



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di PT. Melali MICE Bali

I Putu Gede Satria Wiraharja

Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali
Jl. Terompong, Denpasar Timur, Bali

*Corresponding author:

Email: satriawiraharja@warmadewa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance in PT. Melali MICE Bali, using Herzberg's 2 factor theory to analyze work motivation and 5 indicators to measure the performance proposed by Stephen P. Robbins. The technique to determine the sample by using nonprobability sampling technique that makes the entire population into a sample that is 19 respondents who are employees of PT. Melali MICE Bali data taken through questionnaire, validity test, reliability, normality, multicollinearity, heteroskedasticity, multiple linear regression, multiple correlation, t-test, and f-test with the help of SPSS program version 23. Then obtained data showing the test device Used valid and reliable with normal distribution, and result of analysis showing existence of influence of strong and significant relation between work motivation to employee performance equal to 97,7% which is the magnitude of the contribution of the influence of the x variable to the y variable. The findings of this study are expected to be able to be developed by the next researcher by adding new variables.

Keywords: influence, work motivation, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Melali MICE Bali, dengan menggunakan teori 2 faktor Herzberg untuk menganalisa motivasi kerja dan 5 indikator untuk mengukur kinerja yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins. Adapun teknik untuk menentukan sampel dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 19 responden yang merupakan karyawan PT. Melali MICE Bali yang diambil datanya melalui kuisioner, uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, korelasi berganda, uji-t, dan uji-f dengan bantuan program SPSS versi 23. Maka diperoleh data yang menunjukkan perangkat uji yang digunakan valid dan reliabel dengan pendistribusian normal., serta hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang kuat serta signifikan antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97,7%, yang dimana besarnya kontribusi pengaruh antara variabel x terhadap variabel y.

Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu untuk dikembangkan oleh peneliti berikutnya dengan menambahkan variabel baru.

Kata kunci: pengaruh, motivasi kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai destinasi baru pariwisata MICE, mulai diperhitungkan oleh pasar MICE di dunia. Sektor MICE merupakan indikator kuat perkembangan ekonomi suatu bangsa, penyelenggaraan sebuah event internasional membutuhkan perangkat keras berupa infrastruktur fisik dan perangkat lunak yang meliputi dukungan sumber daya manusia. Para wisatawan MICE pada umumnya mempunyai lama tinggal lebih panjang, sehingga secara keseluruhan pengeluaran wisatawan tersebut lebih besar. Selain itu wisatawan MICE memiliki tingkat kekebalan yang relatif lebih tinggi terhadap berbagai isu ketidakjelasan di suatu negara. Sehingga tidak mudah membatalkan kunjungannya. Selain itu event MICE memberikan manfaat langsung pada ekonomi masyarakat seperti akomodasi, usaha kuliner, cinderamata, pemandu wisata, hingga transportasi lokal. Perkembangan industri MICE (*Meeting, Incentive, Conference and Exhibition*) telah memberikan warna yang beragam terhadap jenis kegiatan industri jasa yang identik dengan pemberian pelayan/services. MICE merupakan bisnis yang memberikan kontribusi tinggi secara ekonomi terlebih bagi negara berkembang. Kualitas pelayanan yang diberikan mampu memberikan kepuasan kepada setiap peserta, industri MICE mampu memberikan keuntungan yang besar bagi para pelaku usaha di industri tersebut. Berkembangnya industri MICE sebagai industri baru yang bisa menguntungkan bagi banyak pihak, karena industri MICE ini merupakan industri yang kompleks dan dapat melibatkan banyak pihak. Hal inilah yang menjadikan tingkat pertumbuhan para pengusaha penyelenggara MICE bermunculan, sehingga tidak dipungkiri industri MICE sebagai industri masa kini yang banyak diminati oleh para pelaku bisnis. Kegiatan bisnis MICE telah membuka lapangan kerja baru, tidak hanya menciptakan tenaga kerja musiman, tetapi juga telah menciptakan pekerjaan yang tetap bagi masyarakat. Indonesia dengan wilayah yang strategis serta memiliki daya tarik tersendiri bagi warga negara asing, memberikan peluang untuk tumbuhnya industri MICE. Disisi lain krisis ekonomi yang menimpa negara-negara maju juga turut mempengaruhi bagi pasar MICE untuk memindahkan kegiatan MICE-nya di Indonesia (<http://dipen.kemendag.go.id/>).

Pemerintah Indonesia saat ini telah menetapkan 10 kota utama dan 3 kota potensial yang menjadi destinasi MICE. 10 kota utama tersebut adalah Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Medan, Padang/Bukit Tinggi, Batam, Makasar dan Manado. Sedangkan 3 kota potensial adalah Palembang, Lombok dan Balikpapan. Diantara sekian daerah yang menjadi destinasi MICE di Indonesia, Bali merupakan salah satu daerah yang paling sering menjadi tempat penyelenggaraan MICE. Bali telah menjadi salah satu daerah tujuan utama wisata MICE di Indonesia, karena Bali memiliki keunikan tersendiri seperti kombinasi antara budaya, keindahan alam, keadaan cuaca yang mendukung, terdapatnya fasilitas pendukung kegiatan

MICE yang sangat baik serta keramahmatan masyarakat Bali. Hal ini terbukti dengan dipercayainya Indonesia khususnya Bali sebagai tuan rumah diselenggarakannya Konferensi Tingkat Tinggi Asia-Pacific Economic Cooperation (KTT APEC) dan pemilihan Miss World yang diselenggarakan pada tahun 2013.

Dari sekian banyak PCO di Bali, PT. Melali MICE merupakan salah satu PCO (Professional Conference Organizer) yang berada di Bali dan Indonesia, yang bergerak dibidang jasa penyelenggara MICE (Meeting, Incentive, Conference, Exhibition), yang sering mengikuti tender untuk mendapatkan event. PT. Melali MICE sebagai PCO yang mengorganisir berbagai unsur kegiatan dan pelayanan terkait penyelenggaraan sidang atau pertemuan bertaraf nasional maupun internasional, baik yang diselenggarakan lembaga pemerintah, asosiasi, maupun perusahaan, serta mampu mengorganisir kegiatan pameran dan perjalanan insentif.

Oleh karena itu, Proses penilaian kinerja harus mampu mengidentifikasi standar-standar kinerja, mampu mengukur kriteria-kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian, dan mampu memberikan umpan balik kepada pekerja mengenai hasil penilaiannya guna meningkatkan kinerja di masa yang akan datang dan memperbaiki kinerja yang dianggap tidak sesuai standar. Menurut Robbins (2006) faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diantaranya motivasi dan kepuasan. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dan dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah tenaga dan olah pikiran tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti halnya ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang dan jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Adapun teori yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah Teori dua Faktor Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: (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.

Dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan selain motivasi yang diberikan kepada karyawan, kinerja karyawan juga sangat menentukan apakah tujuan tersebut akan tercapai atau tidak. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins,2006:260): (1). Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (2). Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3). Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia

untuk aktivitas lain. (4). Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5). Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Jadi, dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat bagaimana kinerjanya terhadap karyawan. Dimana Karyawan melakukan kontribusinya terhadap perusahaan dan berkeinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan di perusahaan (Purwati & Muttaqiyathun, 2011)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Melali MICE Bali.
2. Untuk mengetahui berapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Melali MICE Bali

2. METODE PENELITIAN

Keseluruhan pengambilan data dalam penelitian ini, dilakukan di PT. Melali MICE yang beralamat di Jalan Raya Dewi Sri, Complex The Lotus No. 10, Kuta, Bali, Indonesia 80361. Dengan nomor telepon (0361) 766 156 atau Fax (0361) 763 435. Melalui internet dapat diakses melalui website dengan alamat www.melali-mice.com.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Melali MICE Bali yang berjumlah 19 orang. Untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Menurut *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2010:68), dengan menggunakan sistem sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan pengumpulan data digunakan Teknik wawancara, kuesioner dan observasi.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data digunakan dalam penelitian ini. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2006). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka diterapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid

3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu: *repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya dan *one shot* yaitu pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2005).

Menurut Ghozali (2005: 91) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinear. Multikolinearitas merupakan salah satu uji dari uji asumsi klasik yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Secara konsep, multikolinearitas adalah situasi dimana terdapat dua variabel yang saling berkorelasi. Adanya hubungan diantara variabel bebas adalah hal yang tak bisa dihindari dan memang diperlukan agar regresi yang diperoleh bersifat valid. Namun, hubungan yang bersifat linier harus dihindari karena akan menimbulkan gagal estimasi (multikolinearitas sempurna) atau sulit dalam inferensi (multikolinearitas tidak sempurna). Uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen. Jika didalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variabel independen tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahapan selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variable tersebut tidak dapat ditentukan dan juga nilai standar error-nya menjadi tak terhingga.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Paparan Data

Setelah menguraikan karakteristik sampel penelitian, selanjutnya penulis akan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Melali MICE Bali. Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur berdasarkan 7 dimensi antara lain (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 (Roen, 2012).

Untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disebarkan kuisioner kepada 19 responden yang merupakan karyawan di PT. Melali MICE Bali, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling. Menurut (Sugiyono, 2010:68) Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan

sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan sistem sampling jenuh yaitu yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan menggunakan sistem sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kuisisioner dengan pertanyaan tertutup adalah kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah tersedia, dengan memberi tanda (□) dikolom yang sudah tersedia.

Hasil Nilai Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988 ^a	,977	,962	,33597

a. Predictors: (Constant), X7, X1, X4, X3, X6, X5, X2

Pada tabel diatas diperoleh koefisien determinasi adalah 97,7%, berarti variasi hubungan antara upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan puncak secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 97,7%.

b. Nilai korelasi berganda sebesar 0,988.

Hasil Nilai Hipotesis Uji-t, dan Uji-f

Hasil Hipotesis Uji-t			
Hipotesis	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	Keterangan
H1 (Upah)	4,23	1,78	Diterima
H2 (Kondisi Kerja)	2,485	1,78	Diterima
H3 (Keamanan Kerja)	6,752	1,78	Diterima
H4 (Status)	3,013	1,78	Diterima
H5 (Prosedur Perusahaan)	2,496	1,78	Diterima
H6 (Mutu Penyeliaan)	2,615	1,78	Diterima
H7 (Hubungan Interpersonal Antar Rekan Kerja, Atasan, dan Bawahan)	5,640	1,78	Diterima
Hasil Hipotesis Uji-f			
Hipotesis	Nilai f-hitung	Nilai f-tabel	Keterangan
H8	66,903	3,01	Diterima

Pada tabel di atas dapat diperoleh hasil hipotesis uji-t, dimana dari ketujuh variabel bebas yang terdiri dari upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari ketujuh variabel bebas tersebut secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Melali MICE Bali.

Pada tabel diatas dapat diperoleh hasil hipotesis uji-f, dimana dari ketujuh variabel bebas yang terdiri dari upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan memiliki nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan dari ketujuh variabel bebas tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Melali MICE Bali.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melali MICE Bali. Besarnya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu: hasil Penelitian Parsial menunjukkan bahwa Upah (x1), kondisi kerja (x2), keamanan kerja (x3), status (x4), prosedur perusahaan (x5), mutu penyeliaan (x6), dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan (x7) signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Melali MICE Bali. Upah (x1), kondisi kerja (x2), keamanan kerja (x3), status (x4), prosedur perusahaan (x5), mutu penyeliaan (x6), dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan (x7) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y). Dimana f-hitung adalah $66,903 > f\text{-tabel}$ sebesar 3,01. Dari kesimpulan diatas yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) adalah keamanan kerja (x3), karena memiliki nilai *standardized coefficients beta* / nilai bersih sebesar 0,411. Besarnya kontribusi pengaruh antara upah (x1), kondisi kerja, (x2), keamanan kerja (x3), status (x4), prosedur perusahaan (x5), mutu penyeliaan (x6), mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan (x7) terhadap kinerja karyawan (y) adalah sebesar 97,7%.

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan kepada PT. Melali MICE Bali, sekiranya dapat meningkatkan kinerja yaitu: pada variabel motivasi kerja ditemukan nilai rata-rata terkecil yang direspon oleh responden adalah pada indikator mutu penyeliaan khususnya prestasi karyawan diukur dengan teliti dan benar, oleh karena itu pimpinan sebaiknya memiliki standar mutu penyeliaan karyawan yang jelas. Bagi peneliti, berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Faisal Amir, Muhammad.(2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghazali, Imam. (2016). "Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23", Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Martoyo, Susilo SE.(1994). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. BPFE Yogyakarta, Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2011). PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANINDYA MITRA INTERNASIONAL YOGYAKARTA. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70–82. <https://doi.org/10.12928/fokus.v1i1.1301>
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Roen. (2012). Teori Dua Faktor. Teori dan Pelaku Organisasi. <https://perilakuorganisasi.com/teori-dua-faktor.html>
- Siagian P, Sondang. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana S. (2010). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Usman, Husaini, et.al. (2009). Pengantar statistik, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja : Jakarta : Raja Grafindo Persada.