

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT PESONA CIPTA DIMENSI
DI JAKARTA SELATAN**

PROYEK AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan

Program Diploma IV

Program Studi Manajemen Konvensi dan Event

Politeknik Pariwisata NHI Bandung



Disusun oleh:

NAURA SHIFA ALODIYA

201822667

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KONVENSI DAN EVENT
JURUSAN PERJALANAN
POLITEKNIK PARIWISATA NHI BANDUNG
BANDUNG 2022**

HALAMAN PENGESAHAN

PROYEK AKHIR

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT PESONA CIPTA DIMENSI
DI JAKARTA SELATAN**

NAMA : NAURA SHIFA ALODIYA
NIM : 201822667
JURUSAN : PERJALANAN
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN KONVENSI DAN EVENT

Pembimbing Utama



Drs. Budi Setiawan, MM
NIP. 19680204 199603 1 001

Pembimbing Pendamping

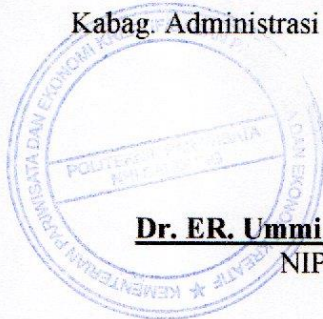


**Indriyani Handyastuti, S.I.Kom.,
M.Sc., CHE, CEE**
NIP. 19800121 200502 2 001

Bandung, Juni 2022

Mengetahui,

Kabag. Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerjasama,



Dr. ER. Ummi Kalsum, MM.Par., CHM., CHRMP.
NIP. 19730723 199503 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT PESONA CIPTA DIMENSI
DI JAKARTA SELATAN

NAMA : NAURA SHIFA ALODIYA
NIM : 201822667
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN KONVENSI DAN EVENT

Pembimbing Utama



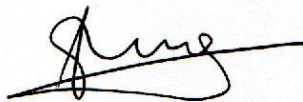
Drs. Budi Setiawan, MM
NIP. 19680204 199603 1 001

Pembimbing Pendamping



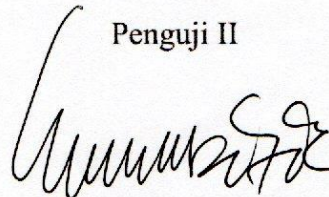
**Indriyani Handyastuti, S.I.Kom.,
M.Sc., CHE, CEE**
NIP. 19800121 200502 2 001

Penguji I



Drs. Odang Rusmana, MM.Par
NIP. 19630419 199703 1 002

Penguji II



Dr. Brantas, M.Pd
NIP. 19610716 198403 1 001

Bandung, 9 September 2022

Mengetahui,
Kabag. Administrasi Akademik
Kemahasiswaan dan Kerja Sama

**Dr. ER. Ummi Kalsum, MM.Par.,
CHRM**
NIP. 19730723 199503 2 001

Menyetujui,
Direktur Politeknik Pariwisata NHI
Bandung

**Andar Danova L. Goeltom, S.Sos.,
M.Sc**
NIP. 19710506 199803 1 001

PERNYATAAN MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Naura Shifa Alodiya
Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 26 September 2000
NIM : 201822667
Program Studi : Manajemen Konvensi dan Event
Jurusan : Perjalanan

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Proyek Akhir berjudul:
Motivasi Kerja Karyawan PT Pesona Cipta Dimensi di Jakarta Selatan
Ini adalah merupakan hasil karya dan penelitian saya sendiri, bukan merupakan hasil penjiplakan, pengutipan, penyusunan oleh orang atau pihak lain atau cara-cara lain yang tidak sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku di Politeknik Pariwisata NHI Bandung dan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
2. Dalam Proyek Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang atau pihak lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan sumber, nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
3. Surat Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dalam naskah Proyek Akhir ini ditemukan adanya pelanggaran atas apa yang saya nyatakan di atas atau pelanggaran atas etika keilmuan, dan/atau ada klaim terhadap keaslian naskah ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Politeknik Pariwisata NHI Bandung ini serta peraturan-peraturan terkait lainnya.
4. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 28 Juni 2022
Yang membuat pernyataan



Naura Shifa Alodiya
201822667

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak dari suatu organisasi dan dianggap sebagai asset sehingga membutuhkan pelatihan dan peningkatan. Sesuatu yang mempengaruhi keinginan dan kebutuhan sehingga dapat membuat seseorang bersemangat adalah Motivasi. Hal ini dapat membuat seseorang bersemangat dalam memenuhi keinginannya, sehingga dapat bertindak dengan cara yang menuntunnya ke arah yang optimal. SDM di suatu perusahaan tentu memiliki motivasi kerjanya masing-masing, dengan didukung oleh beberapa faktor yang tentu dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teori dua faktor dari Herzberg yang mengkategorikan faktor ekstrinsik dan intrinsik.

Penelitian ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dari karyawan PT Pesona Cipta Dimensi di Jakarta Selatan, yang diharapkan dapat berguna sebagai acuan perusahaan *event organizer* dalam memotivasi karyawan perusahaan. Pendekatan kuantitatif digunakan penulis sebagai pendekatan penelitian, dengan analisis deskriptif kuantitatif dan teknik *non-probability sampling* dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner *google form* kepada 10 orang karyawan PT Pesona Cipta Dimensi sebagai responden pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan jawaban dengan rata-rata positif dari para karyawan PT Pesona Cipta Dimensi sebagai responden, hasil yang diperoleh adalah para karyawan memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai yang baik.

Kata Kunci : Motivasi, Sumber Daya Manusia, *Event Organizer*

ABSTRACT

Human Resources (HR) is the driving force of an organization and is considered as an asset, so it requires training and improvement. Something that affects wants and needs so that it can make someone excited is motivation. This can make them eager to fulfil their desires, so they can act in a way that leads them in an optima direction. Human resources in a company certainly affect their job satisfaction. Researcher used Herzberg's two-factor theory which categorizes extrinsic-intrinsic factors in this research.

This research was written with the aim of knowing the intrinsic and extrinsic motivation of PT Pesona Cipta Dimensi employees in South Jakarta, which is expected to be useful as references for event organizer companies in motivating company employees. Researcher used a quantitative method as a research approach, with quantitative descriptive analysis and non-probability sampling technique by collecting data through the distribution of google form questionnaires to 10 employees of PT Pesona Cipta Dimensi as responden in this research.

In this research, it can be concluded that based on the answer with a positive average from the employees of PT Pesona Cipta Dimensi as respondents, the results obtained that the employees have a good intrinsic and extrinsic motivation.

Keywords : *Motivation, Human Resources, Event Organizer*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Proyek Akhir yang berjudul “Motivasi Kerja Karyawan PT Pesona Cipta Dimensi di Jakarta Selatan”.

Dalam penyusunan Proyek Akhir ini, penulis mendapat banyak dukungan dan dorongan baik secara moral maupun material dari berbagai pihak, secara langsung maupun tidak langsung. Dengan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Proyek Akhir ini, yaitu:

1. Bapak Andar Danova L. Goeltom, S.Sos., M.Sc selaku Direktur Politeknik Pariwisata NHI Bandung
2. Ibu Dr. E. R. Ummi Kalsum, MM.Par., CHRMP selaku Kepala Bagian Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerja Sama Politeknik Pariwisata NHI Bandung
3. Bapak Marsianus Raga, MM.Par., CEP., CEM., CEE selaku Ketua Jurusan Perjalanan
4. Bapak Reza Nurizki, S.Pd., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Konvensi dan Event
5. Bapak Drs. Budi Setiawan, MM selaku Pembimbing Utama dalam penyelesaian Proyek Akhir
6. Ibu Indriyani Handyastuti, S.I.Kom., M.Sc., CHE., CEE selaku Pembimbing Pendamping dalam penyelesaian Proyek Akhir
7. Civitas akademika Politeknik Pariwisata NHI Bandung, khususnya di Program Studi Manajemen Konvensi dan Event yang penulis hormi.
8. Seluruh pihak PT Pesona Cipta Dimensi sebagai lokus penelitian yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan Proyek Akhir ini
9. Ibu penulis, Betty Farida Rosaria yang telah menjadi segalanya bagi penulis
10. Ayah penulis, Rudi Supriyadi yang telah menjadi suri tauladan yang baik bagi penulis

11. Adik penulis, Jauza Syahla Anindia yang selalu menemani dan memberikan semangat serta perhatian pada penulis
12. Anggi Anggara Putra Kusuma, sebagai *support system* yang selalu menemani, mendukung serta menyemangati penulis dalam menempuh pendidikan hingga dapat mencapai tahap ini
13. Teman-teman mahasiswa Progam Studi Manajemen Konvensi dan Event khususnya angkatan 2018 yang sudah berjuang bersama melewati seluruh rangkaian perkuliahan hingga mampu mencapai tahap ini
14. Putri, Azizah, Cindy, Elfrietha, Samantha, Tsany, dan Faisal sebagai teman yang sudah menemani dan berjuang bersama penulis dalam melewati seluruh rangkaian perkuliahan hingga mencapai tahap ini
15. Seluruh pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu namanya

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Proyek Akhir ini masih memiliki kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan isi. Semoga Proyek Akhir ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak.

Bandung, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Kajian Teori | 7 |
| B. Kerangka Pemikiran | 35 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 36 |
| B. Obyek Penelitian..... | 36 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 37 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 38 |
| E. Alat Kumpul Data..... | 39 |
| F. Definisi Operasional Variabel | 40 |
| G. Jadwal Penelitian | 48 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian..... | 49 |
| B. Pembahasan | 75 |
| BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI | |
| A. Simpulan..... | 110 |
| B. Rekomendasi | 111 |
| DAFTAR PUSTAKA | 113 |
| LAMPIRAN..... | 116 |

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

Halaman

| | |
|---|-----|
| GAMBAR 1 Kerangka Pemikiran | 35 |
| GAMBAR 2 Jenis Kelamin Responden..... | 49 |
| GAMBAR 3 Divisi Pekerjaan Responden..... | 50 |
| GAMBAR 4 Usia Responden | 51 |
| GAMBAR 5 Pendidikan Terakhir Responden..... | 52 |
| GAMBAR 6 Lama Bekerja Responden..... | 53 |
| GAMBAR 7 Perhitungan Skala Rentang..... | 76 |
| GAMBAR 8 Rentang Penilaian Dimensi Pencapaian | 76 |
| GAMBAR 9 Rentang Penilaian Dimensi Pengakuan..... | 80 |
| GAMBAR 10 Rentang Penilaian Dimensi Tanggung Jawab | 83 |
| GAMBAR 11 Rentang Penilaian Dimensi Kemajuan..... | 86 |
| GAMBAR 12 Rentang Penilaian Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri..... | 89 |
| GAMBAR 13 Rentang Penilaian Dimensi Kemungkinan untuk Berkembang .. | 92 |
| GAMBAR 14 Rentang Penilaian Motivasi Intrinsik | 94 |
| GAMBAR 15 Rentang Penilaian Dimensi Gaji..... | 95 |
| GAMBAR 16 Rentang Penilaian Dimensi Pengawasan..... | 99 |
| GAMBAR 17 Rentang Penilaian Dimensi Kondisi Kerja..... | 101 |
| GAMBAR 18 Rentang Penilaian Dimensi Kebijakan Perusahaan..... | 103 |
| GAMBAR 19 Rentang Penilaian Dimensi Kualitas Hubungan Interpersonal ... | 106 |
| GAMBAR 20 Rentang Penilaian Motivasi Ekstrinsik..... | 109 |

DAFTAR TABEL

TABEL

Halaman

| | |
|---|----|
| TABEL 1 Bobot Penilaian Skala <i>Likert</i> | 39 |
| TABEL 2 Matriks Operasional Variabel | 41 |
| TABEL 3 Hasil Uji Validitas..... | 45 |
| TABEL 4 Hasil Uji Reliabilitas | 47 |
| TABEL 5 Jadwal Penelitian..... | 48 |
| TABEL 6 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Pencapaian | 54 |
| TABEL 7 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Pengakuan | 56 |
| TABEL 8 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Tanggung Jawab | 57 |
| TABEL 9 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Kemajuan | 59 |
| TABEL 10 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri..... | 60 |
| TABEL 11 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Kemungkinan untuk Berkembang | 62 |
| TABEL 12 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Gaji..... | 64 |
| TABEL 13 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Pengawasan..... | 66 |
| TABEL 14 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Kondisi Kerja | 67 |
| TABEL 15 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Kebijakan Perusahaan | 69 |
| TABEL 16 Tabel Distribusi Frekuensi Dimensi Kualitas Hubungan Interpersonal..... | 71 |
| TABEL 17 Tabel Rekapitulasi Taanggapan Motivasi Intrinsik Resonden..... | 73 |
| TABEL 18 Tabel Rekapitulasi Taanggapan Motivasi Ekstrinsik Resonden..... | 74 |
| TABEL 19 Tabel Perhitungan Skor..... | 75 |

DAFTAR PUSTAKA

- Ajusta, A. A., & Addin, S. (2018). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) di Departemen HRD PT Sumber Maniko Utama. *JMM Online*.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 13.
- Amir, M. T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Prenada Media.
- Anakampun, I. B. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Variabel Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah). Medan, Sumatera Utara.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawati, T. (2016). Analisis Faktor-faktor Penentuan Nilai Kompensasi terhadap Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. 213.
- Desthiani, U., & Suwandi. (2019). *MICE (MEETING, INCENTIVE, CONVENTION, EXHIBITION)*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Dshauma, J. L. (2018, Juli). Analisis Manajemen Event Pariwisata Olahraga Bromo Marathon (Studi Kasus pada Daerah Tujuan Wisata Bromo Tengger Semeru). Malang, Jawa Timur, Indonesia.
- Firadhautia, A. A. (2019). Motivasi Konsumen dalam pemilihan Venue Pernikahan. Bandung.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., . . . Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bisnis Administrasi*.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

- Maria, E. (2010). Hubungan Penghargaan Intrinsik terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.
- Mayadita, R. (2019). Kualitas Event Asia Afrika Festival. Bandung.
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*.
- Sari, R. P., & Gundo, E. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Satria, D. G. (2020). Hubungan antara Sense of Humor dengan Kemampuan Interpersonal Karyawan PT. Unicam Indonesia. *Acta Psychologia*.
- Setiawan, N., Hasibuan, H. A., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Efektivitas Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Empiris pada Kantor Basarnas Medan). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Keilmuan*.
- Simanjuntak, D., Syahputra, A., & Zufrie. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru MTs Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suciadi, I., Wijaya, M. A., & Remiasa, M. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 954.
- Sutanto, E. M., & Patty, F. M. (2014). Persepsi akan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Amita Bara Sejahtera. *Journal of Business and Banking*.
- Tampubolon, R. I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kemajuan Karier dengan Self-efficacy sebagai Variabel Pemoderasi pada Karyawan di PT Madubaru. Yogyakarta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 29.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *eJournal Administrasi Bisnis*.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wijayanto, A., Hubeis, H. M., Affandi, M. J., & Hernawan, A. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *Manajemen IKM*.