



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa *Event CV. Kopi Panas Production* Bali

Putu Surya Laksana Rahjasa

Program Studi Manajemen Bisnis Perjalanan, Politeknik Pariwisata Bali
Jl. Dharmawangsa, Kampial, Nusa dua-80363, Bali, Indonesia

e-mail: rahjasasurya@ppb.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at service companies' event CV. Kopi Panas Production Bali. The research used a sampling technique saturated to give equal opportunity to each population selected to be a member of the sample, that is 15 respondents who are an employee of CV. Kopi Panas Production Bali. The data were collected using a questionnaire, with validity test, reliability, simple linear regression, coefficient of determination analysis, and t-test with the help of SPSS program version 23. Then obtained the results show that the test device used is valid and reliable, the analysis results show the influence of a strong relationship and positive, and the result analysis shows a strong and positive relationship and significance between employee work motivation to employee performance equal to 74,4%.

Keywords: *human resource management, influence work motivation, employee performance, event management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa event CV. Kopi Panas Production Bali. Penelitian menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh untuk memberikan peluang yang sama pada setiap populasi dipilih menjadi anggota sampel, yaitu 15 responden yang merupakan karyawan CV. Kopi Panas Production Bali. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, analisis koeemplofisien determinasi serta uji t dengan bantuan program SPSS versi 23. Maka diperoleh hasil yang menunjukkan perangkat uji yang digunakan adalah valid dan reliabel, hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang kuat dan positif, serta hasil analisis yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif serta signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 74,4%.

Kata kunci: *manajemen sumber daya manusia, pengaruh motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen acara*

PENDAHULUAN

Industri Pariwisata adalah kumpulan macam-macam perusahaan yang secara bersama menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa (goods and service) yang dibutuhkan para wisatawan pada khususnya dan traveler pada umumnya, selama dalam perjalanannya (Yoeti, 1985:9). Perekonomian pariwisata dewasa ini telah menjadi andalan potensial dan sebagai prioritas pengembangan ekonomi di negara berkembang seperti Indonesia yang memiliki potensi wisata yang sangat luas dengan daya tarik wisata yang besar, keindahan alam, beragam warisan budaya, dan kearifan masyarakat.

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang diandalkan pemerintah Indonesia untuk memperoleh devisa dari penghasilan non migas. Peran pariwisata dalam pembangunan nasional, di samping sebagai sumber perolehan devisa juga banyak memberikan sumbangan terhadap bidang-bidang lainnya. Di antaranya menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan dan usaha, meningkatkan pendapatan masyarakat dan pemerintah, mendorong pelestarian lingkungan hidup dan budaya bangsa, memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa dan lain sebagainya (Karyono, 1997:89).

Iklim perekonomian internasional saat ini cenderung lebih mengarah ke sistem perdagangan bebas. Salah satu negara yang juga merasakan imbas dari perdagangan bebas adalah Indonesia, akibat dari perdagangan bebas tersebut juga berdampak sangat besar bagi perekonomian yang ada di Indonesia. Salah satu usaha dibidang pariwisata yang dewasa ini sangat diperhitungkan dan sudah menjadi salah satu komponen penting pariwisata di suatu daerah adalah M.I.C.E and Event (Meeting, Incentive, Convention, Exhibition). M.I.C.E diartikan sebagai wisata konvensi, dengan batasan: usaha jasa konvensi, perjalanan insentif, dan pameran. Merupakan usaha dengan kegiatan memberi jasa pelayanan bagi suatu pertemuan sekelompok orang (negarawan, usahawan, cendekiawan, dsb.) untuk membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan bersama (Pendit, 1999:25). Salah satu perusahaan Event Organizer di Bali yang turut berkembang dan memberikan pelayanan jasa penyelenggaraan suatu event dan produksi perlengkapan *event* yakni CV. Kopi Panas *Production* Bali.

CV. Kopi Panas *Production* Bali terbentuk pada tahun 2009 dan melakukan pekerjaan dengan kualitas kerja terbaik, sesuai dengan filosofi CV. Kopi Panas *Production* Bali yaitu *"To be the eye opener! We always try to give something not only good, but also useful and gave WOW effect in every project."* CV. Kopi Panas *Production* Bali sebagai penyelenggara *event* mengetahui persaingan kualitas *event* dewasa ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan. Pihak CV. Kopi Panas *Production* Bali juga sangat memperhitungkan kepuasan pelanggan dan selalu menjaga hubungan baik dengan pelanggan tidak hanya sebelum *event*, saat *event* bahkan setelah *event* tersebut sudah berhasil terselenggara dengan baik, untuk dapat bersaing dengan bisnis industri yang sejenis di bidangnya, suatu perusahaan jasa *event* harus memiliki keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif dan loyal.

Pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Hasibuan, 2003:244). Seperti

halnya peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, suatu alat yang handal atau canggih tersebut tidaklah berarti apa-apa. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan perusahaan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan akan berbeda-beda pada tiap-tiap perusahaan. Sebaik apa pun kemampuan suatu sumber daya manusia tidak akan mampu menghasilkan *output* yang maksimal jika kemampuannya tersebut tidak bersifat praktis atau dengan kata lain tidak siap pakai.

Untuk dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen yang dinamakan manajemen sumber daya manusia. Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi (Richard, 2002:8). Dengan perencanaan yang matang dan terukur proses pencapaian tujuan akan sangat efektif. Begitu pula jika semua tugas dikerjakan secara benar, terorganisasi dengan baik dan sesuai dengan jadwal waktu yang telah direncanakan dan ditetapkan maka pekerjaan menjadi sangat efisien dalam mencapai tujuan. Hal inilah yang membuat manajemen sangat penting untuk memperoleh kualitas terbaik pada sumber daya manusia di suatu perusahaan. Manajemen merupakan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau target perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial) di dalam organisasi atau suatu perusahaan bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi (nyata/real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi maupun suatu perusahaan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11). Dalam manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan tenaga kerja manusia baik secara individu maupun yang ada kaitannya dengan hubungan antar tenaga kerja. Tujuan suatu manajemen sumber daya manusia dalam jangka pendek adalah untuk memperoleh, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Tujuan memperoleh akan terwujud melalui proses rekrutmen yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencari calon-calon baru yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan perusahaan. Tujuan mempertahankan dapat diwujudkan melalui berbagai hal berupa fasilitas, gaji, hingga jaminan mutu kehidupan karyawan. Tujuan memotivasi dapat terwujud melalui penyesuaian pribadi karyawan dengan situasi kerja yang dihadapinya. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) yang di maksudkan sebagai desakan alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Selain itu faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi apakah tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan tercapai dengan baik atau tidak.

Awalnya faktor gaji sering kali menjadi faktor penentu apakah seseorang mau atau tidak mau bekerja di sebuah perusahaan. Seiring berjalannya waktu faktor gaji dapat digeser oleh faktor-faktor lain, salah satunya adalah penghargaan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal inilah yang membuat penghargaan atau apresiasi terhadap sumber daya manusia di suatu perusahaan sangat penting selain gaji yang didapat oleh sumber daya manusia tersebut. Selain gaji, CV. Kopi Panas *Production* Bali juga

memberikan apresiasi tahunan yang biasanya diadakan bersamaan dengan *meeting* tahunan perusahaan tersebut, apresiasi tahunan tersebut adalah kegiatan *incentive* untuk para *staff* karyawan CV. Kopi Panas *Production* Bali.

CV. Kopi Panas *Production* Bali memiliki *office hour* (jam kerja) yakni dari hari senin sampai dengan hari jumat pada pukul 10.00 pagi hingga 06.00 sore. CV. Kopi Panas *Production* Bali juga memberikan jatah karyawan untuk cuti mengambil libur pada hari kerja. Jumlah cuti yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan CV. Kopi Panas *Production* Bali adalah maksimal 12 hari dalam satu tahun untuk satu karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan seberapa besar kontribusi motivasi kerja karyawan, yang mengacu pada kondisi kerja dan apresiasi kerja, dengan acuan kualitas dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa *event* CV. Kopi Panas *Production* Bali.

Adapun batasan masalah pada penelitian ini, mengacu pada Teori Dua Faktor Herzberg, bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan yang mengacu pada ((1) Upah, (2) kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan) Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kopi Panas *Production* Bali. Indikator kinerja yang menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:75) (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Pelaksanaan Tugas, (4) Tanggung Jawab.

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Objek dari penelitian ini adalah sumber daya manusia atau karyawan di CV. Kopi Panas *Production* Bali dengan fokus penelitian pada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa *event* CV. Kopi Panas *Production* Bali.

Lokasi dari penelitian ini adalah di kantor CV. Kopi Panas *Production* Bali, Jl. Danau Tamblingan X No. 30, Taman Griya, Jimbaran, Bali 80363, indonesia. Jenis data pada penelitian ini menggunakan Data Kuantitatif dan Data Kualitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan metode pengambilan sampling jenuh, Teknik pengambilan sampling jenuh merupakan cara untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2009:116). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat minim atau kecil. Pengambilan sampel ini digunakan karena karyawan di CV. Kopi Panas *Production* Bali berjumlah 15 orang yang dimana kurang dari 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi 3: 1. Teknik Observasi, 2. Teknik Wawancara, dan 3. Teknik Angket atau Kuesioner.

Sedangkan, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk menguji kuesioner yang digunakan pada penelitian ini, Uji Regresi Linear sederhana untuk mengetahui hubungan linear antara satu variabel (X1) dengan variabel dependen (Y), Analisis Koefisien Determinasi untuk mengetahui presentasi pengaruh yang sudah di uji menggunakan korelasi, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Uji t (t-test) untuk

mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006:78).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant (a)	22,476	6,088		3,692	0,00
Motivasi (b ₁)	0,627	0,102	0,863	6,146	0,00
R	= 0,863				
R ²	= 0,744				
F _{hitung}	= 37,769				
Sig F _{hitung}	= 0,000				

Sumber : Olah Data SPSS versi 23, 2017

Gambar 1. Uji Regresi Linear Sederhana
[Sumber: Olah Data SPSS Versi 23, 2017]

Pada tabel diatas diperoleh koefisien determinasi adalah 97,7%, berarti variasi hubungan Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh motivasi (X1), terhadap kinerja (Y) yaitu sebagai berikut:

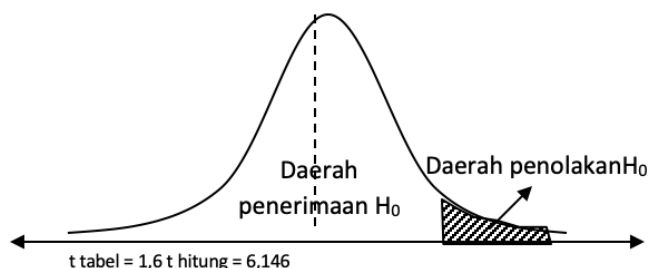
1. a= 22,476 berarti apabila motivasi (X1) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja (Y) adalah 22,476
2. b₁= 0,627 berarti apabila motivasi (X1) dinaikkan satu satuan (1) tidak berubah maka kinerja (Y) naik sebesar 0,627 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan analisis determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi (X1) terhadap kinerja (Y), maka digunakan analisis determinasi. Pada rekapitulasi hasil SPSS versi 23 pada Tabel 4.7 besarnya determinasi (R²=0,744) ini berarti variasi hubungan atau kontribusi motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 74,4% sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh faktor lain atau dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui variabilitas yang inheren atau berhubungan erat di luar penelitian ini.

Pada hasil Uji Nilai Hipotesis (Uji-t) berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan program SPSS versi 23 maka dapat diuraikan langkah-langkah uji statistik sebagai berikut:

- a. Membuat formulasi hipotesis
 - Ho: b₁ = 0, berarti tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.
 - Hi: b₁ > 0, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.
- b. Ketentuan pengujian
 - Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan n-k (15-1) = 14, test satu sisi pada sisi kanan, diperoleh nilai t-tabel (0,05 ; 14) = 1,6.
- c. Kriteria pengujian
 - 1) Jika t₁-hitung > t-tabel (1,6) maka Ho ditolak, berarti pengaruh signifikan
 - 2) Jika t₁-hitung ≤ t-tabel (1,6) maka Ho diterima, berarti pengaruh tidak signifikan.
- d. Perhitungan t₁-hitung
 - t hitung = 6,146

e. Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Gambar 2. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
[Sumber: Olah Data SPSS Versi 23, 2017]

H_0 : Hipotesa Nol

H_0 adalah satu pernyataan mengenai nilai parameter populasi.

H_a : Hipotesis Alternatif

H_a adalah satu pernyataan yang diterima jika data sampel memberikan cukup bukti bahwa hipotesa nol adalah salah.

f. Keputusan

Nilai $t_{hitung} = 6,146$ sig 0,00 dan t tabel 1,6 pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan atas hasil pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kopi Panas *Production* Bali, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Pada Uji Validitas suatu indikator dikatakan valid jika nilai korelasi *pearson* rhitung lebih besar dari r_{tabel} dengan uji 2 sisi. Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 23 seperti pada Tabel 4.5 didapatkan hasil untuk semua *item* pertanyaan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.361 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah Valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pada Uji Reliabilitas apabila *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0.60 maka *instrument* dikatakan reliabel (Ghozali, 2005:41). Hasil uji reliabilitas berdasarkan bantuan perhitungan SPSS versi 23, didapatkan bahwa keseluruhan 30 butir pertanyaan yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan

kinerja karyawan pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada kuesioner penelitian ini adalah Reliabel.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada Uji Analisis Regresi Linear Sederhana didapatkan hasil mengenai pengaruh variabel bebas (X_1) dan variabel terikat kinerja (Y) pengaruh tersebut dapat diketahui dengan analisis regresi linear sederhana berdasarkan bantuan SPSS versi 23 dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Hasil Analisis Determinasi

Pada Analisis Determinasi didapatkan hasil mengenai pengaruh antara motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y), maka digunakan analisis determinasi. Berdasarkan rekapitulasi hasil SPSS pada penelitian ini, besarnya determinasi ($R^2=0,744$). Maka dapat disimpulkan bahwa variasi hubungan motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 74,4% sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5. Hasil Uji T-test

Pada Uji T-test berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan program SPSS versi 23 dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

PERNYATAAN PENGHARGAAN

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran pelaksanaan penelitian ini dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Event CV. Kopi Panas *Production* Bali, khususnya kepada: 1) Bapak Drs. Ida Bagus Putu Puja, M.Kes., selaku Direktur Politeknik Pariwisata Bali; 2) Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Politeknik Pariwisata Bali; 3) Direktur dan Staff Karyawan CV. Kopi Panas *Production* Bali yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P.M. (2009). Indikator Kinerja. (<http://adaddanuarta.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>)
- Ghozali. (2006). Uji Reliabilitas. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. (2009). Uji Validitas. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. (2003). Definisi Sumber Daya Manusia. (<http://humancapitaljournal.com/pengertian-sumber-daya-manusia/>)
- Karyono, A.H. (1997). Kepariwisata. Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta.

- Pendit. (1999). Pengertian M.I.C.E. (<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/mice-meeting-incentive-converence.html>)
- Richard, L.D. (2002). Definisi Manajemen. (<https://roellbray.wordpress.com/2010/10/11/10-definisi-manajemen-menurut-para-ahli-ekonomi/>)
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani. Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. (<http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>).
- Yoeti, O.A. (1985). Pengertian Industri Pariwisata. (<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/pengantar-industri-pariwisata-definisi.html>)