikinya — hanya saja nampak pada air muka beliau rasa tidak senang, maka turunlah ayat di atas menegur beliau. Penyebutan kata *al-a'mal* yang buta mengisyaratkan bahwa ‘Abdullah bersikap demikian, karena dia tidak melihat sehingga hal ini mestinya dapat merupakan alasan untuk mentoleransinya.⁸¹

Ayat tersebut menceritakan kisah Nabi Muhammad SAW dengan Abdullah bin Ummi Maktum. Dalam ayat tersebut menjelaskan mengenai hubungan antar manusia, yang mana tidak sama dengan komunikasi biasa karena melibatkan faktor psikologis mendalam. Ayat tersebut diceritakan bahwa Rasulullah jangan bermuka masam kepada orang yang datang kepada-Nya. Hendaklah bermuka manis sehingga orang yang datang merasa dihargai. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam kehidupan khususnya dalam lingkungan kerja, hubungan harmonis sesama karyawan

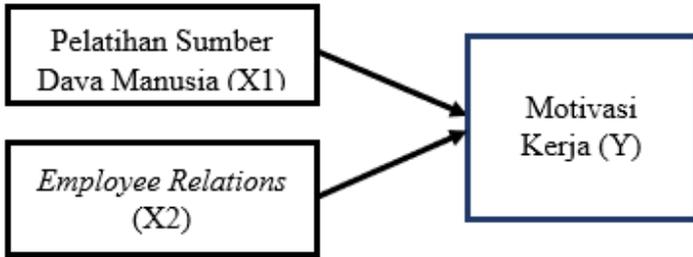
⁸¹ M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an Volume 15*, vol. 15 (Jakarta: Lentera Hati, 2012), hal 59-65.

merupakan modal utama. Jika hubungan harmonis tercipta maka akan menghasilkan nilai kerja yang baik pula.⁸²

C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah model berpikir yang dipakai untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih.⁸³ Paradigma pada penelitian pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu asumsi atau dugaan yang memiliki nilai benar dan salah dan kebenarannya harus dibuktikan.⁸⁴ Maka dari itu dalam hipotesis ada yang dinamakan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Suatu hipotesis akan diuji teori-teori dan fakta yang terjadi

⁸² M Alhabsyi, K Kamaruddin, and Rustina, “Analisis Ayat Al-Qur’an Terhadap Konsep Human Relation,” *Prosiding Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society 5.0*, 1 (2022) hal 270.

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014) hal 42.

⁸⁴ M S Dian Kusuma Wardani, *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif Dan Asosiatif)* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020) hal 15.

dalam penelitian. Hipotesis yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Hipotesis 1

H1 : Pelatihan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H0 : Pelatihan Sumber Daya Manusia tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

2. Hipotesis 2

H1 : *Employee Relations* memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H0 : *Employee Relations* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

3. Hipotesis 3

H1 : Pelatihan Sumber Daya Manusia dan *Employee Relations* dapat menjadi pengaruh terhadap Motivasi Kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H0 : Pelatihan Sumber Daya Manusia dan *Employee Relations* tidak dapat menjadi pengaruh terhadap Motivasi Kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo” menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang meninjau permasalahan dari suatu kejadian, serta mencari hubungan yang mungkin terjadi antar variabel yang dipermasalahkan.⁸⁵ Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mendorong spekulasi, teori dan menggunakan model numerik yang diidentifikasi dengan suatu kejadian.⁸⁶

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dampak kausal dari tiga variabel yang diteliti yaitu antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat.⁸⁷ Alasan penggunaan jenis penelitian asosiatif adalah untuk mencari hubungan antar variabel.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁸⁵ Irfan Nursetiawan, “Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kuantitatif Di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis),” *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 3, no. 2 (2017) hal 140.

⁸⁶ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method)* (Kuningan: Hidayatul Quran, 2019), hal 17.

⁸⁷ Dinda Bayu Permana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina (Persero) Samarinda,” *Administrasi Publik* 2, no. 2 (2018) hal 108.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu hal dapat berupa orang atau organisasi yang akan diteliti.⁸⁸ Objek penelitian yang dipilih adalah Shafira Tour and Travel Sidoarjo yang berada di ruko JBC (*Juanda Bussiness Center*) Jl. Raya Juanda No. 1, Sidoarjo, Jawa Timur. Shafira merupakan biro haji dan umroh yang telah tersertifikasi oleh Kementrian Agama RI. Shafira Tour and Travel Sidoarjo memiliki karyawan sejumlah 35 orang, dan telah menjadi anggota afiliasi seperti ASITA (Asosiasi Tours Indonesia & Travel Agencies), HIMPUH (Himpunan Penyelenggara Umroh dan Haji dan IATA).

C. Populasi dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah seluruh persoalan yang akan diteliti, yang berada dalam eksplorasi penelitian dan menjadi objek yang diteliti.⁸⁹ Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo, yaitu 35 orang.

2. Teknik Sampling

Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. *Probability Sampling* adalah metode pemeriksaan yang memberikan kebebasan yang setara kepada semua individu dari populasi untuk

⁸⁸ Bramantyo Dhanurgraha Wiranto, Amelia Sidik, and Felicia Goenawan, "Efektivitas Instagram Axioo Sebagai Media Iklan," *Jurnal E-Komunikasi* 6, no. 2 (2018) hal 4.

⁸⁹ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach* (Yogyakarta: Deepublish, 2018) hal 86.

dipilih menjadi bagian dari sampel.⁹⁰ Teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan acak. Dalam penelitian ini, peneliti memilih karyawan Shafira Tour and Travel Sidoarjo secara acak.

D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah segala hal yang akan menjadi objek dan dikaji di dalam penelitian.⁹¹ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel independen

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi penyebab. Kata lainnya adalah variabel bebas, variabel eksogen atau variabel X. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1), *Employee Relations* (X2) di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

2. Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat. Kata lainnya adalah variabel terikat, variabel endogen atau variabel Y. Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini, variabel terikat yang dipilih adalah Motivasi Kerja (Y) di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

⁹⁰ Akbar Iskandar et al., *Statistika Bidang Teknologi Informasi* (Yayasan Kita Menulis, 2021) hal 57.

⁹¹ Megasari Gusandra Saragih et al., *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar - Dasar Memulai Penelitian* (Yayasan Kita Menulis, 2021), hal 53.

Variabel, dimensi dan indikator dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3. 1
Variabel, Dimensi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (Y)	<i>Psychological</i>	Gaji yang layak
		Fasilitas kerja
		Tanggung jawab
	<i>Safety</i>	Tunjangan kecelakaan
		Jaminan hari tua
		Jaminan kesehatan
	<i>Social</i>	Hubungan antar karyawan
		Kerja sama
		Komunikasi
	<i>Esteem</i>	<i>Reward</i>
		Promosi jabatan
		Pujian atas capaian kerja
<i>Self- actualization</i>	Pelatihan	
	Pengembangan karir	
Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1)	Instruktur pelatihan	Latar belakang pendidikan
		Penguasaan materi
	Peserta pelatihan	Motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan
		Kesesuaian tipe pelatihan
		Memperhatikan materi pelatihan
	Metode pelatihan	Teknik penyampaian materi
Ruang dan penyampaian pelatihan		

	Materi pelatihan	Durasi pelatihan
		Kesesuaian dengan tujuan pelatihan
		Sesuai komponen peserta
	Tujuan pelatihan	Tepat sasaran
		Pemahaman yang didapatkan
		Keterampilan peserta pelatihan
<i>Employee Relations (X2)</i>	<i>open management system</i>	Keterbukaan
		Kepercayaan
	<i>mutual appreciation</i>	Saling menghargai
		Memperhatikan perkataan dan perintah orang lain
		Tidak egois
	<i>two ways communication</i>	<i>Feedback</i>
		<i>Source- receiver</i>
		<i>Encoding - decoding</i>
	<i>Skill teamwork</i>	Kerja sama antar individu
		Rendahnya konflik

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang telah dilakukan peneliti dalam penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo” adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

Tahap pra lapangan diawali dengan memutuskan masalah apa yang akan menjadi objek penelitian. Masalah tersebut dijabarkan menjadi variabel-variabel yang akan digunakan sebagai bahan

penelitian. Kemudian menentukan judul, latar belakang yaitu alasan melakukan penelitian dan rumusan masalah. Peneliti harus menyesuaikan masalah yang ditemukan dengan studi penulisan untuk memperoleh kajian teori. Kajian teori digunakan untuk memperkuat pemeriksaan yang akan diselesaikan. Kemudian peneliti memutuskan instrumen atau alat ukur estimasi yang akan digunakan dalam penelitian. Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu harus menyusun proposal penelitian dan melakukan seminar proposal.

2. Tahap Memasuki Lapangan

Pada tahap ini, ada beberapa tahap yang harus dilakukan yaitu:

- a. peneliti membuat surat perizinan untuk melakukan penelitian di *one day one service* Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.
- b. Setelah mendapatkan izin dari perusahaan, peneliti melakukan penelitian ke lapangan untuk mengamati informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian. Pada tahap ini, peneliti menentukan siapa saja yang akan menjadi populasi dan jumlah responden yang diteliti, dengan tujuan agar peneliti mendapatkan sampel dari para responden.
- c. Setelah memutuskan jumlah responden, peneliti akan mengumpulkan informasi dengan cara atau teknik yang sudah ditentukan.

3. Tahap Pasca Lapangan

Pada pasca lapangan adalah tahap pengumpulan informasi dan data. Tahapan yang dilakukan adalah

- a. Setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan penilaian terhadap hasil kuesioner yang telah diselesaikan oleh responden.
- b. Peneliti menghitung dan membuat tabulasi data, sehingga data yang sudah diperoleh disajikan dalam bentuk tabel.
- c. Setelah data disajikan dalam tabel, data tersebut diperiksa dengan teknik analisis data yang telah ditentukan oleh peneliti.
- d. Peneliti membuat akhir dari penelitian yaitu kesimpulan dan laporan dari hasil penelitian yang telah didapat.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang dilakukan guna memperoleh data penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan kuesioner.

Kuesioner adalah strategi pengumpulan data dan informasi dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan yang berbeda untuk dijawab oleh responden.⁹² Kuesioner ini akan disebar kepada responden. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua sampel.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah jenis kuesioner yang jawabannya sudah ditentukan. Terkadang, kuesioner tertutup dibatasi hanya dua pilihan (contohnya ya dan tidak). Kuesioner tertutup ini memudahkan responden untuk memilih dan juga memudahkan peneliti untuk memeriksanya.

⁹² Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. hal 113

Angket tersebut diukur dengan instrumen penelitian berupa skala likert. Skala Likert adalah metode yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna menggunakan skala likert.⁹³ Terdapat lima tingkat kecenderungan jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini yaitu:

Tabel 3. 2
Skala Linkert

	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tingkatan jawaban dari yang sangat setuju sampai sangat tidak setuju tersebut digunakan untuk tujuan pemeriksaan secara kuantitatif dan untuk menghindari kesulitan dalam mencatat angket sehingga responden dapat memilih jawaban dengan lebih hati-hati.

G. Teknik Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan kuesioner.⁹⁴ Uji validitas dilakukan pada setiap soal dengan menggunakan korelasi *person product moment*. Uji validitas dilakukan dengan

⁹³ Ryan Ari Setyawan and Walter F Atapukan, "Pengukuran Usability Website E-Commerce Sambal Nyoss Menggunakan Metode Skala Likert," *Compiler* 7, no. 1 (2018) hal 56.

⁹⁴ Ferdyanto Fure, Joyce Lopian, and Rita Taroreh, "Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk, Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di J.CO Manado," *Jurnal Ilmu Manajemen* 3, no. 1 (2015) hal 370.

membandingkan r hitung dengan r tabel. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan uji dua sisi dengan nilai signifikan 0.05 atau 5%. Dalam penentuan kevalidan instrumen tersebut ketentuannya adalah apabila nilai r hitung \geq r tabel dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05, maka valid. Dan apabila nilai r hitung $<$ r tabel dengan dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05, maka tidak valid.⁹⁵

Tabel 3. 3
Nilai r tabel

N	Taraf signifikan	
	5%	10%
34	0,339	0,436
35	0,334	0,430
36	0,329	0,424
37	0,325	0,418

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa r tabel yang digunakan adalah 0,334. Karena responden yang dipakai adalah 35 responden dengan taraf signifikan 5% atau 0,05.

Hasil uji validitas pada instrumen penelitian dengan menggunakan SPSS adalah :

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan
Sumber Daya Manusia (X1)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pertanyaan			

⁹⁵ A A Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas* (Health Books Publishing, 2021), hal 13-14

X1.1	0,742	0,334	Valid
X1.2	0,68	0,334	Valid
X1.3	0,742	0,334	Valid
X1.4	0,68	0,334	Valid
X1.5	0,399	0,334	Valid
X1.6	0,607	0,334	Valid
X1.7	0,553	0,334	Valid
X1.8	0,577	0,334	Valid
X1.9	0,608	0,334	Valid
X1.10	0,457	0,334	Valid
X1.11	0,654	0,334	Valid
X1.12	0,418	0,334	Valid

Dari hasil analisis uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel pelatihan sumber daya manusia memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel. Maka semua instrumen variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Relations*
(X2)

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0,625	0,334	Valid
X2.2	0,561	0,334	Valid
X2.3	0,353	0,334	Valid
X2.4	0,591	0,334	Valid
X2.5	0701	0,334	Valid
X2.6	0,711	0,334	Valid

X2.7	0,757	0,334	Valid
X2.8	0,838	0,334	Valid
X2.9	0,549	0,334	Valid
X2.10	0,811	0,334	Valid

Dari hasil analisis uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel *employee relations* memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel. Maka semua instrumen variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y.1	0,529	0,334	Valid
Y.2	0,564	0,334	Valid
Y.3	0,633	0,334	Valid
Y.4	0,581	0,334	Valid
Y.5	0,162	0,334	Tidak Valid
Y.6	0,428	0,334	Valid
Y.7	0,526	0,334	Valid
Y.8	0,477	0,334	Valid
Y.9	0,487	0,334	Valid
Y.10	0,532	0,334	Valid
Y.11	0,367	0,334	Valid
Y.12	0,748	0,334	Valid
Y.13	0,648	0,334	Valid
Y.14	0,674	0,334	Valid
Y.15	0,748	0,334	Valid

Dari hasil analisis uji validitas diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (Y) yang tidak valid adalah Y5. Untuk item yang valid yaitu Y1, Y2, Y3, Y4, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y14, dan Y15 karena memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel. Maka terdapat 14 instrumen variabel yang valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur yang hasil pengukurannya dengan objek yang sama akan menimbulkan hasil data atau informasi yang sama pula.⁹⁶ Pengukuran reabilitas dilakukan sekali, kemudian hasilnya dibandingkan dan diukur hubungan dan pertanyaan lainnya. Dalam mengukur reliabilitas dengan SPSS adalah menggunakan uji statistik *Alpha Cronbach* (α). Untuk memutuskan apakah instrument itu reliabel atau tidak, maka spesifikasinya adalah apabila taraf signifikannya 5% atau 0,05 dan *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari r kritis product moment maka dapat dinyatakan reliabel.⁹⁷

a) Hasil uji reliabilitas variabel pelatihan sumber daya manusia (X1)

Pelatihan sumber daya manusia memiliki 12 item pertanyaan yang akan diuji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitasnya adalah :

⁹⁶ Alba Nadia Mahreiz and Widya Sastika, “Tinjauan Sosial Media Marketing Melalui Instagram Pada Brand This! By Alifah Ratu Oleh Cv. Fandi Universal Tahun 2020,” *e-Proceeding of Applied Science* 6, no. 2 (2020) hal 2855.

⁹⁷ Ignasius Raimundus Pati, “Pengaruh Game Online Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di SD Kristen Citra Bangsa,” *Jurnal Mahasiswa Pendidikan Informatika* 1, no. 1 (2019) hal 39.

Tabel 3. 7

Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	12

Tabel tersebut menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) sebesar 0,833. Nilai tersebut lebih besar dari nilai r kritis product moment yaitu 0,334.

Alpha Cronbach > r kritis product moment

$$0,833 > 0,334$$

Maka variabel pelatihan sumber daya manusia dikatakan reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian.

- b) Hasil uji reliabilitas variabel *employee relations* (X2)

Employee Relations memiliki 10 item pertanyaan yang akan diuji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitasnya adalah :

Tabel 3. 8

Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Tabel tersebut menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* variabel *employee relations* (X2) sebesar 0,837. Nilai tersebut lebih besar dari nilai r kritis product moment yaitu 0,334.

Alpha Cronbach > r kritis product moment

$$0,837 > 0,334$$

Maka variabel *employee relations* dikatakan reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian.

c) Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja (Y)

Setelah item yang tidak valid dibuang, maka motivasi kerja memiliki 14 item pertanyaan yang akan diuji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitasnya adalah :

Tabel 3. 9

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	14

Tabel tersebut menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,838. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *r* kritis product moment yaitu 0,334.

Alpha Cronbach > *r* kritis product moment

$$0,838 > 0,334$$

Maka variabel motivasi kerja dikatakan reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian.

H. Teknik Analisis data

Teknik analisis data adalah suatu penguraian informasi dan data ke struktur yang lebih sederhana untuk dibaca dan diuraikan.⁹⁸ Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan pengukuran statistik dengan alat bantu software SPSS. Setelah informasi dari responden terkumpul, peneliti akan menilai hasil kuesioner. Kemudian dihitung dan membuat tabulasi data, maka data akan berupa tabel. Data tersebut kemudian diselidiki menggunakan teknik analisis yang sudah ditentukan sebelumnya. Program yang digunakan

⁹⁸ Paksi Bagaskara Ratu Perwiranegara and Sukendro, "Analisis Kebugaran Jasmani Atlet Panahan," *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan Indonesia (JOKI)* 2, no. 1 (2021) hal 39.

dalam menganalisis data adalah dengan *SPSS versi 25 for windows*. Dalam penelitian ini uji analisis yang dipakai adalah:

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, salah satu diantara variabel independen dan variabel dependen ataupun kedua variabel berdistribusi normal atau tidak normal.⁹⁹ Dalam penelitian ini, uji normalitas ditindak lanjuti dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov*. Untuk menentukan instrument itu normal atau tidak, maka ketentuannya adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05; maka distribusi data dikatakan normal. Sebaliknya Jika nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05; maka distribusi data dikatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinealitas

Uji multikolinearitas berarti menguji apakah suatu model regresi memiliki hubungan antar variabel bebas.¹⁰⁰ Model regresi dimana tidak ada hubungan antar variabel bebasnya bisa dikatakan bagus. Adanya multikolinearitas dapat diketahui dengan membedah atau melakukan nilai *tolerance* dan VIF (*Variasi*

⁹⁹ Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, and Catur Harjo, 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik', *Economics and Digital Business Review*, 2.2 (2021) hal 108.

¹⁰⁰ Ibid.

Influence Factor).¹⁰¹ Hasil dari regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variancedari residual* antara satu peneliti ke peneliti yang lain. Strategi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidak adanya pola spesifik pada diagram *scatterplot*. Jika ada pola atau diagram *scatterplot* maka terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya.¹⁰² Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai *absolute residual*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁰³

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk menentukan besarnya dampak antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel tersebut terdiri dari 2

¹⁰¹ Gun Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda," *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020), hal 335.

¹⁰² Ezzah Nahrishah and Sarah Imelda, "Dimensi Organizational Citizenship Behaviour Dalam Kinerja Organisasi," *Ilmiah Kohesi* 3, no. 3 (2019), hal 45-46.

¹⁰³ Gun Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda." hal 335.

variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Uji regresi linier berganda berfungsi untuk memperkirakan nilai variabel terikat yang bergantung pada variabel bebas. Langkah-langkah uji regresi linier berganda yaitu:

- a) Membuat persamaan regresi linier berganda
Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- b) Uji T

Uji t dalam analisis regresi linier berganda bermaksud untuk mengetahui apakah parameter yang digunakan sudah sesuai atau tidak. Uji t adalah uji koefisien regresi. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah apabila nilai prob. t hitung lebih besar dari 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dan jika nilai prob. t hitung lebih kecil dari 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

- c) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah regresinya layak atau tidak. Uji F dalam SPSS bisa menggunakan *One Way Anova*. Kesimpulan uji ini adalah apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H1 ditolak. Dan apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H0 diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Shafira Tour and Travel

PT. Shafira Lintas Semesta atau Shafira Tour and Travel adalah salah satu biro haji dan umroh yang berlokasi di Sidoarjo. Shafira Tour and Travel sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perjalanan wisata yang berdiri sejak tahun 2001. Shafira Tour and Travel terdaftar sebagai penyelenggara resmi Haji dan Umroh sesuai dengan: SK DEPAG NO:D/504/2014 - Untuk Penyelenggara Haji Plus dan SK DEPAG NO:D/95/2015 - Untuk Penyelenggara Umroh.¹⁰⁴

Shafira Tour and Travel adalah biro haji umroh yang didirikan oleh Bapak Drs. H. Mohammad Ansor Alamsyah, MM. dengan akte pendirian notaris Untung Darnoesoewirjo, S.H. Akta No. 45. Shafira juga memperoleh ijin pariwisata No. 503/44.1/436.5.12/2007. Shafira Tour and Travel telah lama berdiri lebih dari 15 tahun dalam dunia Pariwisata. Shafira juga memiliki 21 cabang resmi yang berada di Jawa Timur, dengan kantor pusat di Ruko Juanda Bussiness Center, Jl. Raya Juanda No 1, Aloha, Sidoarjo. Shafira sendiri memiliki ijin resmi sebagai penyelenggara perjalanan Haji dan Umrah. Fokus mereka adalah pada keunggulan layanan dalam memenuhi kebutuhan jamaah dan menjaga standar yang tinggi untuk kepuasan setiap jamaah. Shafira Tour and Travel Sidoarjo telah melayani hampir ribuan jamaah Haji dan Umrah ke Arab Saudi pada setiap tahunnya. Dan juga mejadi

¹⁰⁴ “Shafira Tours- Tentang Kami.”

ahli dalam menentukan kebutuhan dan persyaratan untuk setiap grup keberangkatan. Perusahaan ini juga berpengalaman melayani jamaah Haji dan Umroh untuk perusahaan, baik itu swasta ataupun instansi pemerintah.

Terdapat 3 divisi besar di shafira yang terdiri dari divisi marketing, operasional dan keuangan/ umum. Divisi marketing terdiri dari marketing dan customer service. Divisi operasional terdiri dari dokumen, hotel & transportasi, desain, ticketing, adm. Haji, dan handling. Divisi keuangan dan umum terdiri dari kasir, accounting, keuangan, umum dan keuangan, dan IT.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi tujuan utama para tamu Allah sebagai penyedia layanan Haji & Umrah dengan mengedepankan kepuasan, kekhusyukan, dan kenyamanan.

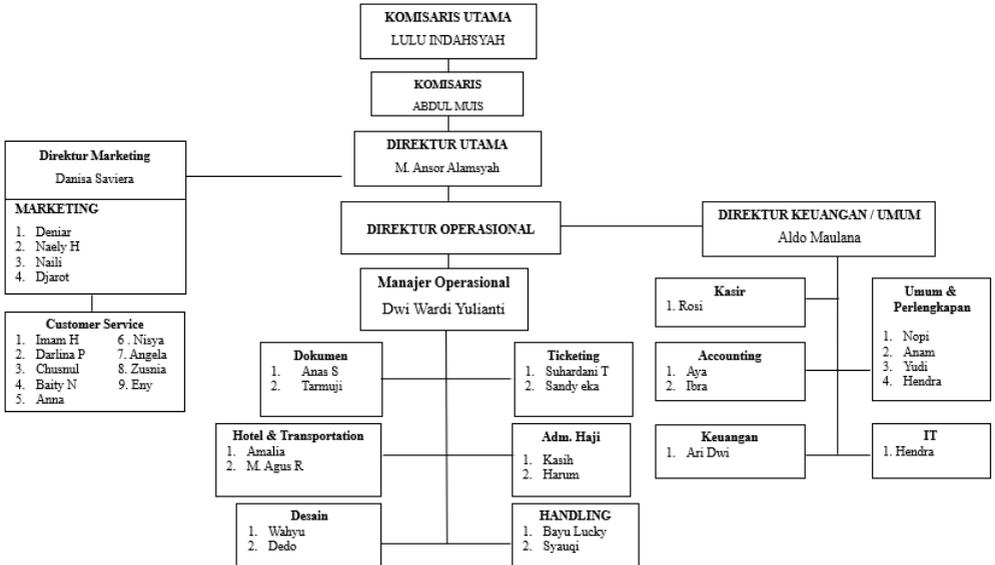
b. Misi

- 1) Memberikan kemudahan bagi seluruh jamaah dengan menghadirkan pilihan layanan yang bervariasi sesuai kebutuhan.
- 2) Memberikan kekhusyukan, kepuasan dan kenyamanan dalam perjalanan dengan mengedepankan pelayanan prima
- 3) Memberikan kepuasan kepada klien dan mempertahankannya.
- 4) Menjadi penyelenggara umrah yang amanah, professional yang berfokus pada kepuasan pelanggan.
- 5) Menyelenggarakan perjalanan ibadah Haji dan Umrah dengan kualitas layanan terbaik untuk mencapai kesempurnaan Ibadah

6) Mengembangkan wisata regular dan religi sebagai sebuah alternatif perjalanan wisata bagi pelanggan.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi
PT. BPW SHAFIRA LINTAS SEMESTA



B. Penyajian Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, peneliti melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dapat dilakukan jika instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Peneliti menganalisa data dengan metode analisis statistika. Peneliti memanfaatkan program *SPSS 25* dalam menganalisis data. Berikut uji asumsi klasik yang dilakukan peneliti:

a) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas ditindak lanjuti dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov*. Untuk menentukan instrument itu normal atau tidak, maka ketentuannya adalah Jika nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05; maka distribusi data dikatakan normal. Sebaliknya Jika nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05; maka distribusi data dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitasnya adalah:

Tabel 4. 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17331375
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.064
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel *one sample kolmogorov smirnov test* tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,119. Hal tersebut membuktikan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,119 > 0,05$) maka distribusi

variabel pelatihan sumber daya manusia, *employee relations*, dan motivasi kerja dikatakan normal.

b) Uji Multikolinealitas

Suatu model regresi dikatakan baik jika variabel independennya tidak terjadi multikolinealitas. Uji multikolinearitas dapat diketahui dengan membedah atau melakukan nilai *tolerance* dan VIF (*Variasi Influence Factor*). Hasil dari regresi yang terdapat multikolinearitas adalah apabila nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinealitas dan apabila nilai *tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinealitas. Hasil uji multikolinearitasnya adalah :

Tabel 4. 2
Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Sumber Daya Manusia	.114	8.797
	Employee Relations	.114	8.797

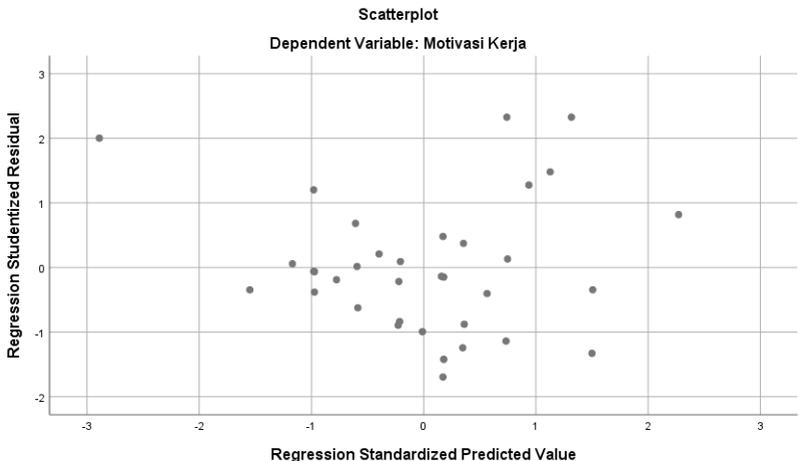
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil dari uji Multikolineliaritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel pelatihan sumber daya manusia lebih besar dari $0,10$ ($0,114 > 0,10$), dan nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ ($8,797 < 10,00$). Sedangkan variabel *employee relations* memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari $0,10$ ($0,114 > 0,10$), dan nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ ($8,797 < 10,00$). Maka kesimpulannya, variabel bebas pada regresi ini tidak ada masalah pada multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi akan dikatakan baik jika tidak terdapat masalah pada heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidak adanya pola spesifik pada diagram *scatterplot*. Jika ada pola atau diagram *scatterplot* maka terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya. Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* adalah :

Gambar 4. 2
Scatterplot



Gambar *scatterplot* tersebut menunjukkan terjadinya sebaran titik diatas maupun bawah angka 0 dan penyebaran tersebut tidak menunjukkan pola tertentu. Artinya penelitian ini tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitasnya dan juga memenuhi kriteria uji asumsi klasik. Maka dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis berikutnya.

Peneliti juga melakukan uji glejser untuk mengetahui adanya heteroskedastitas. Pengujian dilakukan dengan menguji nilai *absolute residual* variabel bebas. Berikut adalah tabel uji glejser :

Tabel 4. 3
Uji Glejser

Variabel	sig	Kesimpulan
Pelatihan Sumber Daya Manusia	0,819	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Employee Relations</i>	0,728	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel uji glejser diatas menunjukkan nilai pada variabel pelatihan sumber daya manusia memiliki nilai sig. $0,819 > 0,05$. Dan variabel *employee relations* memiliki nilai sig. $0,728 > 0,05$. Jadi model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan sebagai uji selanjutnya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk menentukan besarnya dampak antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel tersebut terdiri dari 2 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Uji regresi linear berganda berfungsi untuk memperkirakan nilai variabel terikat yang bergantung pada variabel bebas. Hasil dari uji regresi linier berganda adalah :

- a) Descriptive Statistics

Tabel 4. 4
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	60.11	3.732	35
Pelatihan Sumber Daya Manusia	50.63	4.305	35
Employee Relations	43.14	3.751	35

Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui besarnya nilai *mean* atau rata-rata dan nilai *standard deviation* atau simpangan baku. Diketahui bahwa variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) memiliki nilai rata-rata 50,63. Variabel *employee relations* (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 43,14 dan variabel motivasi kerja (Y) memiliki nilai rata-rata 60,11. Selanjutnya untuk nilai simpangan baku pada variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) adalah 4,305., sedangkan variabel *employee relations* (X2) sebesar 3,751 dan variabel motivasi kerja (Y) adalah 3,732.

b) Correlations

Tabel 4. 5
Correlations

		Motivasi Kerja	Pelatihan Sumber Daya Manusia	Employee Relations
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	.510	.436
	Pelatihan Sumber Daya Manusia	.510	1.000	.941
	Employee Relations	.436	.941	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	.001	.004
	Pelatihan Sumber Daya Manusia	.001	.	.000

	Employee Relations	.004	.000	.
N	Motivasi Kerja	35	35	35
	Pelatihan Sumber Daya Manusia	35	35	35
	Employee Relations	35	35	35

Tabel tersebut akan menunjukkan nilai korelasi antara variabel bebas pelatihan sumber daya manusia (X1) dan *employee relations* (X2) terhadap variabel terikat motivasi kerja (Y). Penjelasan mengenai tabel tersebut lebih lanjut sebagai berikut :

1) Signifikansi

Tabel 4. 6
Nilai Signifikansi

Sig. (1- tailed)		
No	Variabel X	Variabel Motivasi Kerja (Y)
1.	Pelatihan sumber daya manusia	0,001 < 0,05
2.	<i>Employee Relations</i>	0,004 < 0,05

Pada bagian *sig (1- tailed)*, nilai *sig* tersebut adalah nilai *P value*. Variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) memiliki nilai *P value* 0,001. Artinya pelatihan sumber daya manusia dinyatakan signifikan karena *P value* < 0,05. Pada variabel *employee relations* (X2) memiliki nilai *P value* 0,004 dan dapat dikatakan signifikan karena *P value* < 0,05.

2) Nilai hubungan *pearson correlation*

Gambar 4. 3
Nilai hubungan pearson correlation

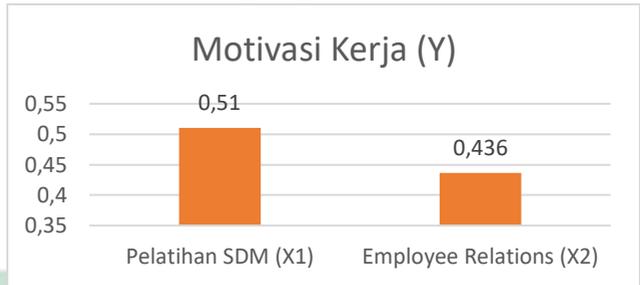


Diagram tersebut memaparkan nilai korelasi variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,51 yang artinya variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) memiliki korelasi yang sedang terhadap variabel motivasi kerja (Y). Sedangkan variabel *employee relations* (X2) memiliki hasil nilai korelasi 0,436 terhadap motivasi kerja (Y) yang artinya nilai korelaisnya juga sedang. Acuan dalam penentuan seberapa kuat hubungan pada masing-masing variabel menurut Sugiyono dalam Firdha Razak :¹⁰⁵

¹⁰⁵ Firdha Razak, "Hubungan Kemampuan Awal Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Matematika Pada Siswa Kelas VII SMP Pesantren Immim Putri Minasatene Relationship of Initial Capacity Critical Thinking Ability in Mathematics Class Vii Smp Boarding Immim Putri Minasatene," *Jurnal "Musharafa"* 6, no. 1 (2017), hal 123.

Gambar 4. 4
Makna nilai *pearson correlation*

Inteval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

c) Variabel *Entered* atau *Removed*

Tabel 4. 7
Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Employee Relations, Pelatihan Sumber Daya Manusia ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah diikuti-sertakan ke dalam pengolahan data.

d) Model *Summary*

Tabel 4. 8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.232	3.271

a. Predictors: (Constant), Employee Relations, Pelatihan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel tersebut akan menunjukkan nilai *R*, *R Square*, *Adjusted R Square* dan *Std. Error of the Estimate* (SEE). Nilai *R* atau korelasi ganda

adalah 0,526 yang artinya nilai hubungannya sedang antara variabel pelatihan sumber daya manusia (X1), *employee relations* (X2), dan motivasi kerja (Y). Pada nilai *R Square* atau determinasi adalah sebesar 0,277 yang artinya kontribusi atau pengaruh pelatihan sumber daya manusia (X1) dan *employee relations* (X2) terhadap motivasi kerja (Y) hanya sebesar 27,7 % (0,277 x 100 %). Dan sisanya 72,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

e) *Standart Error of Estimate* (SEE)

Tabel 4. 9

Nilai SEE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.232	3.271

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	60.11	3.732	35
Pelatihan Sumber Daya Manusia	50.63	4.305	35
Employee Relations	43.14	3.751	35

Pada tabel diatas nilai SEE (*Std. Error of the Estimate*) yaitu sebesar 3,271. Nilai *Std. Error of thr Estimate* ini dapat digunakan untuk menguji model regresi apakah bisa dijadikan sebagai prediktor. Nilai yang bisa dijadikan prediktor adalah jika nilai SEE lebih kecil dari simpangan baku dan variabel terikat ($SEE < standart deviation Y$). Nilai SEE adalah sebesar 3,271 dan nilai *standart deviation* variabel Y adalah 3,732.

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai SEE (*Std. Error of thr Estimate*) memiliki nilai lebih kecil dari *standart deviation* ($3,271 < 3,732$). Jadi model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y).

f) Anova

Tabel 4. 10
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.166	2	65.583	6.130	.006 ^b
	Residual	342.377	32	10.699		
	Total	473.543	34			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Employee Relations, Pelatihan Sumber Daya Manusia

Dari tabel tersebut akan diketahui nilai F yaitu sebesar 6,130 dan nilai signifikansinya adalah 0,006. Dari hasil Anova akan diketahui hubungan antar variabel. Ketentuan dari hasil Anova adalah apabila nilai F hitung $>$ F tabel atau *P value* $>$ 0,05, maka H1 ditolak. Jika nilai F hitung $<$ F tabel atau *P value* $<$ 0,05, maka H1 diterima. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig. $0,006 < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak. Untuk mengetahui nilai f tabel yaitu dengan rumus :¹⁰⁶

$$\text{Nilai F tabel} = F (k ; n-k)$$

k = jumlah variabel bebas

¹⁰⁶ Ayu Amaliah Baharuddin, Muh. Ikhwan Musa, and addin, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales," *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 1, no. 1 (2022), hal 59.

n = jumlah sampel

Maka nilai F tabel = F (2 ; 33). Berdasarkan F tabel pada kolom 2 dan baris ke-33 adalah sebesar 3,28. Dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} 6,130 > f_{tabel} 3,28$. Artinya terdapat hubungan signifikan antara pelatihan sumber daya manusia (X1) dan *employee relations* (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

g) Coefficient

Tabel 4. 11
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.365	6.659		5.761	.000
	Pelatihan Sumber Daya Manusia	.758	.386	.875	1.962	.058
	Employee Relations	-.386	.444	-.388	-.870	.391

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel tersebut maka akan dapat dimasukkan ke dalam rumus regresi linier berganda. Rumusnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 38,365 + (0,758) (0) + (-0,386) (0)$$

$$Y = 38,365 + 0 + 0$$

$$Y = 38,365$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai a atau konstanta a adalah 38,365. Dan nilai pelatihan sumber daya manusia (X1), dan *employee relations* (X2) memiliki nilai 0. Maka motivasi kerja (Y) memiliki nilai 38,365.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H1: pelatihan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H0: pelatihan sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Asumsi bahwa hipotesis ini diterima adalah jika $P\text{ value} > 0,05$ maka H1 ditolak dan H0 diterima. Jika $P\text{ value} < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian hipotesis ini dapat dilihat dari tabel "Correlation". Dalam tabel tersebut diketahui nilai $P\text{ value}$ atau nilai sig dari pelatihan sumber daya manusia adalah 0,001 yang artinya $0,001 < 0,05$ dan H1 diterima. Maka kesimpulannya pelatihan sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

2. Pengaruh *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H1: *employee relations* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H0: *employee relations* tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Asumsi bahwa hipotesis ini diterima adalah jika $P\text{ value} > 0,05$ maka H1 ditolak dan H0 diterima. Jika $P\text{ value} < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian hipotesis ini dapat dilihat dari tabel "Correlation". Dalam tabel tersebut diketahui nilai $P\text{ value}$ atau nilai sig dari *employee relations* adalah 0,004 yang artinya $0,004 < 0,05$ dan H1 diterima.

Maka kesimpulannya *employee relations* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

3. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H1: pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H0: pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Pengujian pada hipotesis ini adalah dengan melihat nilai *P value* atau nilai signifikansi pada tabel Anova. Pernyataan bahwa hipotesis ini diterima adalah jika *P value* > 0,05 maka H1 ditolak dan H0 diterima. Jika *P value* < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pada tabel Anova diketahui nilai *P value* atau nilai *sig* adalah 0,006. Maka $0,006 < 0,05$ artinya H1 diterima dan H0 ditolak atau menunjukkan koefisien regresi signifikan. Kesimpulannya pelatihan sumber daya manusia (X1) dan *employee relations* (X2) dapat menjadi pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

4. Prediksi tingkat motivasi kerja dengan pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Hasil uji regresi yang dapat dijadikan *prediktor* adalah ketika nilai SEE (*Standart Error of Estimate*) tidak melampaui nilai dari simpangan baku. Pada tabel nilai SEE diketahui sebesar 3,271. Nilai simpangan baku (*standart deviation*) pada motivasi kerja sebesar 3,732. Jadi $SEE < \text{simpangan baku}$

(3,271 < 3,732). Artinya pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* dinyatakan layak menjadi *predictor* motivasi kerja.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara simultan dan parsial.
 - a. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara simultan

Salah satu dalam uji regresi linier berganda terdapat hasil pada tabel 4.8 anovva, dalam tabel tersebut akan diketahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang digunakan adalah :

H1: pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

H0: pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Acuan dalam penentuan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan nilai *P value* dan taraf signifikan 5%. Jika *P value* > 0,05 maka H1 ditolak dan H0 diterima. Jika *P value* < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pada tabel Anova diketahui nilai *P value* atau nilai sig adalah 0,006. Maka 0,006 < 0,05 artinya H1 diterima dan H0 ditolak atau menunjukkan koefisien regresi signifikan. Kesimpulannya pelatihan sumber daya manusia (X1) dan

employee relations (X2) dapat menjadi pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Pernyataan bahwa pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* mempengaruhi motivasi kerja dapat diperkuat dengan penjelasan berikut. Pelatihan atau *training* merupakan proses merubah perilaku karyawan dalam bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya.¹⁰⁷ Pelatihan akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan yang diperlukan. Seperti pada kondisi penurunan kinerja, produktivitas dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau mengejar target. Pelatihan yang dilakukan akan memberikan motivasi dalam bekerja karena telah membantu menyelesaikan masalah tugas pekerjaan.

Demikian pula dengan *employee relations* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja salah satunya yaitu dengan *employee relations* atau hubungan baik antar karyawan. *Employee relations* adalah hubungan antara karyawan dan manager, yang bertujuan untuk memelihara komitmen dan kepercayaan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang

¹⁰⁷ Fatur Rohmah, Nurruli, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2018): hal 3.

produktif dan aman.¹⁰⁸ Dengan *employee relations* akan menyebabkan karyawan betah pada pekerjaannya dan menciptakan hubungan harmonis. Hubungan harmonis di perusahaan ini akan memberikan efek positif pada produktifitas perusahaan, dapat mempermudah karyawan dalam melakukan kerjasama antar karyawan, dan juga menambah semangat dalam bekerja.

- b. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara parsial
 - i. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja

Pada tabel 4.6 tabel “correlation” terdapat nilai *p value* dari variabel pelatihan sumber daya manusia. Dari nilai tersebut akan diketahui hubungan signifikan antara variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) terhadap motivasi kerja (Y). Diketahui bahwa nilai *P value* dari variabel pelatihan sumber daya manusia adalah 0,001. Yang artinya bahwa nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

¹⁰⁸ Roopali Bajaj, Shailni Sinha, and Vineet Tiwari, “Crucial Factors of Human Resource Management for Good Employee Relations: A Case Study,” *Int J Mining Metallurgy Mech Eng* 1, no. 2 (2013): hal 90.

Nilai signifikansi tersebut diperkuat berdasarkan indikator dari pelatihan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Indikator pelatihan sumber daya manusia menurut Gary Dessler yaitu instruktur pelatihan, peserta, metode, materi dan tujuan pelatihan.¹⁰⁹ Dengan kelima indikator tersebut pelatihan sumber daya manusia yang diadakan oleh perusahaan akan membantu karyawan untuk menjadi lebih unggul dalam bekerja dan meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Pelatihan sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran individu, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.¹¹⁰ Motivasi karyawan dalam bekerja adalah keinginan untuk mengembangkan diri dan *skill*. Dan cara untuk mengembangkan diri dan kemampuannya adalah dengan pelatihan. Faktor yang menjadi pemicu dalam motivasi kerja adalah dari persepsi individu mengenai kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pasti akan memotivasi karyawan

¹⁰⁹ Andi Ni'mah Sulfiani and Ilmu, "Pelaksanaan Pelatihan Oleh Lpttg Malindo Dengan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Salulemo," *Public Administration Journal* 3, no. 2 (2020): hal 61-63.

¹¹⁰ Fitriana, Selvia Nuriasari, "Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Divisi Customer Service Di PT. Bank Lampung KCP Natar," *Adzkiya : Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah* 8, no. 1 (2020): hal 4.

untuk melakukan pekerjaan yang diminatinya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001.

ii. Pengaruh *employee relations* terhadap motivasi kerja

Pada tabel 4.6 tabel “correlation” terdapat nilai *p value* dari variabel *employee relations*. Dari nilai tersebut akan diketahui hubungan signifikan antara variabel *employee relations* (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Diketahui bahwa nilai *P value* dari variabel *employee relations* adalah 0,004. Yang artinya bahwa nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Maka H1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel *employee relations* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Nilai signifikansi tersebut diperkuat berdasarkan indikator dari *employee relations* yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Indikator dari *employee relations* yaitu keterbukaan manajemen perusahaan (*open management system*), saling menghormati (*mutual appreciation*), komunikasi timbal balik karyawan (*two ways communication*), dan kemampuan

bekerja sama (*skill teamwork*).¹¹¹ *Employee relations* ini akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Ketika bekerja pasti membutuhkan bantuan dari karyawan lain maupun bantuan dari atasan. Dengan hubungan baik ini akan mempermudah dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu lingkungan kerja yang harmonis akan memberikan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu indikator motivasi kerja adalah kondisi sosial lingkungan kerja, yang meliputi hubungan baik dengan rekan kerja, kerja sama dalam melakukan pekerjaan, dan interaksi atau komunikasi dengan rekan kerja.¹¹² Berdasarkan penjelasan tersebut maka pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004.

2. Nilai hubungan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara simultan dan parsial

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

¹¹¹ Fathiya Nur Rahmi, Hanny Hafiar, and Priyo Subekti, "Strategi Employee Relations Management Di Pt. Kemfarm Indonesia," *Commed: Jurnal Komunikasi dan Media* 2, no. 2 (2018) hal 40.

¹¹² Debora Yublina Rumokoy and Rini Fatmawati, "Pengaruh Motivasi (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri) Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Di Instalasi Bedah Rumah Sakit Khatolik St. Vincentius A Paluo Surabaya)," *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi* 16, no. 1 (2017) hal 33.

- a. Nilai hubungan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara simultan.

Nilai hubungan antar variabel ini dapat dilihat pada tabel 4.10 “Model Summary”. Dalam tabel tersebut dapat mengetahui nilai hubungan dari pengujian. Nilai hubungan diperoleh dari nilai R, dari nilai R akan dapat diketahui seberapa besar nilai koefisien regresi variabel pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja. Nilai R sebesar 0,526 yang artinya hubungan atau nilai korelasi variabel independen dan variabel dependen sedang. Karena nilai korelasi 0,400 – 0,599 mengartikan bahwa nilai hubungan korelasinya sedang (pada tabel 4.3).

Variabel pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja senilai 0,277 atau 27,7 % (0,277X 100%). Nilai tersebut untuk mengetahui nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pada nilai R square tersebut menyatakan bahwa pelatihan sumber daya manusia (X1) dan *employee relations* (X2) mempengaruhi motivasi kerja (Y) senilai 27,7% dan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* mempengaruhi motivasi kerja karena karyawan akan mendapatkan motivasi dalam bekerja dengan adanya pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian dan sebagai pengembangan diri atas pekerjaan yang dilakukannya. Serta dengan hubungan baik dalam perusahaan baik itu hubungan antara

karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan, hubungan tersebut akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan akan memberikan hasil akhir berupa motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dan nilai kontribusi pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja adalah 27,7%.

- b. Nilai hubungan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara parsial.
 - i. Nilai hubungan antara pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja.

Pada tabel 4.6 tabel “correlation”, diketahui data korelasi pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja. Nilai korelasi pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,51 dan *p value* 0,001. Nilai korelasi antara 0,400 – 0,599 menunjukkan hubungan yang sedang, nilai *P value* < 0,05 maka dikatakan signifikan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia memiliki nilai korelasi sedang dan signifikan terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Adapun teori yang mendukung bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu cara dalam memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, juga pemberian pengarahannya atas perilaku yang dilakukan

karyawan dalam bekerja.¹¹³ Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka hal ini akan mendorong pada kualitas kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja, nilai pengaruhnya sebesar 51 % dan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian pelatihan sumber daya manusia di Shafira Tour and Travel memiliki pengaruh sedang terhadap motivasi kerja.

- ii. Nilai hubungan antara *employee relations* terhadap motivasi kerja.

Pada tabel 4.6 “correlation”, diketahui data korelasi *employee relations* terhadap motivasi kerja. Nilai korelasi *employee relations* terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,436 dan *p value* 0,004. Nilai korelasi antara 0,400 – 0,599 menunjukkan hubungan yang sedang, nilai *P value* < 0,05 maka dikatakan signifikan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *employee relations* memiliki nilai korelasi sedang dan signifikan terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Adapun teori yang mendukung bahwa *employee relations* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Salah satu faktor yang

¹¹³ Martina and Didin Syarifuddin, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dfolokasiwisata Baturraden,” *Jurnal Pariwisata I*, no. 1 (2014), hal 29.

mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja adalah dari hubungan kerja, baik itu hubungan antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.¹¹⁴ *Employee relations* atau hubungan baik antar karyawan dalam bekerja akan menciptakan suasana nyaman dalam bekerja dan akan menambah motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa *employee relations* berpengaruh terhadap motivasi kerja, nilai pengaruhnya sebesar 43,6 % dan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian *employee relations* di Shafira Tour and Travel memiliki pengaruh sedang terhadap motivasi kerja.

3. Nilai hubungan tertinggi atau terdominan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja

Pada tabel 4.6 “correlation”, diketahui data variabel yang mendominasi terhadap motivasi kerja. Pada variabel pelatihan sumber daya manusia memiliki nilai korelasi 0,51 dan p value 0,001. Dari hasil tersebut diketahui bahwa pelatihan sumber daya manusia memiliki hubungan korelasi yang sedang (dapat dilihat pada tabel 4.3). Begitupula dengan variabel *employee relations*, nilai korelasi *employee relations* terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,436 dan p value 0,004. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *employee relations* juga

¹¹⁴ Karweti, “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang.” hal 82

memiliki nilai korelasi yang sedang. Variabel pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* sama-sama memiliki hasil korelasi yang sedang, namun jika dilihat dari angkanya maka yang lebih unggul adalah variabel pelatihan sumber daya manusia. Pelatihan sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 51% terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo. Shafira sendiri telah memberikan pelatihan bagi karyawannya, baik itu karyawan baru maupun karyawan lama. Dari pelatihan yang diberikan perusahaan ini berdampak pada motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil dari pelatihan atau *training* ini menambah keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya masing-masing dan menambah semangat dalam bekerja (termotivasi), karena masalah dalam pekerjaan telah terpecahkan. Dari 51% jumlah pengaruh, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Maka kesimpulannya pelatihan sumber daya manusia mempengaruhi motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

4. Prediksi pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel.

Pada tabel 4.9 Model Summary dibagian SEE (*Std. Error of the Estimate*) diketahui nilainya adalah 3,271. Nilai tersebut dijadikan pengujian apakah model regresi dapat memprediksi variabel independen dengan baik. Nilai SEE ini akan dibandingkan dengan nilai simpangan baku (*standart deviation*) dan hasilnya jika lebih besar simpangan baku maka dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Nilai SEE adalah sebesar 3,271 dan nilai *standart deviation* variabel Y

adalah 3,732. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai SEE (*Std. Error of thr Estimate*) memiliki nilai lebih kecil dari *standart deviation* ($3,271 < 3,732$). Jadi model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y).

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan aktivitas yang diinginkannya dengan lebih optimal.¹¹⁵ Dalam melakukan pekerjaan, karyawan membutuhkan motivasi yang tinggi, karena akan memberikan dampak berupa semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas-tugasnya.¹¹⁶ Dengan motivasi kerja, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga menimbulkan kualitas kerja yang baik. Motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan pada diri perusahaan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat menambah motivasi karyawan dalam bekerja. Pelatihan dapat membantu karyawan dalam memecahkan masalah pada pekerjaannya. Pelatihan juga berfungsi untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.¹¹⁷ Motivasi kerja juga bisa diperoleh dari hubungan internal dalam perusahaan. *Employee*

¹¹⁵ Meidita, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja."

¹¹⁶ Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi)," *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 8, no. 1 (2018), hal 16.

¹¹⁷ Fitriana, Selvia Nuriasari, "Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Divisi Customer Service Di PT. Bank Lampung KCP Natar," *Adzkiya : Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah* 8, no. 1 (2020) hal 4.

relations yang baik dalam perusahaan akan memberikan efek positif dan menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karena karyawan adalah makhluk sosial yang mana membutuhkan bantuan dari orang lain juga membutuhkan sosialisasi terutama dalam pekerjaannya. Dengan demikian, pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* dapat dijadikan prediksi peningkatan motivasi kerja pada uji regresi. Maka dari itu, Shafira Tour and Travel perlu meningkatkan program pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations*, agar motivasi kerja karyawan dapat dicapai guna mewujudkan tujuan perusahaan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara simultan dan parsial.

a. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara simultan

Pada tabel 4.8 “anovva”, akan diketahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Acuan dalam penentuan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan nilai *P value* dan taraf signifikan 5%. Jika *P value* > 0,05 maka H1 ditolak dan H0 diterima. Jika *P value* < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pada tabel Anova diketahui nilai *P value* atau nilai sig adalah 0,006. Maka $0,006 < 0,05$ artinya H1 diterima dan H0 ditolak atau menunjukkan koefisien regresi signifikan. Kesimpulannya pelatihan sumber daya manusia (X1) dan *employee relations* (X2) dapat menjadi pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

b. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara parsial

i. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja

Hasil pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel “correlation” dimana nilai *p value* dari variabel pelatihan sumber daya manusia adalah 0,001. Dari nilai tersebut akan diketahui hubungan signifikan antara variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) terhadap motivasi kerja (Y). Nilai *p value* pelatihan sumber daya manusia lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka H1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

ii. Pengaruh *employee relations* terhadap motivasi kerja

Variabel *employee relations* memiliki nilai pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,004. Yang artinya bahwa nilai *p value* atau *sig* lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Maka H1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel *employee relations* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

2. Nilai hubungan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara simultan dan parsial.

a. Nilai hubungan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara simultan

Nilai hubungan antar variabel ini dapat dilihat pada tabel “Model Summary”. Dalam

tabel tersebut dapat mengetahui nilai hubungan dari pengujian. Nilai hubungan diperoleh dari nilai R, dari nilai R akan dapat diketahui seberapa besar nilai koefisien regresi variabel pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja. Nilai R sebesar 0,526 yang artinya hubungan atau nilai korelasi variabel independen dan variabel dependen sedang. Karena nilai korelasi 0,400 – 0,599 mengartikan bahwa nilai hubungan korelasi yang sedang dari variabel bebas ke variabel terikat.

b. Nilai hubungan antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara parsial

i. Nilai hubungan antara pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja

Nilai hubungan pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja ini dapat diketahui pada tabel “correlation”, Nilai korelasi pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,51 dan *p value* 0,001. Nilai korelasi antara 0,400 – 0,599 menunjukkan hubungan yang sedang, nilai *P value* < 0,05 maka dikatakan signifikan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia memiliki nilai korelasi sedang dan signifikan terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

ii. Nilai hubungan antara *employee relations* terhadap motivasi kerja

Nilai hubungan *employee relations* terhadap motivasi kerja ini dapat diketahui

pada tabel “correlation”, Nilai korelasi *employee relations* terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,436 dan *p value* 0,004. Nilai korelasi antara 0,400 – 0,599 menunjukkan hubungan yang sedang, nilai *P value* < 0,05 maka dikatakan signifikan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *employee relations* memiliki nilai korelasi sedang dan signifikan terhadap motivasi kerja di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

3. Nilai hubungan tertinggi atau terdominasi antara pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi kerja secara simultan dan parsial.

Nilai hubungan terdominasi terhadap motivasi kerja dapat diketahui pada tabel 4.6 “correlation”. Pada variabel pelatihan sumber daya manusia memiliki nilai korelasi 0,51 dan *p value* 0,001. Dari hasil tersebut diketahui bahwa pelatihan sumber daya manusia memiliki hubungan korelasi yang sedang (dapat dilihat pada tabel 4.3). Begitupula dengan variabel *employee relations*, nilai korelasi *employee relations* terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,436 dan *p value* 0,004. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *employee relations* juga memiliki nilai korelasi yang sedang. Variabel pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* sama-sama memiliki hasil korelasi yang sedang, namun jika dilihat dari angkanya maka yang lebih unggul adalah variabel pelatihan sumber daya manusia.

4. Prediksi pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* terhadap motivasi di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Pada tabel 4.9 Model Summary dibagian SEE (*Std. Error of thr Estimate*) diketahui nilainya adalah 3,271. Nilai tersebut dijadikan pengujian apakah model regresi dapat memprediksi variabel independen dengan baik. Nilai SEE ini akan dibandingkan dengan nilai simpangan baku (*standart deviation*) dan hasilnya jika lebih besar simpangan baku maka dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Nilai SEE adalah sebesar 3,271 dan nilai *standart deviation* variabel Y adalah 3,732. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai SEE (*Std. Error of thr Estimate*) memiliki nilai lebih kecil dari *standart deviation* ($3,271 < 3,732$). Jadi model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y).

B. Saran

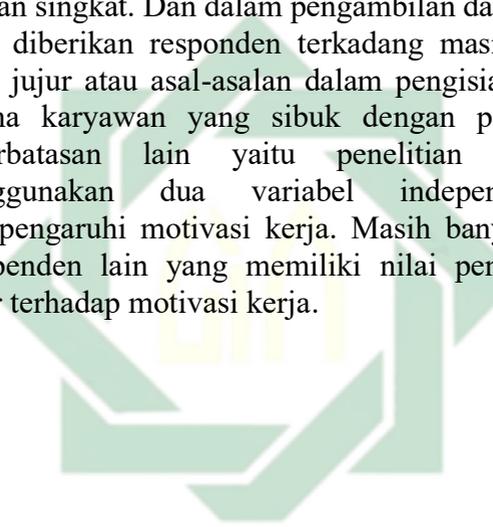
Berdasarkan pemaparan laporan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya maupun bagi Shafira Tour and Travel Sidoarjo. Berikut beberapa saran tersebut:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memberikan variabel baru mengenai pengaruh dari motivasi kerja selain dari pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations*.
 - b) Diharapkan peneliti selanjutnya lebih menambah referensi mengenai motivasi kerja agar penelitian dapat lebih baik dan lebih lengkap.
2. Bagi Shafira Tour and Travel Sidoarjo
 - a) Diharapkan Shafira Tour and Travel Sidoarjo dapat lebih memperhatikan program pelatihan sumber daya manusia dan *employee relations* di

perusahaan, karena kedua hal tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih belum sempurna dan terdapat kelemahan maupun keterbatasan. Keterbatasan peneliti adalah karena waktu penelitian yang dilakukan dengan singkat. Dan dalam pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang masih ada yang tidak jujur atau asal-asalan dalam pengisian kuesioner karena karyawan yang sibuk dengan pekerjaannya. Keterbatasan lain yaitu penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi motivasi kerja. Masih banyak variabel independen lain yang memiliki nilai pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4, no. 1 (2019): 47–62.
- Alhabsyi, Mashur, Kamaruddin, and Rustina. "Analisis Ayat Al-Qur'an Terhadap Konsep Human Relation." *Prosiding Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society 5.0 (KIIIES 5.0)* 1 (2022): 268–272.
- Andjarwati, Tri. "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland." *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 1, no. 1 (2015): 45–54.
- Ardian, Noni. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB." *Jurnal* 4, no. 2 (2019): 119–132.
- Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)." *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 8, no. 1 (2018): 13–31.
- Arifin, Bobby Hermawan. "Effect of Employee Relations on Work Motivation of PT. Joop Fine Interiors." *Jurnal Spektrum Komunikasi* 8, no. 2 (2020): 127–135.
- Aruan, Daniel Arfan. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (2013): 566–574.
- Baharuddin, Ayu Amaliah, Muh. Ikhwan Musa, and

- Burhanuddin. “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 1, no. 1 (2022): 55–62.
- Bajaj, Roopali, Shailni Sinha, and Vineet Tiwari. “Crucial Factors of Human Resource Management for Good Employee Relations: A Case Study.” *Int J Mining Metallurgy Mech Eng* 1, no. 2 (2013): 90–92.
- Baribin, Diah Pranitasari, and Cici Bela Saputri. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11, no. 1 (2020): 46–61.
- Cahya, Agus Dwi, Ocsalino Damare, and Catur Harjo. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik.” *Economics and Digital Business Review* 2, no. 2 (2021): 214–221.
- Damingun. “Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Ekonomi Manajemen* 10, no. 1 (2016): 69–82.
- Dewi Surani, Listiawati, Merli Andini, and Naufal Mahdy. “Pelatihan Macrame Untuk Meningkatkan Keterampilan Ibu-Ibu Rumah Tangga Produktif Di Lingkungan Kelurahan Dalung.” *Jurnal Abdimas Bina Bangsa* 1, no. 2 (2020): 143–152.
- Dian Kusuma Wardani, M S. *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif Dan Asosiatif)*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Endayani, Fatmasari, Djamhur Hamid, and Mochamad Djudi. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen).” *Brawijaya University* (2015): 1–7.

- Fahrozi, Ridwan, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, Novingky Ferdinand, and Sawqi Saad El Hasan. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta.” *Jurnal Tadbir Peradaban* 2, no. 1 (2022): 73–79.
- Fathurahman, Fikri Muhammad, and Eeng Ahman. “Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung.” *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 1 (2020): 35–46.
- Fauzi, Usman. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2014): 172–185.
- Fitriana, and Selvia Nuriasari. “Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan SDM Divisi Customer Service Di PT. Bank Lampung KCP Natar.” *Adzkiya: Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah* 8, no. 1 (2020): 1–20.
- Fitriani, Ratna, and Muhyadi. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta.” *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-SI* 7, no. 3 (2018): 273–281.
- Fure, Ferdianto, Joyce Lopian, and Rita Taroreh. “Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk, Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di J.CO Manado.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 3, no. 1 (2015): 367–377.
- Gobel, Meryanti. “Analisis Efisiensi Biaya Operasional Melalui Pengelolaan Tunjangan Makan Dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pada Perusahaan Jasa Outsourcing.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4 (2013): 1868–1879.
- Gunawan, I Kadek Mas Adi, Ni Made Ariani, and Putu Ratih

- Pertiwi. “Pengaruh Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Sheraton Bali Kuta Resort.” *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* 3, no. 1 (2019): 34–52.
- Handoko, Dicky Surya, and Muis Fauzi Rambe. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 31–45.
- Haniyah, Renata Ayu. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Plasa Telkom Lembong Bandung.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 3 (2019): 519–525.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 71–80.
- Henriani, Rosdianti Razak, and Hafiz Elfiansyah Parawu. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endrekang.” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2, no. 4 (2021): 1427–1441.
- Hermawan Arifin, Boby. “Pengaruh Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Joop Fine Interiors.” *Jurnal Spektrum Komunikasi* 8, no. 2 (2020): 127–135.
- Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method)*. Kuningan: Hidayatul Quran, 2019. h
- Hidayat, A A. *Menyusun Instrumen Penelitian \& Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books Publishing, 2021.
- Holid, Abdul, and Rini Intansari Meilani. “Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

- Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3, no. 1 (2018): 201.
- Irawan, Enjang Pera. “Penerapan Peran Public Relations Pada Program Employee Relations Sebagai Upaya Meningkatkan Loyalitas Karyawan.” *LONTAR Jurnal Ilmu Komunikasi* 3, no. 3 (2015): 15–26.
- Iskandar, A, M Muttaqin, S V Dewi, J Jamaludin, I HM, C Prianto, R S Siregar, et al. *Statistika Bidang Teknologi Informasi*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Jannah, Nur A’yani, Syukron Sazly, and Ferry Kartawijaya. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2021): 9–18.
- Karweti, Engkay. “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang.” *Journal Penelitian Pendidikan* 11, no. 2 (2010): 77–89.
- kemenag. “Abasa 1-10.” Accessed January 12, 2023. <https://quran.kemenag.go.id/surah/80/1>.
- kemenag. “Al Jumuah 2.” Accessed January 12, 2023. <https://quran.kemenag.go.id/surah/62/2>.
- kemenag. “At Taubah 105.” Accessed January 12, 2023. <https://quran.kemenag.go.id/surah/9/105>.
- Lestari, Maya Fitri, and Sofia Ulfa Eka Hadiyanti. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 13, no. 2 (2019): 92–103.
- Mahreiz, Alba Nadia, and Widya Sastika. “Tinjauan Sosial Media Marketing Melalui Instagram Pada Brand This! By Alifah Ratu Oleh CV. Fandi Universal Tahun 2020.” *e-Proceeding of Applied Science* 6, no. 2 (2020): 2844–2857.

- Mardiatmoko, Gun. “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda.” *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020): 333–342.
- Martina, Sopa, and Didin Syarifuddin. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dfolokasiwisata Baturraden.” *Jurnal Pariwisata* I, no. 1 (2014): 28–34.
- Maulyan, Feti Fatimah. “Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review.” *Jurnal Sain Manajemen* 1, no. 1 (2019): 40–50.
- Meidita, Anggi. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.” *Anggi* 2, no. 2 (2019): 226–237.
- Nahrisah, Ezzah, and Sarah Imelda. “Dimensi Organizational Citizenship Behaviour Dalam Kinerja Organisasi.” *Ilmiah Kohesi* 3, no. 3 (2019): 40–51.
- Ningrum, Anis Ramadian. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kharisma Jaya Mandiri Raya.” Stie Mahardhika Surabaya, 2020.
- Nisa, Nova Khoirun. “Employee Engagement Di Shafira Tour And Travel.” UIN Sunan Ampel Surabaya, 2021.
- Nugraha, Fajriana, and Suherna. “Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung).” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 3, no. 1 (2019): 37–52.
- Nugroho, Marno Nugroho, and Renjana Paradifa. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.” *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11, no. 1 (2020): 149–168.

- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. *Pelatihan Dan Pengembangan SDM: Teori Dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019.
- Nursetiawan, Irfan. “Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kuantitatif Di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis).” *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 3, no. 2 (2017): 131–143.
- Nuryadin, Muhammad Teguh, Riswan Yunida, and Shinta Febiyansari. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin.” *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 3, no. 1 (2019): 11–18.
- Octanisa, Dheanita Sekarini, Ni Ratna Sari, and Ni Made Ariani. “Pengaruh Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Intercontinental Bali Resort.” *Cakrawala - Jurnal Humaniora* 18, no. 2 (2019): 1–26.
- Pangestu, Aji, Muhammad Yamin Siregar, and Isnaniah. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 1, no. 1 (2020): 1–10.
- Panjaitan, Mangasa. “Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 4, no. 1 (2018): 52–60.
- Pati, Ignasius Raimundus. “Pengaruh Game Online Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di SD Kristen Citra Bangsa.” *Jurnal Mahasiswa Pendidikan Informatika* 1, no. 1 (2019): 37–41.
- Permana, Dinda Bayu. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pertamina (Persero) Samarinda.” *Administrasi Publik* 2, no. 2 (2018): 105–112.
- Perwiranegara, Paksi Bagaskara Ratu, and Sukendro. “Analisis Kebugaran Jasmani Atlet Panahan.” *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan Indonesia (JOKI)* 2, no. 1 (2021): 39.
- Prabowo, Lindu. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 8, no. 1 (2018): 24–31.
- Rahmat Hidayat Harahap. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Sentral Inti Gas Medan.” *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 1, no. 4 (2021): 28–39.
- Rahmi, Fathiya Nur, Hanny Hafiar, and Priyo Subekti. “Strategi Employee Relations Management Di Pt. Kemfarm Indonesia.” *Commed : Jurnal Komunikasi dan Media* 2, no. 2 (2018): 36–54.
- Razak, Firdha. “Hubungan Kemampuan Awal Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Matematika Pada Siswa Kelas VII SMP Pesantren Immim Putri Minasatene Relationship of Initial Capacity Critical Thinking Ability in Mathematics Class Vii Smp Boarding Immim Putri Minasatene.” *Jurnal “Musharafa”* 6, no. 1 (2017): 2086–4280.
- Rohmah, Nurruli, Fatur. “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Saya Manusia.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2018): 1–11.
- Rosita. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Dinas Pendapatan Provinsi Riau.” Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2012. <http://repository.uin-suska.ac.id/8015/>.
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Rumokoy, Debora Yublina, and Rini Fatmawati. “Pengaruh

Motivasi (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri) Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Di Instalasi Bedah Rumah Sakit Khatolik St. Vincentius A Paluo Surabaya).” *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi* 16, no. 1 (2017): 31–38.

Saragih, Megasari Gusandra, Liharman Saragih, Johannes Wilfrid Pangihutan Purba, and Pawan Darasa Panjaitan. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar -Dasar Memulai Penelitian*. Yayasan Kita Menulis, 2021.

Sari, Elisa, and Rina Dwiarti. “Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta.” *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 6, no. 1 (2018): 58–77.

Setianingsih, I Gusti Agung Ayu Nita, Agus Muriawan Putra, and Putu Ratih Pertiwi. “Pengaruh Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di u Pashaa Seminyak.” *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* 5, no. 2 (2021): 27–51.

Setiawan, Abdi. “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.” *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik* 8, no. 2 (2018): 191–203.

Setyawan, Ryan Ari, and Walter F Atapukan. “Pengukuran Usability Website E-Commerce Sambal Nyoss Menggunakan Metode Skala Likert.” *Compiler* 7, no. 1 (2018): 54–61.

Shihab, M Quraish. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur’an Volume 14*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Shihab, M Quraish. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur’an Volume 15*. Vol. 15. Jakarta: Lentera

Hati, 2012.

- Shihab, M Quraish. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an Volume 5*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Simanjuntak, Free Antonius, and Edy. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan." *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya* 1, no. 1 (2022): 62–68.
- Sinaga, Sarman. "Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan." *Jurnal Darma Agung* 28, no. 1 (2020): 132.
- Siregar, Irawadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1, no. 2 (2021): 170–176.
- Siregar, Isra Adawiyah, and Mukthi Halwi. "Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam." *ALACRITY: Journal Of Education* 1, no. 1 (2021): 80–86.
- Sobar, Ahmad Kahfi. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Bandung." Universitas Pendidikan Indonesia., 2016.
- Sofi'i, Achmad. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intention To Leave Dengan Kompensasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Pt Bentoel Prima)." Universitas Muhammadiyah Malang, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sulfiani, Andi Ni'mah. "Pelaksanaan Pelatihan Oleh LPTTG Malindo Dengan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Salulemo." *Public Administration Journal* 3, no. 2 (2020): 58–65.
- Wahyudi. "Five Components of Work Motivation in the

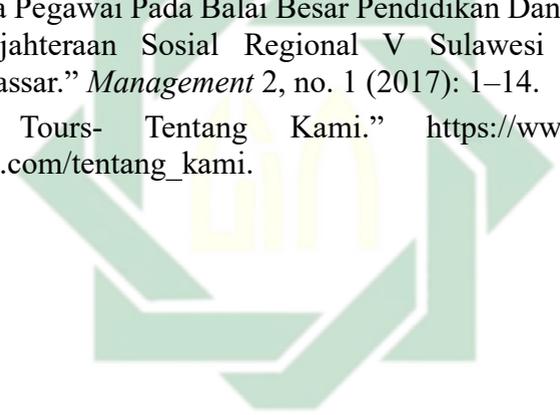
Achievement of Lecturer Performance.” *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* 5, no. 2 (2022): 466–473.

Wijoyo, Hadion. *Membangun SDM Tangguh Di Tengah Gelombang*. Insan Cend. Solok: Insan Cendekia Mandiri, 2021.

Wiranto, Bramantyo Dhanurgra, Amelia Sidik, and Felicia Goenawan. “Efektivitas Instagram Axioo Sebagai Media Iklan.” *Jurnal E-Komunikasi* 6, no. 2 (2018): 1–8.

Yunior, David Roge. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar.” *Management* 2, no. 1 (2017): 1–14.

“Shafira Tours- Tentang Kami.” https://www.shafira-tours.com/tentang_kami.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A