

**UPAYA MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN (AET TRAVEL PT. PENJURU WISATA  
NEGERI KOTA PEKANBARU)**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata (SI) Manajemen Dakwah (S.Sos)

Oleh :

**MARDHO TILLAH**  
**NIM. 11644200768**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2020**



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
 كلية الدعوة و الاتصال  
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION  
 Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

**PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH**

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

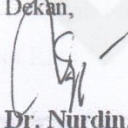
Nama : Mardho Tillah  
 NIM : 11644200768  
 Judul : **Upaya Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru)**

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:


Hari : Selasa  
 Tanggal : 08 Desember 2020

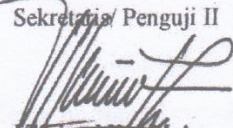
Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.


Pekanbaru, 21 Desember 2020  
 Dekan,

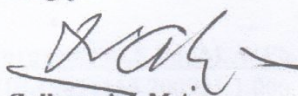
  
 Dr. Nurdin, MA  
 NIP. 19660620 200604 1 015

**Tim Penguji**

Ketua/ Penguji I  
  
 Drs. Imron Rosidi, S.Pd.,M.A., Ph.D  
 NIP. 19811118 200901 1 006

Sekretaris/ Penguji II  
  
 Khairuddin, M.Ag  
 NIP. 19720817 200910 1 002

Penguji III  
  
 Perdamaian Hsb, M.Ag  
 NIP. 19621124 199603 1 001

Penguji IV  
  
 Zulkarnaini, M.Ag  
 NIP. 19710212 200312 1 002

- Hak Cipta Ditanggungjawabkan oleh UIN Suska Riau
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**  
**كلية الدعوة و علم الاتصال**  
**FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE**  
 Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, serta perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara

Nama : **Mardho Tillah**  
 NIM : **11644200768**  
 Jurusan : **Manajemen Dakwah**  
 Judul Skripsi : **“Upaya Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru)”**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pembimbing

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

**Artis, S.Ag., M.I.Kom**  
 NIP.19680607 200701 1 047

**Imron Rosidi, S.Pd., M.A., Ph.D**  
 NIP.19811118 200901 1 006

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 1. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan harus memperhatikan kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak diperkenankan untuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**كلية الدعوة و علم الاتصال**  
**FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION**

Jl. H.R. Soebrantans No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

**LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mardho Tillah  
 Nim : 11644200768  
 Tempat /tanggal lahir : Tj.Rumbio, 03 Oktober 1998  
 Jurusan : Manajemen Dakwah  
 Judul skripsi : **"Upaya Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru)".**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau serta undang-undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 18 Januari 2021

Yang membuat pernyataan,


**Mardho Tillah**  
**NIM. 11644200768**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menggunakan sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa menuliskan sumber.  
 a. Pengutipan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan untuk tujuan komersial atau keuntungan ekonomi.  
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pekanbaru, 04 November 2020

**Hal** : Nota Dinas  
**Lampiran** : 1 (Satu) Eksemplar  
**Perihal** : Pengajuan Skripsi

Kepada Yth,

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

Di

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wh*

Dengan Hormat,

Setelah kami mengadakan pemeriksaan dan perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi mahasiswa berikut ini :

Nama : Mardho Tillah  
 NIM : 11644200768  
 Jurusan : Manajemen Dakwah  
 Konsentrasi : Manajemen Travel Haji Dan Umrah

Dapat diajukan menempuh ujian skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan judul **“Upaya Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Aet Travel P.T. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru)”**.

Harapan agar dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat di panggil untuk diuji dalam sidang **Munaqasah** Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikianlah surat ini dibuat, atas perhatiannya terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui,  
 Pembimbing

**Artis, S.Ag. M.I.Kom**  
 NIP.19680607 200701 1 047

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan harus untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### UPAYA MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (AET TRAVEL PT. PENJURU WISATA NEGERI KOTA PEKANBARU).

Oleh:  
**Mardho Tillah**

Penelitian ini dilatar belakangi dari era globalisasi sebagai era tanpa batas, dengan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha memenangkan persaingan dengan mendayagunakan segenap sumber daya yang dimiliki. Salah satunya ialah sumber daya manusia. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini ialah deskriptif kualitatif yaitu dengan mempelajari masalah-masalah yang ada menggambarkan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fenomena yang diangkat dalam penelitian ini. Peneliti menemukan bahwa upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut: *Pertama* promosi yang diberikan terhadap karyawan terdapat dua promosi yaitu promosi jabatan dan bentuk finansial, *kedua* prestasi kerja yaitu apresiasi manajer terhadap prestasi kinerja karyawan dengan memberi ucapan selamat dan bentuk finansial seperti diberikan bonus tertentu, *ketiga* pekerjaan itu sendiri semua pekerjaan yang diberikan pada karyawan telah diamanahkan kepada karyawan dan karyawan berkewajiban atas tugas yang telah diberikan padanya namun tetap dalam pengawasan atasan, *keempat* penghargaan bentuk penghargaan yang diberikan manajer terhadap kinerja karyawan yaitu dalam bentuk finansial, ucapan selamat, dan promosi jabatan, *kelima* tanggung jawab merupakan salah satu nilai karakter yang perlu ditanamkan didalam pribadi setiap karyawan dengan cara memberikan tugas kepada karyawan sesuai kemampuannya kemudian memberikan arahan dan tetap memonitoring dalam bentuk komunikasi dan koordinasi selama proses penyelesaian tugas, kemudian melakukan evaluasi dan penilaian, *keenam* pengakuan dengan tahapan penilaian yaitu harian, bulanan, tribulan, semester dan tahunan penilaian ini sebagai bahan evaluasi berkala maupun langsung, *ketujuh* keberhasilan dalam bekerja standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik benar dan tepat waktu.

**Kata kunci:** Upaya Manajer, Meningkatkan Kinerja Karyawan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

### MANAGER'S EFFORTS IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE (AET TRAVEL PT. TOURIST TOURIST CITY OF PEKANBARU).

By:  
**Mardho Tillah**

This study is based on the era of globalization as an unlimited era, with the increasingly competitive business world. Every company is trying to win the competition by utilizing all the resources owned. One of them is human resources (HR). The purpose of being achieved in this study is to know more how managers' efforts in improving the performance of AET Travel PT. Tourist Tourist City of Pekanbaru City. This type of research is descriptive qualitative by studying the problems that exist to be described systematically and accurately of the phenomenon raised in this study. The researchers found that the employee's efforts to be in the management of the employee's performance is as follows: first promotion given to the employees there are two promotions, the promotion of office and the financial from of the workplace of the employee of the employee of the employee performance of the employee performance and the financial form such as the given bonus, the third job is the work of the employees of the employee itself work is employed on the employees is employed to employees and employees obligated on the task of obstacle to the task that is given to him but still in the supervisor of the task that the given duties of the task that is given to it but still in the supervision of the superiors, the fourth awards of the supervision of the awards, the firm appreciation of the employees of the employees, the evidence of the employees, the primary responsibility, the prospects of character to need to implanted in the person of employees by assigning the employee to suite the administration and then still monitor the form of communication and coordination during the process of completion and task, and the evaluation and assessment, the six recognition with the stage of assessment is daily, monthly, bulban, semester and annual assessment as a material period of periodic or direct, seventh success in working standards the successful applied company that is employee capable of completing the task well properly and on time.

**Keywords: Manager's Efforts, Improve Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikumWr. Wb*

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas segala limpahan rahmat dan karuni-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul:” Upaya Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru”, dapat penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selanjutnya sholawat beserta salam tidak lupa pula kita hadiahkan kepada junjungan alam pembawa risalah yakni Nabi Muhammad SAW. Karena ialah kita semua bisa merasakan berbagai kenikmatan seperti saat ini. Dan mudah-mudahan kita semua akan diberikan syafaatnya di yaumul akhir nanti, amin.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya dan terkhusus buat kedua orang tua penulis yaitu, **Ayahanda Abdurrahman dan Ibunda Teti** yang telah membimbing, memberikan semangat, memberikan dorongan dan menasehati penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian tidak lupa juga penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Akhmad mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Drs. H. Suryan A. Jamrah, MA, Dr. H. Kusnedi, M. Pd, dan Drs. H. Promadi, MA, Ph.D selaku wakil Rektor 1, II, dan III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Nurdin A. Halim, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Dr. Masduki, M.Ag, Dr. Toni Hartono, M.Si, dan Dr. Azni, M.Ag selaku Wakil Dekan I,II, dan III fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Imron rosidi, S.Pd., MA., Ph. D selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah dan selaku Pembimbing Akademik (PA), yang telah banyak memberikan arahan serta dukungan kepada penulis dan selalu bersedia mendengarkan keluh kesah penulis, serta memberikan bantuan dalam mencari solusi dari setiap masalah yang dialami penulis.
6. Khairudin, M.Ag selaku Sekretaris Prodi Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Artis, M.I.Kom Selaku pembimbing, yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi serta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang bermanfaat bagi penulis kedepannya.
8. Pipir Romadi, S.Kom.I.,MM, selaku dosen, abang senior yang selalu memberikan nasehat, motivasi dan berbagi ilmu serta pengalaman kepada penulis selama menjalani studi di fakultas dakwa dan komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak dan ibu dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis baik secara teoritis maupun secara praktis.
10. Karyawan/i Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi selama perkuliahan berlangsung.
11. Syamsul Bahri Samin selaku Area Manajer di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru, Rahmad Ramadhan, S.Pd selaku kabag. Umrah di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru, beserta seluruh karyawan/i di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Haricipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

12. Yang teristimewa dan tersayang adek-adek ku Mia Oktavia, Habiburrahman, dan yang selalu menemani Fahmul Islami, S.H Serta seluruh keluarga besar atas dorongan dan motivasi baik secara moril maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.

13. Dan saya berterimakasih juga kepada abang tingkat fakultas dakwah dan komunikasi zulfajri akbar yang telah membantu dan mengajarkan saya dalam pembuatan skripsi ini.

14. Sahabat- sahabat senasib seperjuangan Putri Yanti, S.Sos, Eka Putri, Sri Wahyuni Hasnur, Putri Darmayanti, S.Sos, Siti Aminah, S.Sos, Dewi Kumala Sari, dan seluruh teman yang tidak mungkin bisa disebutkan satu persatu Semoga kita semua selalu dalam lindungan Allah SWT.

15. Teman-teman kukerta angkatan 43 Desa Jatimulya yang selalu memberikan semangat dan pengorbanan dengan ikhlas.

16. Teman-teman magang di Aet Travel Pt. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan bernilai ibadah dan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai perbaikan dimasa akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini memberika banyak manfaat kepada yang membacanya. *Amin Ya Rabbal' Alamin. Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Pekanbaru, September 2020  
Penulis

**Mardho Tillah**  
**NIM. 11644200768**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Penegasan Istilah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	7
A. Kajian Teori .....	7
1. Upaya .....	7
2. Manajer .....	7
3. Kinerja Karyawan .....	9
4. Motivasi .....	11
B. Kajian Terdahulu.....	15
C. Kerangka Pikir .....	19
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	21
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian .....	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	21
C. Sumber Data .....	21
D. Informan Penelitian .....	22
E. Teknik Pengumpulan Data .....	22
F. Teknik Analisis Data .....	23



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Sejarah Berdirinya Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru .....	25
B. Visi dan Misi Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru .....	26
C. Manajemen Pelayanan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru .....	27
D. Struktur Manajemen Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru .....	28
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
A. Hasil Penelitian .....	29
B. Pembahasan .....	38
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>46</b>
A. Kesimpulan .....	46
B. Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data karyawan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri setiap tahunnya .....	3
-----------	--------------------------------------------------------------------------	---



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir .....	20
Gambar 4.1	Struktur Manajemen Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru .....	28





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rukun Islam adalah lima tindakan dasar dalam Islam, dianggap sebagai pondasi wajib bagi orang-orang beriman dan merupakan dasar dari kehidupan muslim. Rukun Islam terdiri dari lima perkara yaitu, *pertama* membaca dua klimah syahadat, *kedua* mendirikan shalat, *ketiga* membayar zakat, *keempat* melaksanakan puasa dibulan ramadhan, *kelima* naik haji bagi yang mampu.

Rukun Islam yang terakhir adalah naik haji ke baitullah. Maksudnya adalah berkunjung ketanah suci untuk melaksanakan serangkaian amal ibadah sesuai dengan syarat, rukun, dan waktu yang telah di tentukan. Ibadah haji ditentukan kepada muslim yang mampu. Pengertian mampu atau kuasa yaitu mempunyai bekal yang cukup untuk pergi dan bekal bagi keluarga yang ditinggalkannya. Sama halnya dengan umrah yang dapat dilakukan pada bulan-bulan lain selain bulan Dzulhijjah.

Haji dan umrah merupakan suatu kegiatan rohani yang didalamnya terdapat pengorbanan ungkapan rasa syukur, berbuat kebajikan dengan kerelaan hati, melaksanakan perintah Allah, serta mewujudkan pertemuan besar dengan umat Islam lainnya di seluruh dunia. Firman Allah SWT surah Al-Baqarah ayat 125:

وَإِذْ جَعَلْنَا الْبَيْتَ مَثَابَةً لِّلنَّاسِ وَأَمْنًا وَاتَّخِذُوا مِن مَّقَامِ إِبْرَاهِيمَ مُصَلًّى وَعَهِدْنَا إِلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ أَن طَهِّرَا بَيْتِيَ لِلطَّائِفِينَ وَالْقَائِمِينَ وَالرُّكَّعِ السُّجُودِ ﴿١٢٥﴾

Artinya: *dan (ingatlah), ketika Kami menjadikan rumah itu (Baitullah) tempat berkumpul bagi manusia dan tempat yang aman. dan Jadikanlah sebahagian maqam Ibrahim tempat shalat. dan telah Kami perintahkan kepada Ibrahim dan Ismail: "Bersihkanlah rumah-Ku untuk orang-orang yang thawaf, yang i'tikaf, yang ruku' dan yang sujud".<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Quran dan Terjemahan*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1971), Hlm. 19

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Haji dan umrah adalah dua ibadah yang berbeda tetapi memiliki tempat yang sama yaitu di kota Makkah, perbedaan dari kedua ibadah ini terlihat dari hukumnya apabila ibadah haji wajib dikerjakan bagi yang mampu menilai satu kali dalam seumur hidup karna termasuk salah satu dari rukun Islam yang kelima syahadat, shalat, zakat, puasa, dan ibadah haji. Sedangkan ibadah umrah adalah hukumnya sunnah. Tidak hanya sebatas hukum syarat rukun dari kedua ibadah ini memiliki sedikit perbedaan termasuk waktu pelaksanaannya.

Untuk pengertian haji sendiri apabila dilihat dari segi bahasa adalah menyengaja, sedangkan pengertiannya dari sisi istilah syarah adalah berkunjung ke baitullah yang ada di kota Makkah pada waktu tertentu yaitu bulan Dzulhijjah guna mengerjakan ibadah haji sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam syariat agama Islam. Adapun jika melihat pengertian ibadah haji dari sisi pengertian umum maka sudah mencakup termasuk haji dan umrah.

Era globalisasi sebagai era tanpa batas, salah satunya ditandai dengan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha memenangkan persaingan dengan mendayagunakan segenap sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya itu adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang memegang peran sentral di perusahaan. Hal ini karena peralatan secanggih apapun tidak akan berarti tanpa adanya SDM yang mampu dimanfaatkan demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya peran SDM, maka merupakan harapan setiap perusahaan memiliki manusia-manusia berkualitas yang akan memudahkan mereka dalam mencapai tujuannya. Namun, kualitas tinggi (kemampuan) saja belum cukup untuk melahirkan kinerja yang baik, karena kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi karyawan. Dengan asumsi bahwa kemampuan karyawan telah memadai, maka perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi karyawan.

Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri adalah salah satu biro perjalanan yang menyediakan tiket haji khusus dan umrah, dan siap untuk



melayani para calon jamaah haji khusus dan umrah. Awalnya Aet Travel ini hanya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan tiket pesawat dan penyelenggaraan Tour, kemudian dengan terus meningkatnya jumlah jamaah umrah Indonesia setiap tahunnya Aet Travel mulai melebarkan usahanya ke bidang penyelenggaraan umrah. selain karena potensi pasar yang besar dan bertumbuh setiap tahunnya, ia menganggap bergerak dibidang penyelenggaraan umrah juga mengandung unsur ibadah.

Fenomena dilapangan yang penulis lihat karyawan di Aet Travel PT. Penjurur Wisata Negeri terjadinya naik turun jumlah karyawan yaitu pada tahun 2016 jumlah karyawan 11 orang karyawan, pada tahun 2017 jumlah karyawan meningkat yaitu 16 orang karyawan, pada tahun 2018 karyawan masih tetap yaitu 16 orang karyawan, dan pada tahun 2019 terjadi penurunan karyawan jumlah karyawan pada tahun ini hanya 13 orang karyawan. sehingga tanggung jawab karyawan pun mulai bertambah. Namun, tidak menyebabkan kinerja mereka menurun. Berkurangnya karyawan di Aet Travel PT. Penjurur Wisata Negeri disebabkan beberapa faktor antara lain: pindah Area, mendapatkan Job baru dan faktor-faktor lainnya.<sup>2</sup>

**Tabel 1.1**  
**Data karyiawan Aet Travel PT. Penjurur Wisata Negeri setiap tahunnya**

Tahun	Jumlah
2016	11
2017	16
2018	16
2019	13

Oleh sebab itu penulis ingin meneliti bagaimana upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan tersebut telah mampu menjadi pesaing dari perusahaan-perusahaan sejenisnya yang telah lebih dulu berdiri dengan judul: **“UPAYA MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (AET TRAVEL PT. PENJURUR WISATA NEGERI).”**

<sup>2</sup> Hasil Wawancara Dengan Manajer Akhir September 2019 Pukul 16.00

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman judul ini, maka penulis menjelaskan beberapa istilah yang perlu didefinisikan antara lain:

### 1. Upaya

Upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan. Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecah kan persoalan mencari jalan keluar.<sup>3</sup>

Upaya yang saya maksud kan disini adalah upaya yang dilakukan manajer Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Manajer

Manajer adalah mereka yang memiliki tanggung jawab dalam usaha memajukan dan mempertahankan kan perusahaan terutama pada saat-saat sulit. menurut James A.F. Stoner bahwa para manajer sebagai perencana, pengorganisasi, pemimpin, dan pengendali organisasi.<sup>4</sup>

Manajer yang saya maksud disini adalah manajer di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota pekanbaru.

### 3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>5</sup>

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikut sertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

<sup>3</sup> Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), Hlm. 1250

<sup>4</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hlm.

<sup>5</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja "Teori dan Aplikasi"*, (Bandung: Alfabeta, 2013),

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas output dari pekerjaan yang mereka lakukan, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan output, kehadiran karyawan dan lain sebagainya. Ataupun kinerja karyawan diartikan sebagai gabungan dari kemampuan, usaha kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.<sup>6</sup>

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jelaskan, adapun yang menjadi rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan Aet Travel PT. Penjurur Wisata Negeri kota Pekanbaru ?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan Aet Travel PT. Penjurur Wisata Negeri kota Pekanbaru ?

#### 2. Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat Teoritis

- 1) Secara teoritis hasil penelitian ini menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang suatu pengembangan, terutama berkaitan dengan upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan Aet Travel PT. Penjurur Wisata Negeri kota Pekanbaru.
- 2) Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada setiap pembaca supaya digunakan sebagai tambahan bacaan dan sumber data dalam penulisan sejarah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>6</sup> Jurnal Stie Semarang, Vol 7, No 3, Edisi Oktober 2015 (ISSN: 2252-826)

- b. Manfaat praktis
  - 1) Secara praktis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.
  - 2) Dapat menambah koleksi penelitian dipergustakaan khususnya .

#### E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

**BAB I** : Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan serta sistematika penulisan.

**BAB II** : Kajian teori dan kerangka berpikir. Bab ini menguraikan kajian teori, kajian terdahulu yang relevan dengan penelitian dan kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian.

**BAB III** : Metode penelitian. Bab ini menjabarkan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV** : Gambaran umum. Bab ini menjelaskan sejarah Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru.

**BAB V** : HASIL penelitian dan pembahasan. Bab ini memaparkan data yang didapat untuk kemudian dilakukan analisis guna menjawab pertanyaan penelitian.

**BAB VI** : Penutupan. Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## A. Kajian Teori

### 1. Upaya

Upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan. Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar.<sup>7</sup>

Upaya juga diartikan sebagai bagian yang dimainkan oleh orang atau bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.<sup>8</sup> Dari pengertian tersebut dapat diambil garis besar bahwa upaya adalah sesuatu hal yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### 2. Manajer

Manajer adalah mereka yang memiliki tanggung jawab dalam usaha memajukan dan mempertahankan perusahaan terutama pada saat-saat sulit. menurut James A.F. Stoner bahwa para manajer sebagai perencana, pengorganisasi, pemimpin, dan pengendali organisasi. James A.F. Stoner mengatakan bahwa, sebenarnya setiap manajer seperti pemimpin klub olah raga atau direktur utama suatu perusahaan multinasional memegang peranan yang lebih luas untuk menggerakkan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan manajer menjadi vital terutama pada saat penting, seperti ketika kondisi perusahaan berada dalam keadaan yang bermasalah. Contohnya pada saat penjualan terjadi penurunan, demonstrasi buruh, musim panen terjadi kegagalan, krisis ekonomi, dan lain sebagainya.

Yang harus diingat posisi manajer sudah jauh lebih kompleks dibandingkan karyawan jika kita menempatkan keabilitas dan kompetensinya dalam pengambilan keputusan. James A.F. Stoner manajer

<sup>7</sup> *Ob.cit*, Hlm. 1250

<sup>8</sup> Peter Salim dan Yeni Salim, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Modern English Press, 2002), Hlm. 1187



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yaitu, *satu* manajer bekerja dengan dan orang lain, *dua* manajer bertanggung jawab dan bertanggung gugat, *tiga* manajer menyelaraskan tujuan yang saling bertentangan dan menentukan prioritas, *empat* manajer harus berfikir secara analitis dan konseptual, *lima* manajer adalah penengah (mediator), *enam* manajer adalah politikus, *tujuh* manajer adalah diplomat, *delapan* manajer adalah simbol, *Sembilan* manajer mengambil keputusan yang sukar.<sup>9</sup>

Manajer adalah seseorang yang melaksanakan aktivitas manajemen atau pelaku manajemen. Seseorang manajer mengetahui bahwa dalam rangka usaha mencapai sasaran tertentu manusia perlu memperoleh komunikasi, memerlukan rangsangan dan memerlukan kepemimpinan serta kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas secara memuaskan dan yang memberi kepuasan.<sup>10</sup>

Manajer adalah orang yang melaksanakan kegiatan manajemen. Dalam setiap organisasi bisnis, para manajer bertugas untuk memastikan bahwa keseluruhan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat diwujudkan melalui rangkaian kegiatan manajemen, baik yang bersifat fungsional maupun bersifat operasional.

Menjadi seorang manajer bukan perkara mudah, perlu bertahun-tahun pengalaman dan jam terbang serta bidang keilmuan yang mencukupi yang bisa menjadikan ia pantas disebut dan diangkat menjadi seorang manajer. Seorang manajer harus mampu mengatasi masalah dan mampu meramalkan kejadian yang akan terjadi bila sebuah keputusan diambil.

Peranan seorang manajer dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan seorang manajer akan menjadi motivator bagi karyawan-karyawannya dan salah satu ujung tombak dari keberhasilan suatu organisasi. Salah satu tugas atau peran seorang manajer yaitu harus bisa mengatasi konflik yang ada dalam suatu organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik dapat diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan.

<sup>9</sup> *Ob.cit*, Hlm. 10

<sup>10</sup> George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: Alumni, 2012), Hlm. 5

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengordinasikan kegiatan-kegiatannya guna mencapai sasaran suatu organisasi. Posisi manajer menjadi sangat krusial dan diharapkan mempunyai peranan dalam meningkatkan serta menjaga keseimbangan dalam suatu organisasi.

Seorang manajer dalam melakukan tugasnya menjamin ketersediaan, keakuratan, ketepatan, dan keamanan informasi, serta pengaturan organisasi yang baik, serta dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus meningkatkan eksistensi organisasi ditengah-tengah lingkungannya. Keberhasilan menjalankan tugas ini mensyaratkan manajer mempunyai kemampuan multi disiplin, seperti dalam bidang: teknologi, bisnis, manajemen, serta kepemimpinan.

#### a. Keahlian managerial

Untuk dapat mengimplementasikan kegiatan manajemen tersebut sesuai dengan fungsinya masing-masing, maka diperlukan beberapa keahlian manajemen yang diperlukan oleh setiap orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi. Keahlian tersebut antara lain:

- 1) Keahlian teknis
- 2) Keahlian berkomunikasi
- 3) Keahlian konseptual

Selain tiga keahlian diatas, seorang manajer juga dituntut memiliki keahlian berikut:

- 1) Keahlian dalam pengambilan keputusan
- 2) Keahlian dalam mengelola waktu
- 3) Keahlian dalam manajemen global
- 4) Keahlian dalam hal teknologi<sup>11</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang

<sup>11</sup> Pekbis Jurnal, Vol. 9, No. 2, Juli 2017 : 151-160

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dihasilkan selama satu periode waktu. Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>12</sup>

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan dilihat dari kata kinerja berasal dari kata *performance*.

Kata “*performance*” memberikan tiga arti yaitu, *satu* prestasi, *dua* pertunjukan, *tiga* pelaksanaan tugas. Dari pengertian tersebut kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dan prestasi kerja.<sup>13</sup>

b. Indikator kinerja

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk menentukan kinerja pegawai bisa dilihat dari

- 1) Seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan
- 2) Tingkat kejujuran dalam berbagai situasi
- 3) Inisiatif memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas
- 4) Sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam suka atau tidak, menerima atau menolak
- 5) Kerja sama dan keandalan
- 6) Pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan

<sup>12</sup> *Ob.cit*, Hlm. 226

<sup>13</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Wali Press, 2013), Hlm. 45



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7) Pelaksanaan tanggung jawab dan pemanfaatan waktu secara efektif.<sup>14</sup>

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu, Kopelman menyatakan bahwa, kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor yaitu, *satu* lingkungan, *dua* karakteristik individu, *tiga* karakteristik organisasi, *empat* karakteristik pekerjaan.

Menurut Casio dan Nawawi, faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: *satu* partisipasi SDM, *dua* pengembangan karier, *tiga* komunikasi, kesehatan, dan keselamatan kerja, *empat* penyelesaian konflik, *lima* insentif yang baik, *enam* kebanggaan. Adapun aspek lain yang digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja yaitu, *satu* kemampuan kerja, *dua* kerajinan, *tiga* disiplin, *empat* hubungan kerja, *lima* kepemimpinan atau hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.<sup>15</sup>

d. Kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, bila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi pun akan baik.<sup>16</sup>

#### 4 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi sering diartikan sebagai daya penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang yang disebut oleh sebagai karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.

<sup>14</sup> *Ibid*, Hlm. 48

<sup>15</sup> *Ibid*, Hlm. 50

<sup>16</sup> Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang melibatkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan menjelaskan bahwa ada faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu bertindak sebagai motivator sehingga seseorang bersedia bekerja sama.<sup>17</sup>

Motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak karena dua sebab yaitu kemampuan (ability) dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan, serta dari gerak refleks secara biologis dan psikologis yang menjadi kodrat manusia.<sup>18</sup>

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.<sup>19</sup>

a. Faktor-faktor motivasi

1) Promosi

Promosi ialah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik itu dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat ataupun status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Awal pengembangan karir seseorang yaitu prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercaya kan kepadanya, tanpa prestasi

<sup>17</sup> Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Dasar "Pengertian Dari Masalah"*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 2003), Hlm. 95

<sup>18</sup> Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), Hlm. 79

<sup>19</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber daya Manusia "Teori Konsep Dan Indikator"*, (Yogyakarta: Nusa Media, 2018), Hlm. 23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan jabatan ataupun pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja atau karyawan. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri ataupun tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan lain-lain. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja para karyawan. Penghargaan dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan para karyawan, namun di sisi lain para karyawan harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan pada karyawan yang mempunyai keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.<sup>20</sup>

b. Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

---

<sup>20</sup> Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2013), Hlm. 13-17

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UN Suska Riau.

## 5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

## C. Tujuan motivasi kerja

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>21</sup>

**B. Kajian Terdahulu**

Untuk menghindari kesamaan penulisan dan plagiasi maka dalam penulisan penelitian ini diantaranya penulis cantumkan beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian ini diantara penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan oleh Nanok Hadi Pramono Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, 2013. Dengan judul “Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan (Studi Pada Cv. Tigi Cyber Computer Malang)”. Penelitian pada penulisan ini menggunakan jenis penelitian deskriptif-kualitatif yaitu dengan mempelajari masalah-masalah yang ada, menggambarkan secara sistematis faktual (fakta yang terjadi) dan akurat (dalam pengambilan data). Penelitian ini fokus tentang peranan pemimpin dalam memotivasi

<sup>21</sup> *Ob.cit*, Hlm. 25-27

karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Peranan pemimpin di CV. Tigi Cyber Computer telah melakukan perannya dalam berkomunikasi, mengarahkan dan memberikan bimbingan, perannya dalam memotivasi, pembentukan situasi kerja, pemberian pengawasan dan hukuman, mengetahui kendala-kendala dalam memotivasi serta cara-cara mengatasi permasalahan yang timbul dalam pemberian motivasi.<sup>22</sup> Dari penelitian tersebut yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penulis fokus untuk mengetahui upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Deewar Mahesa Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2010. Dengan Judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Dengan rumusan masalah yaitu *satu* apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, *dua* apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, *tiga* apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variable moderasi, *empat* apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja yang dialami karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya.<sup>23</sup> Dari penelitian tersebut yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penulis fokus untuk mengetahui upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

<sup>22</sup> Nanok Hadi Pramono, *Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan Studi Pada Cv. Tigi Cyber Computer Malang*, (Brawijaya, 2013).

<sup>23</sup> Deewar Mahesa, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java*, (Semarang, 2010).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Zidni Maghfirotul Anam Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013. Dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Jasatec Cabang Gombang”. Dengan rumusan masalah  *satu*  bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan,  *dua*  bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,  *tiga*  bagaimana pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja manajer terhadap kinerja karyawan. teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan teknik dokumentasi dan angket yang berupa sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. jika semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan manajer dan semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.<sup>24</sup> Dari penelitian tersebut yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penulis fokus untuk mengetahui upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penelitian ini dilakukan oleh Rido Sanjaya Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018. Dengan Judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)”. Dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

---

<sup>24</sup> Zidni Maghfirotul Anam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Jasatec Cabang Gombang*, (Yogyakarta, 2013).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai, dan bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat sangat tinggi dilihat dari lima indikator motivasi kerja terdapat tiga indikator yang sesuai dengan motivasi secara Islam. Hal ini dibuktikan dengan telah terpenuhi tiga indikator yaitu tanggung jawab, disiplin, pelayanan.<sup>25</sup> Dari penelitian tersebut yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penulis fokus untuk mengetahui upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Ririvega Kasenda Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi. Dengan Judul “Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu melalui metode kuesioner dan metode penelitian kepustakaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.<sup>26</sup> Dari penelitian tersebut yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penulis fokus untuk mengetahui upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>25</sup> Rido Sanjaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat*, (Lampung, 2018).

<sup>26</sup> Ririvega Kasenda, *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, (Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013), Hlm 853-859.





### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dapat berupa kerangka teori dan dapat pula berupa kerangka penalaran logis. Kerangka berpikir merupakan uraian ringkas tentang teori yang digunakan dan cara menggunakan teori tersebut dalam menjawab pertanyaan penelitian.<sup>27</sup>

Kerangka berpikir itu bersifat operasional yang diturunkan dari satu atau beberapa teori atau dari beberapa pertanyaan-pertanyaan logis. Di dalam kerangka berpikir inilah akan di dudukkan masalah penelitian yang telah di identifikasikan dalam kerangka teoritis yang relavan dan mampu mengungkap, menerangkan serta menunjukkan perspektif terhadap atau dengan masalah penelitian. Untuk mengetahui upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri di gunakan teori mengenai motivasi. Peneliti mengambil tentang faktor-faktor motivasi.

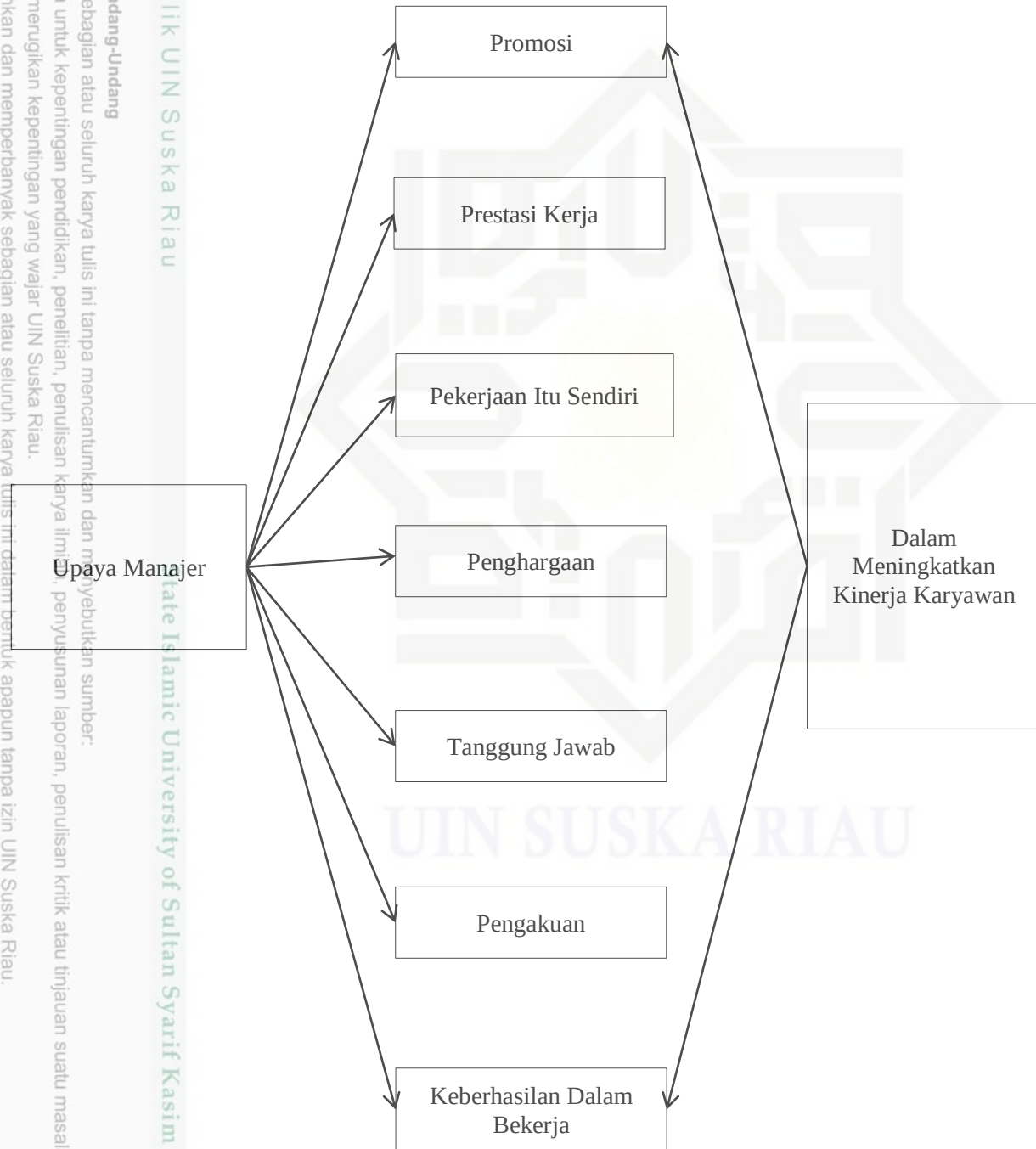
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>27</sup> Cik Hasan Bisri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian dan Penulisan Skripsi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), Hlm. 43

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Kirk dan Miller penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristiwanya.<sup>28</sup>

Penulisan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif-kualitatif yaitu dengan mempelajari masalah-masalah yang ada, menggambarkan secara sistematis faktual (fakta yang terjadi) dan akurat (dalam pengambilan data) kemudian data-data tersebut dianalisis untuk memperoleh kesimpulan.<sup>29</sup>

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri, Pekanbaru, Riau, Indonesia. Waktu penelitian ini terhitung mulai bulan Mei 2019.

### C. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data lapangan (field research) dan data kepustakaan yang digunakan untuk memperoleh data teoritis yang dibahas untuk itu sebagai jenis datanya sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.

<sup>28</sup> Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian "Sosial Dan Pendidikan Teori Aplikasi"*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), Hlm. 92

<sup>29</sup>Tohiri, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), Hlm. 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber data primer diperoleh dari semua informan melalui teknik wawancara dan observasi terhadap obyek penelitian tentang upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam melakukan observasi peneliti menggunakan data primer. Data primer di peroleh dari Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri, Riau.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak lain, sehingga peneliti memperolehnya tidak langsung, sumber sekunder diperoleh dari internet, serta buku mengenai upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga arsip atau catatan yang ada dalam perusahaan, serta buku literatur yang ada diperusahaan yang bersangkutan. Secara spesifik dapat dilihat dari sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan visi serta misi perusahaan.

**D. Informan Penelitian**

informan penelitian adalah objek dari sebuah penelitian kualitatif objek dalam penelitian ini adalah Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri, Riau. Dengan Area manajer bapak Syamsul Bahri Samin, dan beberapa orang staf Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru. Diantaranya bapak Rahmad Ramadhan, bapak Abdul Basit, Ibuk Islah Yasri, dan Ibuk Gusti Sri Weni.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang akan diselidiki.<sup>30</sup> Yang mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

<sup>30</sup> Riduwan, *Metode Riset*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), Hlm. 104

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah percakapan langsung (*face to face*) antara peneliti dan informan, dalam proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab “wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu.”<sup>31</sup>

Proses wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan, terkait dengan penelitian yang penulis lakukan. Sedangkan informan bertugas untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara. Meski demikian informan berhak untuk tidak menjawab pertanyaan yang menurutnya privasi dan rahasia.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>32</sup>

Dokumentasi dalam penelitian ini dapat berupa rekaman, catatan, buku, akan tetapi dapat juga berupa gambar atau benda peninggalan yang berkaitan dengan aktivitas tertentu.

## F. Teknik Analisis Data

Setelah data dari lapangan terkumpul dengan menggunakan metode kualitatif, terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.<sup>33</sup>

<sup>31</sup> Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm. 317

<sup>32</sup> *Ob.cit*, Hlm. 191

<sup>33</sup> Ariesto Hadi Sutopo, Adrianus Arief, *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan NVIVO*, (Jakarta: Penerbit Prenada Media Group, 2010), Hlm. 89

Setelah memperoleh data dari hasil observasi wawancara dan dokumentasi, langkah selanjutnya data-data tersebut di susun dan di analisa menggunakan deskriptif.

Adapun langkah-langkah analisa data kualitatif

1. Reduksi data

merupakan proses pemulihan, penyederhanaan data-data kasar yang di dapat di lokasi penelitian. Langkah reduksi data adalah membuat ringkasan.

2. Penyajian data

adalah menyampaikan informasi berdasarkan data yang di peroleh penelitian dari informan, catatan pengamatan pada waktu mengamati.

3. Menarik kesimpulan (*verifikasi*)

Verifikasi merupakan langkah peninjauan ulang terhadap catatan-catatan lapangan dengan cara menelaah kembali dan dengan bertukar pikiran, untuk mengembangkan kesepakatan inter subjektif atau upaya yang luas untuk menetapkan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Berdirinya Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru

Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri adalah salah satu biro perjalanan yang menyediakan tiket haji khusus dan umrah, dan siap untuk melayani para calon jamaah haji khusus dan umrah. Awalnya Aet Travel ini hanya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan tiket pesawat dan penyelenggaraan Tour, kemudian dengan terus meningkatnya jumlah jamaah umrah Indonesia setiap tahunnya Aet Travel mulai melebarkan usahanya ke bidang penyelenggaraan umrah. selain karena potensi pasar yang besar dan bertumbuh setiap tahunnya, ia menganggap bergerak dibidang penyelenggaraan umrah juga mengandung unsur ibadah.

Pada tahun 2010, Perusahaan ini didirikan oleh dua sahabat Rizki Kurniawan N dan Nasution dalam bentuk CV. Andalas Education Tour (AET). Fokus bergerak pada bidang penjualan tiket pesawat dan perjalanan wisata (Tour).

Pada tahun 2011 CV. Andalas Education Tour (AET), berganti nama menjadi PT. Penjuru Wisata Negeri dengan branding Aet Travel Indonesia. Pada tahun 2013 membangun sistem tiketing sendiri dan pada tahun 2014 perusahaan ini memberangkatkan jamaah umrah ke tanah suci untuk pertama kalinya. Pada tahun 2015 mulai mengadakan program franchise cabang, dan peresmian kantor Area Sumatra Barat. Dan Pada tahun 2016 kantor Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri mendirikan kantor Area II di Pekanbaru.

Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru memiliki izin resmi berdasarkan keputusan Kementerian Agama RI dengan No 622 Tahun 2019.

Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru membuka cabang seperti di Bengkalis, Batam, Petapahan, Rokan Hulu, Sei.Pakning, Dumai, Kuantan Singingi, Rokan Hilir, Meranti, Bangkinang, Duri, Kampar Kiri dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki perwakilan untuk setiap daerah. Perwakilan disini dimaksud ialah orang yang diajak kerja sama untuk mencari jama'ah sebanyak mungkin dengan catatan mereka telah membuat MOU seperti surat perjanjian dengan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru dan mereka mendapat fee dalam satu jama'ah sesuai dengan surat perjanjian yang dibuat oleh Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru.

Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri hadir ketengah-tengah masyarakat dengan tujuan mengemban amanah masyarakat yang bekeinginan untuk melaksanakan umrah.

## **B. Visi dan Misi Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru**

Adapun yang menjadi Visi dan Misi Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

### **1. Visi Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru**

“Menjadi Biro Perjalanan Wisata dan Penyelenggara Umrah yang Amanah dan Profesional dengan Jaringan Pemasaran Terluas di Indonesia”.

Prinsip penyelenggaraan umrah kami selalu mengedepankan keamanan, kepastian, dan kenyamanan keberangkatan dan penyelenggaraan ibadah umrah jamaah. “Keamanan” kami artikan amanah dalam mengelola keuangan perusahaan atau amanah dalam mengelola pembayaran dana/biaya umrah jamaah. Perusahaan hanya meminta uang muka kepada jamaah dan meminta pelunasan 40 hari sebelum keberangkatan. Kami tidak pernah membuat program umrah berjangka 1 atau 2 tahun dan meminta pelunasan jauh-jauh hari sebelum keberangkatan.

“Kepastian” kami defenisikan dengan keakuratan/ketepatan jadwal keberangkatan dengan perencanaan. Perusahaan berusaha sekuat tenaga untuk tidak pernah mengubah jadwal keberangkatan yang telah dipilih jamaah. Adapun “kenyamanan” adalah kata yang mewakili keinginan kami untuk selalu memberikan fasilitas dan pelayanan melebihi keinginan/harapan calon jamaah umrah.



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Misi Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru
- Memastikan dan terus meningkatkan standar pelayanan
  - Selalu mengedepankan inovasi dalam produk dan pemasaran
  - Memberikan jaminan keamanan dan kepastian keberangkatan kepada calon jamaah umrah
  - Menanamkan dan mengimplementasikan nilai-nilai dakwah dalam setiap aktivitas perusahaan.

### C. Manajemen Pelayanan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru

Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru memberikan pelayanan totalitas dan berusaha selalu menjadi fasilitator terbaik dalam mengantarkan calon jama'ah yang ingin melaksanakan umrah. Adapun keunggulan pelayanan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru adalah yang dikenal dengan 3P yaitu Pendampingan, Pembimbingan dan Pelayanan. Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru memberikan bimbingan Manasik umrah setiap hari sabtu, dengan maksud semua calon jama'ah benar-benar paham setiap rangkaian ibadah Umrah ketika berada di Tanah Suci. Dimulai dari rangkaian Ibadah, Doa-do'a yang dibaca oleh para jama'ah ketika sudah sampai ditanah suci.

Adapun rangkaian kegiatan pelayanan lainnya yang diberikan adalah pemberian bekal ibadah oleh Ustadz-Ustadz yang memang benar-benar mengetahui tentang Rangkaian Ibadah Umrah. Dengan maksud Jama'ah Umrah benar-benar memahami hal yang harus dilakukan disana dan situasi keadaan disana seperti apa.

Adapun Keunggulan Umrah bersama Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru, adalah :

- Program khatam al-quran 30 jus secara berjamaah selama ditanah suci
- Mengadakan manasik setiap minggu nya yaitu dihari sabtu
- Program tahajut secara berjamaah selama ditanah suci
- Mengadakan kajian tausiah atau muhasabah setelah tahajud berjamaah selama ditanah suci

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

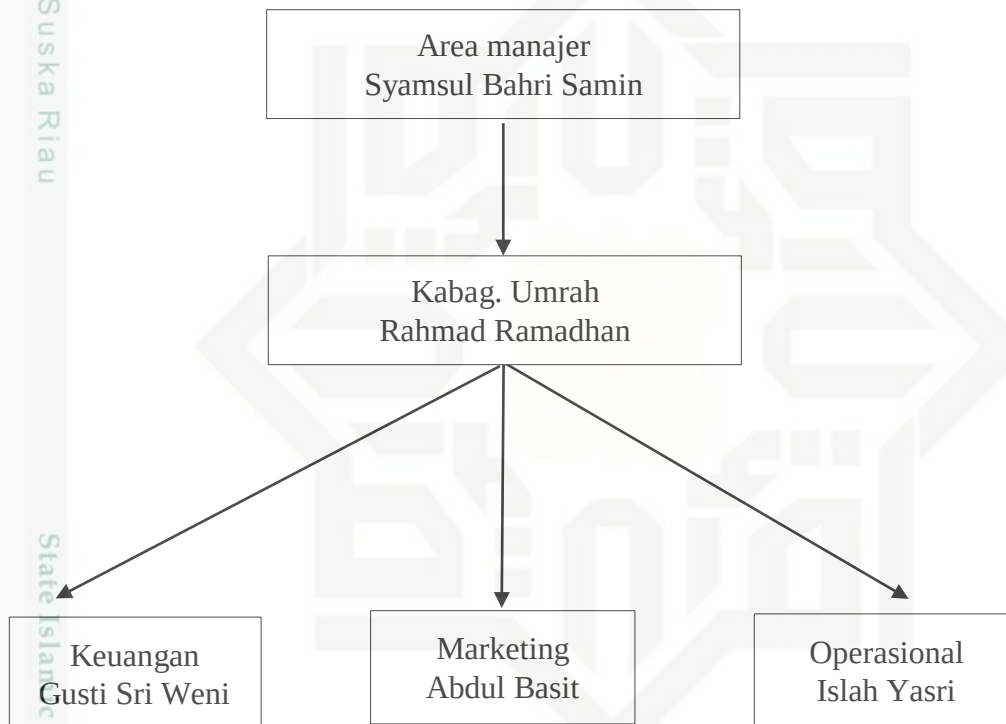
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**D. Struktur Manajemen Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru**

**Gambar 4.1**  
**Struktur Manajemen Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri kota Pekanbaru**



## BAB VI PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa upaya. *pertama*, promosi yang diberikan terhadap karyawan terdapat dua promosi yaitu promosi jabatan dan bentuk finansial, *kedua* prestasi kerja yaitu apresiasi manajer terhadap prestasi kinerja karyawan diantaranya dengan memberi ucapan selamat dan bentuk finansial seperti diberikan bonus-bonus tertentu, *ketiga* pekerjaan itu sendiri semua pekerjaan yang diberikan pada karyawan telah diamanahkan kepada karyawan dan karyawan berkewajiban atas tugas yang telah diberikan padanya namun tetap dalam pengawasan atasan, *keempat* penghargaan adapun bentuk penghargaan yang diberikan manajer terhadap kinerja karyawan yaitu dalam bentuk finansial, ucapan selamat, dan promosi jabatan, *kelima* tanggung jawab merupakan salah satu nilai karakter yang perlu ditanamkan didalam pribadi setiap karyawan dengan cara memberikan tugas kepada karyawan sesuai kemampuannya kemudian memberikan arahan dan tetap memonitoring dalam bentuk komunikasi dan koordinasi selama proses penyelesaian tugas dan kemudian melakukan evaluasi dan penilaian, *keenam* pengakuan dengan tahapan penilaian yaitu harian, bulanan, tribulan, semester dan tahunan penilaian ini sebagai bahan evaluasi berkala maupun langsung, *ketujuh* keberhasilan dalam bekerja standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik benar dan tepat waktu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## B. Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi pihak perusahaan

Seperti yang sudah dijelaskan upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam usaha pengembangan perusahaan. Untuk itu melihat dari situasi dan kondisi perusahaan tetap perlu dilakukan peningkatan dalam upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tetap berjalan dengan baik.

Dan diharapkan juga manajer dapat menciptakan program-program baru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik lagi.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah:

- a. Peneliti selanjutnyadiharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariesto Hadi Sutopo, Adrianus Arief, *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan NVIVO*, (Jakarta: Penerbit Prenada Media Group, 2010).
- Cik Hasan Bisri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian dan Penulisan Skripsi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001).
- Deewar Mahesa, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java*, (Semarang, 2010).
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Quran dan Terjemahan*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1971).
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002).
- George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: Alumni, 2012).
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Dasar "Pengertian Dari Masalah"*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 2003).
- Hasil Wawancara Dengan Manajer Akhir September 2019 Pukul 16.00
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja "Teori dan Aplikasi"*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Jurnal Stie Semarang, Vol 7, No 3, Edisi Oktober 2015 (ISSN: 2252-826)*
- Luthans, F. 2002. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Jurnal of organizational behavior*, 23, 695-706
- Nanok Hadi Pramono, *Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan Studi Pada Cv. Tigi Cyber Computer Malang*, (Brawijaya, 2013).
- Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian "Sosial Dan Pendidikan Teori Aplikasi"*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007).
- Pandi Afandi, *Manajemen Sumber daya Manusia "Teori Konsep Dan Indikator"*, (Yogyakarta: Nusa Media, 2018).
- Pekbis Jurnal, Vol. 9, No. 2, Juli 2017 : 151-160*
- Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Modern English Press, 2002).
- Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).



## Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rido Sanjaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat*, (Lampung, 2018).

Riduwan, *Metode Riset*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).

Ririvega Kasenda, *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, (Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013), Hlm 853-859.

Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010).

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015).

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: PT. Rineka Karya, 1993).

Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2013).

Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Wali Press, 2013).

Tohiri, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

Wawancara dengan ibuk Islah Yasri selaku operasional di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru Tanggal 7 September 2020, Pukul 14.00 WIB

Wawancara dengan bapak Abdul Basit selaku Marketing di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru Tanggal 4September 2020, Pukul 14.30 WIB

Wawancara dengan bapak Rahmad Ramadhan selaku Kabag. Umrah di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru Tanggal 2 September 2020, Pukul 10.14 WIB

Wawancara dengan bapak Syamsul Bahri Samin selaku Area Manajer di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru Tanggal 4September 2020, Pukul 09.25 WIB

Wawancara dengan ibuk Gusti Sri Weni selaku keuangan di Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru Tanggal 10September 2020, Pukul 09.00 WIB

Zidni Maghfirotul Anam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Jasatec Cabang Gombang*, (Yogyakarta, 2013).



## PEDOMAN WAWANCARA

Pewawancara : Mardho Tillah

Tempat : Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru

1. Bagaimana langkah manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana bentuk promosi yang diterapkan terhadap karyawan?
4. Apa manfaat dari promosi yang diberikan kepada karyawan?
5. Bagaimana apresiasi manajer terhadap prestasi kerja karyawan?
6. Apa yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja?
7. Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan manajer terhadap kinerja karyawan?
8. Apa langkah-langkah manajer dalam memberikan tanggung jawab terhadap karyawan?
9. Bagaimana penilaian manajer untuk setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan?
10. Apa standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan?
11. Bagaimana langkah evaluasi yang dilakukan manajer terhadap kinerja karyawan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



NO	JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	ITEM
1	UPAYA MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN	TEORI MOTIVASI	1. Promosi 2. Prestasi kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan 7. Keberhasilan dalam bekerja	a. Bentuk promosi b. Manfaat promosi  a. Apresiasi manajer b. Penilaian prestasi kerja  a. Merumuskan tugas karyawan  a. Merumuskan bentuk penghargaan  a. Merumuskan tanggung jawab karyawan  a. Penilaian manajer  a. Merumuskan standar keberhasilan b. Merumuskan langkah-langkah evaluasi	2  2  1 1 1 1 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

2. Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

3. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### REDUKSI DATA

No	Responden	Indikator	Hasil wawancara
1.	Area Manajer Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru (Syamsul Bahri Samin)	Promosi	promosi yang di berikan terhadap karyawan sangat bermanfaat yaitu terciptanya kompetisi sehat antara karyawan untuk mendapatkan dan meningkatkan penghasilan kemudian untuk mendapatkan posisi yang lebih baik karna dengan adanya promosi ini tentu mereka akan termotivasi untuk terus bekerja lebih baik lagi.
2.	Marketing (Abdul Basit)		promosi yang di berikan terhadap karyawan sangat bermanfaat yaitu terciptanya kompetisi sehat antara karyawan untuk mendapatkan dan meningkatkan penghasilan kemudian untuk mendapatkan posisi yang lebih baik karna dengan adanya promosi ini tentu mereka akan termotivasi untuk terus bekerja lebih baik lagi.
3.	Kabag. Umrah (Rahmad Ramadhan, S.Pd)		Manfaat promosi yang di berikan kepada karyawan yaitu agar lebih bersemangat bekerja serta percaya diri untuk menjalankan tugasnya, kemudian memotivasi karyawan lain agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Dan bentuk promosi yang diterapkan terhadap karyawan yaitu berupa promosi jabatan.
4.	Operasional (Islah Yasri)		promosi yang diberikan terhadap karyawan terdapat dua promosi, pertama promosi jabatan mereka yang pekerjaannya bagus dan menunjukn kinerja yang baik terbuka kesempatan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	5. Keuangan (Gusti Sri Weni )	1. Area Manajer Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru (Syamsul Bahri Samin)	2. Marketing (Abdul Basit)
			Prestasi Kerja
mereka untuk di promosi pada posisi yang lebih baik, kedua bentuk financial, mereka pada pencapaian-pencapaian tertentu kita siapkan bonus untuk tambahan gaji mereka.	promosi yang diberikan terhadap karyawan ada dua bentuk yaitu promosi jabatan dan bentuk financial. manfaat diberikan promosi ini ialah agar terjadinya kompetisi sehat.	Apresiasi manajer terhadap prestasi kinerja karyawan antara lain menmemberikan ucapan selamat tentu dengan harapan agar mereka tetap meningkatkan prestasinya. Kemudian kita berikan apresiasi berbentuk financial karna sudah ada target-target yang mereka capai, target-target yang telah mereka capai akan mendapatkan bonus-bonus tertentu.	Penilaian prestasi kerja tentunya sangat penting jika sebuah perusahaan tidak menerapkan atau tidak memiliki standar penilaian terhadap kinerja karyawan maka tidak akan jelas penilaian apa yang diberikan pada karyawan Sebagai dasar untuk menyatakan bahwa standar prestasi bagi seorang karyawan, maka setiap perusahaan punya standar penilaian terhadap prestasi kerja karyawan, darisini akan lahir sebuah kebijakan yang nantinya berujung pada prestasi kinerja karyawan. Selain itu yang mendasari pentingnya penilaian prestasi yaitu agar semua karyawan dapat di ketahui



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			keberhasilannya atas tugas-tugas yang kita berikan.
3.	Kabag. Umrah (Rahmad Ramadhan, S.Pd)		Apresiasi yang di berikan manajer terhadap karyawan yang berprestasi ialah diberikannya ucapan selamat dan bonus sesuai dengan tingkatan tugas yang diselesaikannya.
4.	Operasional (Islah Yasri)		penilaian prestasi kerja di dasari oleh standar kinerja karyawan yang nantinya lahir berbagai kebijakan-kebijakan perusahaan mengenai penilaian prestasi kinerja karyawan.
5.	Keuangan (Gusti Sri Weni )		Apresiasi manajer terhadap karyawan yang menyelesaikan tugas atas perintah yang diberikan padanya ia akan diberikan hadia berupa ucapan selamat, kenaikan jabatan, dan bonus lainnya.
1.	Area Manajer Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru (Syamsul Bahri Samin)	Pekerjaan Itu Sendiri	semua pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan itu telah diamanah kan kepada karywan dan semua nya diserahkan kepada karyawan akan tetapi tetap dalam pengawannya.
2.	Marketing (Abdul Basit)		setiap karyawan mempunyai kewajiban atas tugas yang telah diberikan atasan kepadanya .
3.	Kabag. Umrah (Rahmad Ramadhan, S.Pd)		setiap karyawan mempunyai kewajiban atas tugas yang telah diberikan atasan kepadanya .
4.	Operasional (Islah Yasri)		semua tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada karyawan mutlak menjadi tugas karyawan itu sendiri.
5.	Keuangan (Gusti Sri Weni )		semua tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada karyawan mutlak menjadi tugas karyawan itu sendiri.
1.	Area Manajer Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru	Penghargaan	penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan dalam bentuk financial, ucapan selamat,promosi jabatan, guna



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	(Syamsul Bahri Samin)		memotifasi mereka agar senantiasa meningkatkan kinerjanya tapi tidak selamanya, ketiga hal ini jadi patokan pemberian penghargaan atas kinerja karyawan.
2.	Marketing (Abdul Basit)		penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan dalam bentuk financial, ucapan selamat, promosi jabatan, guna memotifasi mereka agar senantiasa meningkatkan kinerjanya tapi tidak selamanya, ketiga hal ini jadi patokan pemberian penghargaan atas kinerja karyawan.
3.	Kabag. Umrah (Rahmad Ramadhan, S.Pd)		penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan pertama dalam bentuk financial yakni berupa bonus dalam setiap target yang telah tercapai kemudian dalam bentuk promosi jabatan yang lebih tinggi, penghargaan-penghargaan tersebut untuk memicu semangat bekerja dalam perusahaan.
4.	Operasional (Islah Yasri)		benuk penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan ada tiga yaitu bentuk financial, ucapan selamat, promosi jabatan, guna memotifasi mereka agar senantiasa meningkatkan kinerjanya tapi tidak selamanya, ketiga hal ini jadi patokan pemberian penghargaan atas kinerja karyawan.
5.	Keuangan (Gusti Sri Weni )		benuk penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan yaitu dalam bentuk financial, ucapan selamat, dan promosi jabatan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<p>1.</p>	<p>Area Manajer Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru (Syamsul Bahri Samin)</p>		<p>langkah pertama dalam memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya. Lalu yang kedua memberi arahan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di amanahkan kepadanya, lalu yang ketiga tetap memonitoring dalam bentuk komunikasi dan kordinasi selama proses penyelesaian tugas yang di berikan, terakhir melakukan evaluasi dan penilaian.</p>
<p>2.</p>	<p>Marketing (Abdul Basit)</p>	<p>Tanggung Jawab</p>	<p>memberikan tanggung jawab terhadap karyawan yaitu dengan melihat pekerjaan apa yang akan diberikan atau jenis pekerjaan apa yang dikemukakan dari sana bisa dilihat siapa karyawan yang cocok untuk mengerjakannya, kemudian diberikan pengarahan bagaimana cara dia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, kemudian tetap kita memonitoring dalam bentuk komunikasi dan koordinasi selama proses penyelesaian tugas yang di berikan, terakhir melakukan evaluasi dan penilaian.</p>
<p>3.</p>	<p>Kabag. Umrah (Rahmad Ramadhan, S.Pd)</p>		<p>Pertama, memberikan tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu karyawan. dua, memberi pembinaan dan mendampingi karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya. tiga mengevaluasi tugas yang di berikan kepada karyawan.</p>
<p>4.</p>	<p>Operasional (Islah Yasri)</p>		<p>langkah pertama adalah memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya. Lalu yang</p>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<p>5.</p> <p>Keuangan (Gusti Sri Weni )</p>				<p>kedua memberi arahan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di amanahkan kepadanya, lalu yang ketiga tetap memonitoring dalam bentuk komunikasi dan kordinasi selama proses penyelesaian tugas yang di berikan, terakhir melakukan evaluasi dan penilaian.</p> <p>langkah pertama adalah memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya. Lalu yang kedua memberi arahan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di amanahkan kepadanya, lalu yang ketiga tetap memonitoring dalam bentuk komunikasi dan kordinasi selama proses penyelesaian tugas yang di berikan, terakhir melakukan evaluasi dan penilaian.</p>
<p>1.</p> <p>Area Manajer Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru (Syamsul Bahri Samin)</p>	<p>Pengakuan</p>	<p>perusahaan kita ada tahapan-tahapan penilaian yakni penilaian harian,bulanan,tri bulan,semester dan tahunan, penilaian-penilaian tersebut sebagai bahan untuk evaluasi berkala maupun evaluasi langsung, artinya tiap kontribusi yang diberikan akan tetap kita nilai. Lalu jika ada kontribusi yang dinilai berdampak besar terhadap perusahaan karyawan akan diberikan support yang juga lebih besar dari perusahaan dan langsung artinya secepatnya tidak menunggu evaluasi berkala, jadi setiap kontribusi yang diberikan tetap kita respon dan menjadi penilaian secara</p>			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			komulatif nantinya.
2.	Marketing (Abdul Basit)		setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan yaitu ada nya tahap-tahap penilaian ada yang penilaian harian, mingguan, bulanan, tribulan, semester, maupun tahunan jadi setiap kontribusi yang diberikan karyawan tentu menjadi penilaian bagi manajer, penilaian ini bisa untuk evaluasi berkala maupun evaluasi langsung.
3.	Kabag. Umrah (Rahmad Ramadhan, S.Pd)		penilaian manajer atas setiap kontribusi yang di berikan karyawan pada perusahaan berupa penilaian harian,bulanan,dan tahunan.
4.	Operasional (Islah Yasri)		perusahaan kita ada tahapan-tahapan penilaian yakni penilaian harian,bulanan,tri bulan,semester dan tahunan, penilaian-penilaian tersebut sebagai bahan untuk evaluasi berkala maupun evaluasi langsung.
5.	Kuangan (Gusti Sri Weni )		terdapat lima tahapan penilaian yaitu harian, bulanan, tri bulan, semester, dan tahunan.
1.	Area Manajer Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru (Syamsul Bahri Samin)	Keberhasilan Dalam Bekerja	standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan adalah ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas nya dengan baik, benar dan tepat waktu.
2.	Marketing (Abdul Basit)		langkah evaluasi yang dilakukan manajer terhadap kinerja karyawan ialah dalam perusahaan kami melakukan evaluasi berkala harian,bulanan,dan tahunan dan bagi setiap karyawan yang kinerjanya dirasa belum sempurna akan di beri pendampingan pembinaan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<p>pelatihan agar lebih baik lagi jika masih rasa kurang baik akan kami berikan hukuman teguran.</p>
3.	Kabag. Umrah (Rahmad Ramadhan, S.Pd)	<p>standar keberhasilannya ialah jika karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, benar dan tepat waktu. langkah evaluasi yang dilakukan manajer terhadap kinerja karyawan ialah melakukan evaluasi berkala (harian, bulanan, tahunan) dan evaluasi langsung, jika karyawan di nilai kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya akan diberikan pembinaan berupa arahan dan pendampingan dan juga memberikan hukuman berupa teguran kepada karyawan yang tetap kurang baik dalam menjalankan tugasnya.</p>
4.	Operasional (Islah Yasri)	<p>standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan adalah ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas nya dengan baik, benar dan tepat waktu.</p>
5.	Keuangan (Gusti Sri Weni )	<p>standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan adalah ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas nya dengan baik, benar dan tepat waktu.</p>





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UN Suska Riau.

## HASIL WAWANCARA

**Hari/tanggal** : Jum'at, 04 September 2020

**Pewawancara** : Mardho Tillah

**Narasumber** : Syamsul Bahri Samin (Area Manajer)

**Tempat** : AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru

### Pertanyaan

1. Bagaimana langkah manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan?

**Jawaban:** Langkah manager dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif,yang nyaman,yang menyenangkan, bagi seluruh karyawan. Kemudian memulai aktifitas dengan berdoa kepada allah swt,miting pagi, seluruh karyawan membaca alquran dan terjemahan, wejangan-wejangan singkat motivasi-motivasi dari pimpinan kemudian di lanjutkan dengan shalat dhuha setelah itu baru memulai aktifitas perkantoran.

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan?

**Jawaban:** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah di antaranya lingkungan kerja yang nyaman, pendapatan dalam bentuk gaji dan bonus,terbukanya kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan pribadinya dan tersedianya peluang dan reward untuk laryawan-karyawan yang mempunyai prestasi di bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya

3. Bagaimana bentuk promosi yang diterapkan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Promosi yang diberikan terhadap karyawan terdapat dua promosi, pertama promosi jabatan mereka yang pekerjaannya bagus dan menunjukkn kinerja yang baik terbuka kesempatan untuk mereka untuk di promosi pada posisi yang lebih baik, kedua bentuk financial, mereka pada pencapaian-pencapaian tertentu kita siapkan bonus untuk tambahan gaji mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Apa manfaat dari promosi yang diberikan kepada karyawan?

**Jawaban:** Manfaat promosi yang di berikan terhadap karyawan yaitu terciptanya kompetisi sehat antara karyawan untuk mendapatkan dan meningkatkan penghasilan kemudian untuk mendapatkan posisi yang lebih baik karna dengan adanya promosi ini tentu mereka akan termotivasi untuk terus bekerja lebih baik lagi sehingga pencapaian-pencapaian mereka meningkat, ini tentunya menguntungkan bagi karyawan itu endiri dan juga perusahaan.

5. Bagaimana apresiasi manajer terhadap prestasi kerja karyawan?

**Jawaban:** Apresiasi manajer terhadap prestasi kinerja karyawan antara lain menmberikan ucapan selamat tentu dengan harapan agar mereka tetap meningkatkan prestainya. Kemudian kita berikan apresiasi berbentuk financial karna sudah ada target-target yang mereka capai, target-target yang telah mereka capai akan mendapatkan bonus-bonus tertentu,

6. Apa yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja?

**Jawaban:** Pentingnya penilaian tentunya sangat penting, artinya jika perusahaan tidak memiliki standar kinerja karyawan akan tidak jelas penilaian apa yang di berikan pada karyawan. Sebagai dasar untuk menyatakan bahwa standar prestasi bagi seorang karyawan, maka setiap perusahaan punya standar penilaian terhadap prestasi kerja karyawan, darisini akan lahir sebuah kebijakan yang nantinya berujung pada prestasi kinerja karyawan. Selain itu yang mendasari pentingnya penilaian prestasi yaitu agar semua karyawan dapat di ketahui keberhasilannya atas tugas-tugas yang kita berikan.

7. Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan manajer terhadap kinerja karyawan?

**Jawaban:** Adapun benuk penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan dalam bentuk financial, ucapan selamat,promosi jabatan, guna memotifasi mereka agar senantiasa meningkatkan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerjanya tetapi tidak selamanya, ketiga hal ini jadi patokan pemberian penghargaan atas kinerja karyawan.

8. Apa langkah-langkah manajer dalam memberikan tanggung jawab terhadap karyawan?

**Jawaban:** Langkah pertama adalah memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya. Lalu yang kedua memberi arahan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di amanahkan kepadanya, lalu yang ketiga tetap memonitoring dalam bentuk komunikasi dan koordinasi selama proses penyelesaian tugas yang di berikan, terakhir melakukan evaluasi dan penilaian. Dalam langkah-langkah tersebut tetap kita dampingi untuk menjaga semangat karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

9. Bagaimana penilaian manajer untuk setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan?

**Jawaban:** Di perusahaan kita ada tahapan-tahapan penilaian yakni penilaian harian, bulanan, tri bulan, semester dan tahunan, penilaian-penilaian tersebut sebagai bahan untuk evaluasi berkala maupun evaluasi langsung, artinya tiap kontribusi yang diberikan akan tetap kita nilai. Lalu jika ada kontribusi yang dinilai berdampak besar terhadap perusahaan karyawan akan diberikan support yang juga lebih besar dari perusahaan dan langsung artinya secepatnya tidak menunggu evaluasi berkala, jadi setiap kontribusi yang diberikan tetap kita respon dan menjadi penilaian secara komulatif nantinya.

10. Apa standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan adalah ketika karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, benar dan tepat waktu.

11. Bagaimana langkah evaluasi yang dilakukan manajer terhadap kinerja karyawan?



**Jawaban:** Dalam perusahaan kami melakukan evaluasi berkala harian, bulan, dan tahunan dan bagi setiap karyawan yang kinerjanya dirasa belum sempurna akan di beri pendampingan pembinaan dan pelatihan agar lebih baik lagi jika masih di rasa kurang baik akan kami berikan hukuman teguran.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## HASIL WAWANCARA

**Hari/tanggal** : Kamis, 10 September 2020  
**Pewawancara** : Mardho Tillah  
**Narasumber** : Gusti Sri Weni (Keuangan)  
**Tempat** : AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru

### Pertanyaan

1. Bagaimana langkah manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan?

**Jawaban:** Langkah manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang nyaman, yang menyenangkan, bagi seluruh karyawan. Kemudian memulai aktifitas dengan berdoa kepada Allah SWT, miting pagi, seluruh karyawan membaca Alquran dan terjemahan, wejangan-wejangan singkat motivasi-motivasi dari pimpinan kemudian dilanjutkan dengan shalat dhuha setelah itu baru memulai aktifitas perkantoran.

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan?

**Jawaban:** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah di antaranya lingkungan kerja yang nyaman, pendapatan dalam bentuk gaji dan bonus, terbukanya kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan pribadinya dan tersedianya peluang dan reward untuk karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi di bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Bagaimana bentuk promosi yang diterapkan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Bentuk promosi yang diterapkan terhadap karyawan yaitu terciptanya kompetisi sehat antara karyawan untuk mendapatkan dan meningkatkan penghasilan kemudian untuk mendapatkan posisi yang lebih baik karena dengan adanya promosi ini tentu mereka akan termotivasi untuk terus bekerja lebih baik lagi sehingga pencapaian-pencapaian mereka meningkat, ini tentunya menguntungkan bagi karyawan itu sendiri dan juga perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Apa manfaat dari promosi yang diberikan kepada karyawan?

**Jawaban:** Manfaat promosi yang di berikan terhadap karyawan yaitu terciptanya kompetisi sehat antara karyawan untuk mendapatkan dan meningkatkan penghasilan kemudian untuk mendapatkan posisi yang lebih baik karna dengan adanya promosi ini tentu mereka akan termotivasi untuk terus bekerja lebih baik lagi sehingga pencapaian-pencapaian mereka meningkat, ini tentunya menguntungkan bagi karyawan itu endiri dan juga perusahaan.

5. Bagaimana apresiasi manajer terhadap prestasi kerja karyawan?

**Jawaban:** Apresiasi manajer terhadap karyawan yang menyelesaikan tugas atas perintah yang diberikan padanya ia akan diberikan hadiah berupa ucapan selamat, kenaikan jabatan, dan bonus lainnya.

6. Apa yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja?

**Jawaban:** Pentingnya penilaian tentunya sangat penting, artinya jika perusahaan tidak memiliki standar kinerja karyawan akan tidak jelas penilaian apa yang di berikan pada karyawan. Sebagai dasar untuk menyatakan bahwa standar prestasi bagi seorang karywan, maka setiap perusahaan punya standar penilaian terhadap prestasi kerja karyawan, darisini akan lahir sebuah kebijakan yang nantinya berujung pada prestasi kinerja karyawan. Selain itu yang mendasari pentingnya penilaian prestasi yaitu agar semua karyawan dapat di ketahui keberhasilannya atas tugas-tugas yang kita berikan.

6. Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan manajer terhadap kinerja karyawan?

**Jawaban:** Benuk penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan yaitu dalam bentuk financial, ucapan selamat, dan promosi jabatan.

7. Apa langkah-langkah manajer dalam memberikan tanggung jawab terhadap karyawan?



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Jawaban:** Langkah pertama adalah memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya. Lalu yang kedua memberi arahan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di amanahkan kepadanya, lalu yang ketiga tetap memonitoring dalam bentuk komunikasi dan kordinasi selama proses penyelesaian tugas yang di berikan, terakhir melakukan evaluasi dan penilaian. Dalam langkah-langkah tersebut tetap kita dampingi untuk menjaga semangat karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Bagaimana penilaian manajer untuk setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan?

**Jawaban:** Di perusahaan kita ada tahapan-tahapan penilaian yakni penilaian harian, bulanan, tri bulan, semester dan tahunan, penilaian-penilaian tersebut sebagai bahan untuk evaluasi berkala maupun evaluasi langsung, artinya tiap kontribusi yang diberikan akan tetap kita nilai. Lalu jika ada kontribusi yang dinilai berdampak besar terhadap perusahaan karyawan akan diberikan support yang juga lebi besar dari perusahaan dan langsung artinya secepatnya tidak menunggu evaluasi berkala, jadi setiap kontribusi yang diberikan tetap kita respon dan menjadi penilaian secara komulatif nantinya.

9. Apa standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan adalah ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas nya dengan baik, benar dan tepat waktu.

10. Bagaimana langkah evaluasi yang dilakukan manajer terhadap kinerja karyawan?

**Jawaban:** Dalam perusahaan kami melakukan evaluasi berkala harian, bulan, dan tahunan dan bagi setiap karyawan yang kinerjanya dirasa belum sempurna akan di beri pendampingan pembinaan dan pelatihan agar lebih baik lagi jika masih di rasa kurang baik akan kami berikan hukuman teguran.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UN Suska Riau.

## HASIL WAWANCARA

**Hari/tanggal** : **Senin, 07 September 2020**  
**Pewawancara** : **Mardho Tillah**  
**Narasumber** : **Islah Yasri (Operasional)**  
**Tempat** : **AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru**

### Pertanyaan

1. Bagaimana langkah manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan?

**Jawaban:** Langkah manager dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif,yang nyaman,yang menyenangkan, bagi seluruh karyawan. Kemudian memulai aktifitas dengan berdoa kepada allah swt,miting pagi, seluruh karyawan membaca alquran dan terjemahan, wejangan-wejangan singkat motivasi-motivasi dari pimpinan kemudian di lanjutkan dengan shalat dhuha setelah itu baru memulai aktifitas perkantoran.

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan?

**Jawaban:** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya lingkungan kerja yang nyaman, pendapatan dalam bentuk gaji dan bonus, terbukanya kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan pribadinya dan tersedianya peluang dan reward untuk laryawan-karyawan yang mempunyai prestasi di bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.

3. Bagaimana bentuk promosi yang diterapkan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Promosi yang diberikan terhadap karyawan terdapat dua promosi, pertama promosi jabatan mereka yang pekerjaannya bagus dan menunjukkn kinerja yang baik terbuka kesempatan untuk mereka untuk di promosi pada posisi yang lebih baik, kedua bentuk financial, mereka pada pencapaian-pencapaian tertentu kita siapkan bonus untuk tambahan gji mereka.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Apa manfaat dari promosi yang diberikan kepada karyawan?

**Jawaban:** Manfaat promosi yang di berikan terhadap karyawan yaitu terciptanya kompetisi sehat antara karyawan untuk mendapatkan dan meningkatkan penghasilan kemudian untuk mendapatkan posisi yang lebih baik karna dengan adanya promosi ini tentu mereka akan termotivasi untuk terus bekerja lebih baik lagi sehingga pencapaian-pencapaian mereka meningkat, ini tentunya menguntungkan bagi karyawan itu endiri dan juga perusahaan.

5. Bagaimana apresiasi manajer terhadap prestasi kerja karyawan?

**Jawaban:** Apresiasi manajer terhadap prestasi kinerja karyawan antara lain menmbalikan ucapan selamat tentu dengan harapan agar mereka tetap meningkatkan prestainya. Kemudian kita berikan apresiasi berbentuk financial karna sudah ada target-target yang mereka capai, target-target yang telah mereka capai akan mendapatkan bonus-bonus tertentu.

6. Apa yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja?

**Jawaban:** Pentingnya penilaian prestasi kerja di dasari oleh standar kinerja karyawan yang nantinya lahir berbagai kebijakan-kebijakan perusahaan mengenai penilaian prestasi kinerja karyawan.

7. Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan manajer terhadap kinerja karyawan?

**Jawaban:** Benuk penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan ada tiga yaitu bentuk financial, ucapan selamat,promosi jabatan, guna memotifasi mereka agar senantiasa meningkatkan kinerjanya tapi tidak selamanya, ketiga hal ini jadi patokan pemberian penghargaan atas kinerja karyawan.

8. Apa langkah-langkah manajer dalam memberikan tanggung jawab terhadap karyawan?

**Jawaban:** Langkah pertama adalah memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya. Lalu yang kedua memberi arahan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

amanahkan kepadanya, lalu yang ketiga tetap memonitoring dalam bentuk komunikasi dan kordinasi selama proses penyelesaian tugas yang di berikan, terakhir melakukan evaluasi dan penilaian.

9. Bagaimana penilaian manajer untuk setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan?

**Jawaban:** Di perusahaan kita ada tahapan-tahapan penilaian yakni penilaian harian, bulanan, tri bulan, semester dan tahunan, penilaian-penilaian tersebut sebagai bahan untuk evaluasi berkala maupun evaluasi langsung.

10. Apa standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan adalah ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas nya dengan baik, benar dan tepat waktu.

11. Bagaimana langkah evaluasi yang dilakukan manajer terhadap kinerja karyawan?

**Jawaban:** Dalam perusahaan kami melakukan evaluasi berkala harian, bulan, dan tahunan dan bagi setiap karyawan yang kinerjanya dirasa belum sempurna akan di beri pendampingan pembinaan dan pelatihan agar lebih baik lagi jika masih di rasa kurang baik akan kami berikan hukuman teguran.



## HASIL WAWANCARA

**Hari/tanggal** : Jum'at, 04 September 2020  
**Pewawancara** : Mardho Tillah  
**Narasumber** : Abdul Basit (Marketing)  
**Tempat** : AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru

### Pertanyaan

1. Bagaimana langkah manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan?

**Jawaban:** Langkah manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang nyaman dan menyenangkan dan memulai aktifitas dengan membaca alquran secara bergiliran, kemudian dilanjut kan dengan terjemahan, wejangan-wejangan singkat motivasi-motivasi dari pimpinan kemudian di lanjutkan dengan shalat dhuha setelah itu baru memulai aktifitas perkantoran.

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan?

**Jawaban:** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya diciptakan Susana kerja yang aman dan nyaman, pendapatan dalam bentuk gaji dan bonus,terbukanya kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan pribadinya dan tersedianya peluang dan reward untuk karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi di bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.

3. Bagaimana bentuk promosi yang diterapkan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Promosi yang diberikan terhadap karyawan terdapat dua promosi, pertama promosi jabatan karyawan yang pekerjaannya bagus dan menunjukkan kinerja yang baik terbuka kesempatan untuk karyawan tersebut untuk di promosikan pada posisi yang lebih baik, kedua bentuk financial, karyawan yang mencapai pada pencapaian-pencapaian tertentu di siapkan bonus untuk tambahan gaji mereka.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Apa manfaat dari promosi yang diberikan kepada karyawan?

**Jawaban:** Manfaat promosi yang di berikan terhadap karyawan yaitu untuk menciptakan kompetisi sehat antara karyawan satu dan karyawan lainnya, untuk mendapatkan dan meningkatkan penghasilan kemudian untuk mendapatkan posisi yang lebih baik karna dengan adanya promosi ini tentu mereka akan termotivasi untuk terus bekerja lebih baik lagi sehingga pencapaian-pencapaian mereka meningkat, ini tentunya menguntungkan bagi karyawan itu endiri dan juga perusahaan.

5. Bagaimana apresiasi manajer terhadap prestasi kerja karyawan?

**Jawaban:** Apresiasi manajer terhadap prestasi kerja karyawan ialah dengan memberikan ucapan selamat dan itu tentu dengan harapan agar mereka tetap meningkatkan prestasinya Kemudian kita berikan apresiasi berbentuk financial karna sudah ada target-target yang mereka capai, target-target yang telah mereka capai akan mendapatkan bonus-bonus tertentu. Jadi mereka sudah bisa secara individu mengukur setinggi atau semaksimal apa prestasi atau pencapaian yang ingin mereka dapatkan.

6. Apa yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja?

**Jawaban:** Pentingnya penilaian prestasi kerja tentunya sangat penting jika sebuah perusahaan tidak menerapkan atau tidak memiliki standar penilaian terhadap kinerja karyawan maka tidak akan jelas penilaian apa yang diberikan pada karyawan Sebagai dasar untuk menyatakan bahwa standar prestasi bagi seorang karyawan, maka setiap perusahaan punya standar penilaian terhadap prestasi kerja karyawan, dari sini akan lahir sebuah kebijakan yang nantinya berujung pada prestasi kinerja karyawan. Selain itu yang mendasari pentingnya penilaian prestasi yaitu agar semua karyawan dapat di ketahui keberhasilannya atas tugas-tugas yang kita berikan.



7. Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan manajer terhadap kinerja karyawan?

**Jawaban:** Bentuk penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan dalam bentuk financial, ucapan selamat, promosi jabatan, guna memotivasi mereka agar senantiasa meningkatkan kinerjanya tapi tidak selamanya, ketiga hal ini jadi patokan pemberian penghargaan atas kinerja karyawan.

8. Apa langkah-langkah manajer dalam memberikan tanggung jawab terhadap karyawan?

**Jawaban:** Memberikan tanggung jawab terhadap karyawan yaitu dengan melihat pekerjaan apa yang akan diberikan atau jenis pekerjaan apa yang dikemukakan dari sana bisa dilihat siapa karyawan yang cocok untuk mengerjakannya, kemudian diberikan pengarahan bagaimana cara dia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, kemudian tetap kita memonitoring dalam bentuk komunikasi dan koordinasi selama proses penyelesaian tugas yang di berikan, terakhir melakukan evaluasi dan penilaian.

9. Bagaimana penilaian manajer untuk setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan?

**Jawaban:** Untuk setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan yaitu ada nya tahap-tahap penilaian ada yang penilaian harian, mingguan, bulanan, tribulan, semester, maupun tahunan jadi setiap kontribusi yang diberikan karyawan tentu menjadi penilaian bagi manajer, penilaian ini bisa untuk evaluasi berkala maupun evaluasi langsung.

10. Apa standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan yaitu ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, benar dan tepat waktu.

11. Bagaimana langkah evaluasi yang dilakukan manajer terhadap kinerja karyawan?

**Jawaban:** Langkah evaluasi yang dilakukan manajer terhadap kinerja karyawan ialah dalam perusahaan kami melakukan evaluasi berkala harian, bulanan, dan tahunan dan bagi setiap karyawan yang kinerjanya dirasa belum sempurna akan di beri pendampingan pembinaan dan pelatihan agar lebih baik lagi jika masih rasa kurang baik akan kami berikan hukuman teguran.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## HASIL WAWANCARA

**Hari/tanggal** : Rabu, 02 September 2020  
**Pewawancara** : Mardho Tillah  
**Narasumber** : Rahmad Ramadhan (Kabag. Umrah)  
**Tempat** : AET Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru

### Pertanyaan

1. Bagaimana langkah manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan?

**Jawaban:** Adapun langkah-langkah manager dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni membangun lingkungan yang kondusif bernuansa positif demi membangun kenyamanan karyawan dalam mengemban tugas yang telah di berikan, kemudian tetap menjaga komunikasi dengan karyawan dan berperan aktif dalam mendampingi karyawan saat bekerja dan yang terakhir perusahaan tetap memberikan semangat pada karyawan dalam setiap pekerjaan.

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan?

**Jawaban:** Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kegiatan, program dan kebijakan perusahaan

3. Bagaimana bentuk promosi yang diterapkan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Yakni berupa promosi jabatan, jika karyawan sukses dalam menjalankan tugasnya baik itu di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat maupun tanggung jawab yang ringan.

4. Apa manfaat dari promosi yang diberikan kepada karyawan?

**Jawaban:** Manfaat promosi yang di berikan kepada karyawan adalah agar karyawan tersebut lebih bersemangat bekerja serta percaya diri untuk menjalankan tugasnya, selanjutnya memotivasi karyawan lain agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya



5. Bagaimana apresiasi manajer terhadap prestasi kerja karyawan?

**Jawaban:** Apresiasi yang di berikan manajer terhadap karyawan yang berprestasi ialah diberikannya ucapan selamat dan bonus sesuai dengan tingkatan tugas yang diselesaikannya.

6. Apa yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja?

**Jawaban:** Pentingnya penilaian prestasi kerja di dasari oleh standar kinerja karyawan yang nantinya lahir berbagai kebijakan-kebijakan perusahaan mengenai penilaian prestasi kinerja karyawan

7. Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan manajer terhadap kinerja karyawan?

**Jawaban:** Pertama dalam bentuk financial yakni berupa bonus dalam setiap target yang telah tercapai kemudian dalam bentuk promosi jabatan yang lebih tinggi, penghargaan-penghargaan tersebut untuk memicu semangat bekerja dalam perusahaan.

8. Apa langkah-langkah manajer dalam memberikan tanggung jawab terhadap karyawan?

**Jawaban:** Pertama, memberikan tanggungjawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu karyawan yng kedua memberi pembinaan dan mendampingi karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dan yang ketiga mengevaluasi tugas yang di berikan kepada karyawan.

9. Bagaimana penilaian manajer untuk setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan?

**Jawaban:** Penilaian manajer atas setiap kontribusi yang di berikan karyawan pada perusahaan berupa penilaian harian,bulanan,dan tahunan.

10. Apa standar keberhasilan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan?

**Jawaban:** Standar keberhasilannya ialah jika karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik,benar dan tepat waktu

11. Bagaimana langkah evaluasi yang dilakukan manajer terhadap kinerja karyawan?



**Jawaban:** Langkah evaluasi yang dilakukan manager terhadap kinerja karyawan ialah melakukan evaluasi berkala ( harian, bulanan, tahunan) dan evaluasi langsung, jika karyawan di nilai kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya akan diberikan pembinaan berupa arahan dan pendampingan dan juga memberikan hukuman berupa teguran kepada karyawan yang tetap kurang baik dalam menjalankan tugasnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DOKUMENTASI

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar (1.1)**  
**Wawancara Dengan Ibu Islah Yasri**



**Gambar (2.1)**  
**Wawancara Dengan Ibu Gusti Sri Weni**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar (3.1)**  
**Wawancara Dengan Bapak Abdul Basit**



**Gambar (4.1)**  
**Wawancara Dengan Bapak Syamsul Bahri Samin**



**Gambar (5.1)**  
**Wawancara Dengan Bapak Rahmad Ramadhan**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
كلية الدعوة و علم الاتصال  
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id. E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

### PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : MARDHO TILLAH  
NIM : 11644200768  
Judul : “UPAYA MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (AET TRAVEL PT. PENJURU WISARA NEGERI KOTA PEKNBARU)”

Telah diseminarkan pada :

Hari : Jum'at  
Tanggal : 13 Maret 2020

Dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 06 Mei 2020

Penguji Seminar Proposal

Penguji I

Khairuddin, M.Ag  
NIP:197208172009101002

Penguji II

Nur Alhidayatillah, M. Kom.I  
NIK:130417027



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
 كلية الدعوة و الاتصال  
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION  
 Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: [fdk@uin-suska.ac.id](mailto:fdk@uin-suska.ac.id)

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/3074/2020  
 Sifat : Biasa  
 Hal : Mengadakan Penelitian

Pekanbaru, 16 Syahwal 1441 H  
 09 Juni 2020

Kepada Yth:  
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau  
 Pekanbaru

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a : **Mardho Tillah**  
 N I M : 11644200768  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Jurusan : Manajemen Dakwah  
 Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

**“Upaya Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru)”**

Adapun sumber data penelitian adalah:

**“Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru”**

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.



Wassalam  
 Rektor,  
 Dekan,

Dr. Nurdin, MA  
 NIP.19660620 200604 1 015

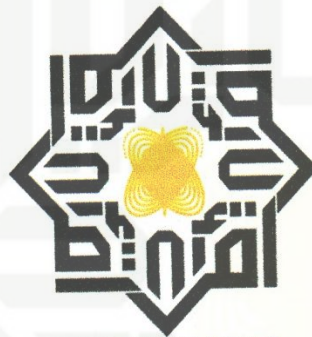
Tembusan :  
 1. Yth. Rektor UIN Suska Riau  
 2. Mahasiswa yang bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**UPAYA MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN (AET TRAVEL PT. PENJURU WISATA  
NEGERI KOTA PEKANBARU)**



**UIN SUSKA RIAU**

ACC MUNAQSAH 04/11/2020

**Artis, S. Ag., M. I. Kom**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata (SI) Manajemen Dakwah (S.Sos)

Oleh :

**MARDHO TILLAH**  
**NIM. 11644200768**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2020**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
 Email : [dpmtsp@riau.go.id](mailto:dpmtsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/32988  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/3074/2020 Tanggal 9 Juni 2020, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

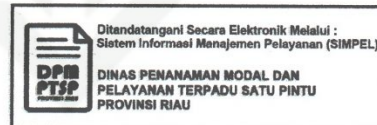
- |                      |                                                                                                           |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama              | : MARDHO TILLAH                                                                                           |
| 2. NIM / KTP         | : 11644200768                                                                                             |
| 3. Program Studi     | : MANAJEMEN DAKWAH                                                                                        |
| 4. Jenjang           | : S1                                                                                                      |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU                                                                                               |
| 6. Judul Penelitian  | : UPAYA MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (AET TRAVEL PT. PENJURU WISATA NEGERI KOTA PEKANBARU) |
| 7. Lokasi Penelitian | : AET TRAVEL PT. PENJURU WISATA NEGERI KOTA PEKANBARU                                                     |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 11 Juni 2020



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan AET TRAVEL PT. PENJURU WISATA NEGERI KOTA PEKANBARU di Tempat
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

*Lembar Disposisi*

Indeks : MD/FDK/2019 Berkas : 1 Lembar No. Surat : 4397 <sup>21/5-15 P.</sup> Hal : Pengajuan Proposal dan Penunjukan Pembimbing	
Tanggal : 23 Mei 2019 Asal : Mardho Tilla NIM : 11644200768 Jurusan : Manajemen Dakwah Isi Ringkas : Upaya Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. AET Travel Penjuru Wisata Negri Kota Pekanbaru Diterima Tanggal : 23 Mei 2019	
<b>DISPOSISI KASUBAG AKADEMIK</b>	<b>DISPOSISI KETUA JURUSAN</b>
Kabagtu 23/5/19d	Aca Kaprodi ULD 27/5/19 
<b>DISPOSISI KABAG TATA USAHA</b>	
Kajur Md 23/5	
<b>DISPOSISI WAKIL DEKAN I</b>	<b>DISPOSISI DEKAN</b>
 28/5/19	 29/5/19
Sudah digunakan harap segera dikembalikan : Kepada : Tanggal :	

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
 كلية الدعوة و علم الاتصال  
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION  
 Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/4387/2019  
 Lampiran : 1 berkas  
 Hal : Penunjukan Pembimbing  
 a.n. **Mardho Tilla**

Pekanbaru, 07 Syawal 1440 H  
 11 Juni 2019 M

Kepada Yth,

**Sdr. Artis, M.I.Kom**  
 Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau

**Assalamu'alaikum wr. wb.,**  
 Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama **Mardho Tilla** NIM 11644200768 Dengan judul "**Upaya Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. AET Travel Penjuru Wisata Negri Kota Pekanbaru**" (sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
 Dekan,



**Dr. Nurdin, MA**  
 NIP. 19660620 200604 1 015

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI

*Assalamu"alaikum warahmatullah wabarakatuh*



Mardho Tillah lahir di Tj. Rumbio Kabupaten Kampar Provinsi Riau, 03 Oktober 1998. Lahir dari pasangan Abdul Rahman dan Teti, dan merupakan anak Pertama dari tiga bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 003 Sungai Paku pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di MTS Bahrul Ulum pada tahun 2010-2013.

Pada tahun 2013 juga penulis melanjutkan pendidikan di MA Bahrul Ulum dan dinyatakan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah untuk meraih gelar Sarjana dalam jenjang Strata Satu (S1).

Pada tahun 2019, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di desa Jati Mulya Kecamatan Kerinci Kanan Kabupaten Siak. Kemudian pada tahun yang sama penulis juga melaksanakan Praktek Kerja Profesi dikantor Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

Penulis melakukan penelitian pada Perusahaan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru Provinsi Riau dengan Judul **"Upaya Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Aet Travel PT. Penjuru Wisata Negeri Kota Pekanbaru"**. Pada hari selasa, 08 Desember 2020 penulis dinyatakan "Lulus" dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos) melalui sidang Munaqasah dengan Prediket Sangat Memuaskan Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.