

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL SAM RATULANGI MANADO

Fellycia Thereshella Paendong¹, Juliet P.T Makinggung², Arthur L Karwur³, Djibrael Djawa⁴

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Abstrak

Motivasi yaitu suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mendapatkan semangat kerja, dorongan untuk mencapai tujuan, dan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan ataupun tugas dengan sikap jujur, senang hati, dan penuh integritas untuk mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya motivasi dapat menjadi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen yang mempengaruhi dan variabel dependen yang dipengaruhi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado berjumlah 114 orang, peneliti menggunakan teknik Simple Random Sampling sehingga sampel yang didapatkan berjumlah 36 orang. Data penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang berisi 13 pernyataan dan dibagikan kepada seluruh responden, peneliti menemukan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner valid dan reliable untuk digunakan. Peneliti kemudian melakukan uji korelasi terhadap jawaban dari para responden dan menemukan hubungan yang kuat dan ada pengaruh sebesar 58,8% sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan persamaan regresi $Y = 7,236 + 1,117X$ sehingga penelitian ini diterima dibuktikan dengan uji hipotesa. Hasil pertama, dorongan mencapai tujuan memiliki masalah dan harus diperbaiki. Kedua, semangat kerja masih sangat kurang maksimal sehingga harus diperbaiki dan ditingkatkan.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, PT. Angkasa Pura I, Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Pendahuluan

Sumber daya manusia yaitu salah satu peranan yang paling terpenting dalam sebuah perusahaan agar dapat menunjang sebuah tujuan visi dan misi dari perusahaan. Maka dari itu, keberadaan sumber daya manusia dalam satu perusahaan untuk menjadi sangat penting bagi sebuah keberhasilan perusahaan. SDM yaitu sebuah tenaga kerja yang memiliki peranan yang begitu banyak keunikan seperti dari keterampilan yang berbeda-beda, keinginan pribadi, pengetahuan yang berbeda dengan yang lain, dorongan dalam bekerja, dan beberapa tingkat emosi yang sangat berbeda. Keberadaan dari SDM juga sebuah tenaga kerja yang bernilai bagi suatu perusahaan, namun mereka sering kali diabaikan. Namun pandangan ini tidak sepenuhnya benar.

Karyawan yaitu sebuah aset perusahaan yang tidak dapat ditiru orang lain, karena dari setiap orang merupakan makhluk hidup yang berbeda-beda dengan identitas unik yang memiliki karakter masing-masing. Maka dari itu, sumber daya manusia terbilang sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai sebuah tujuan perusahaan yang telah dirancang untuk menjalankan sebuah visi dan misi perusahaan tersebut, meskipun peranan dan fungsi karyawan dapat digantikan dari teknologi yang setiap harinya semakin canggih. Sumber daya manusia tetap menjadi pemegang peran penting dalam seluruh aktivitas perusahaan. Namun kenyataannya, tenaga kerja tetap menjadi faktor penting dalam proses pekerjaan hingga saat ini. Maka dari itu, setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya bisa bekerja dengan sikap cakap dan mendapatkan pengaruh untuk hasil yang baik bagi sebuah perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menyelidiki motivasi semakin tinggi maka semakin baik pula kinerja yang bisa dihasilkan. Motivasi berasal dari sebuah keinginan bawaan individu untuk semangat bekerja, dorongan untuk mencapai tujuan mereka, dari termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan kegiatan dengan jujur, senang hati untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan adalah sekumpulan beberapa orang yang memiliki sebuah pencapaian tujuan perusahaan yang baik. Maka dari itu, pelaku perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan tersebut. Motivasi ini sangat mendasari terhadap kinerja yang menjadi sebuah perhatian untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerjanya yaitu sarana prasarana, lingkungan kerja, serta tugas dan tanggung jawab karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada sikap keterampilan, kemampuan serta hasil kerja karyawan yang ditunjukkan saat melaksanakan tugas yang diberikan dan tanggung jawab. Kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan suatu pencapaian tujuan telah ditentukan, yaitu kualitas dalam bekerja dari individu ataupun tim, secara kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Karyawan yang berbakat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan mana pun, sehingga perusahaan sangat mengharapkan karyawannya berhasil dan sukses dan dapat mencapai tujuannya. Memperhatikan kualitas kerja merupakan tugas yang penting bagi perusahaan untuk menjaga kinerja karyawannya. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memenuhi tugas yang diberikan sesuai standar kualitas yang ditentukan. Dengan demikian motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi salah satu pendorong untuk dijadikan suatu kegiatan, dengan berlangsungnya secara nyata. Lokasi penelitian ini yang peneliti lakukan adalah PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Motivasi sangat penting karena menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Berdasarkan observasi awal telah dilakukan peneliti menemukan beberapa masalah yang menghambat kinerja karyawan, dan kurangnya motivasi terlihat dari masalah pertama dorongan mencapai tujuan yaitu karyawan jarang mendapatkan apresiasi yang diberikan atasan sehingga banyak karyawan masih malas-

malasan padahal sudah jam bekerja tetapi masih sibuk dengan diri sendiri di luar ruangan (pos dan kantin). Masalah kedua semangat kerja yaitu karyawan kurangnya antusias dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang datar seperti karyawan terlalu cuek dengan karyawan lain dan situasi kerja, sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak dengan sungguh-sungguh dan tidak berjalan dengan optimal. Masalah ketiga beberapa karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kantor yang seharusnya datang pada pukul 08.00 pagi tetapi karyawan tiba di kantor pada pukul 08.30. Masalah keempat karyawan melakukan pekerjaan tetapi kualitas dalam bekerja kurang teliti dan tidak konsisten dalam membuat dokumen nama aset perbulan berbeda sehingga untuk membuat pelaporan terjadi keterlambatan dalam membuat daftar pelaporan perbulan sehingga hasil yang dicapai dalam bekerja tidak maksimal dikarenakan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dari masalah diatas, dapat disimpulkan karyawan-karyawan tersebut kurangnya motivasi sehingga tidak berjalan dengan baik.

Dalam hal ini, kata kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan sehingga dapat mengakibatkan tidak berjalan dengan baik kinerja karyawan, dikarenakan terhambatnya dari ketetapan pekerjaan untuk setiap karyawan. Untuk mendapat kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado harus mempunyai kualitas dalam bekerja serta kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas untuk tercapainya sesuai yang ditentukan.

Berdasarkan uraian hasil pengamatan dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.**

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh individu yaitu karyawan. Proses ini paling baik dimanfaatkan dalam konteks lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pertumbuhan individu karyawan.

Menurut Sundah dan Walean (2010:3), manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu manajemen yang tujuannya mengelola sumberdaya manusia yang ada dalam satu lingkup organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia ini bertujuan meningkatkan produktivitas kerja sumberdaya manusia yang dikelola tersebut dengan berbagai cara atau strategi yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi dan lingkungan kerja serta karakteristik sumberdaya manusia yang ada.

Motivasi

Menurut Saleh, (2008:45), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan. Menurut Djamarah, (2002:143) Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.

Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:146), yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai kualitas kerja yang sangat baik dan bekerja sesuai jangka waktu atau jangka waktu yang ditetapkan sesuai dengan tujuannya masing-masing.

Menurut Sedarmayanti, (2017:50), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai & Basri, (2005:14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Metode Penelitian

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado yang terletak di Jalan A.A. Marams, Manado 95374 Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian dirancang selama 4 (Empat) bulan mulai dari bulan Januari tahun 2024 sampai bulan Mei 2024. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari kegiatan magang, pengajuan judul penelitian, bimbingan sampai dengan penyusunan proposal skripsi.

Jenis

Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. kuantitatif sebagai sebuah penelitian berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bentuk angka dan kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistika., dari perhitungan statistik tersebut dapat mendeskripsikan suatu objek yang dapat dimunculkan dalam bentuk tabel ataupun dari gambar grafik.

Metode Pengumpulan Data

Dalam Metode pengumpulan data penulis menggunakan instrumen, Observasi, kuesioner dan Kajian Pustaka untuk mengumpulkan data.

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 114 orang karyawan dengan menggunakan metode Stratified Random Sampling pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti yaitu kuantitatif, antara lain:

a. Uji Validitas

Menurut Kesumawati, Retta, Novita (2017:107), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument-instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah.

Jika menentukan validitas dengan nilai r , keputusan yang diambil atas dasar:

1. Jika r hasil positif serta r hasil $> r$ tabel, maka valid
2. Jika r hasil negatif serta r hasil $< r$ tabel, maka tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran seberapa andal atau dapat diandalkannya suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2014:135), pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua (split half) yang dianalisis dengan rumus Spearman brown (lihat rumusnya). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama.

untuk menentukan reliabilitas dengan nilai r alpha, keputusan di ambil dengan dasar:

1. Jika r alpha positif dan r alpha $> r$ tabel, maka reliable
2. Jika r alpha negatif dan r alpha $< r$ tabel, maka tidak reliable

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisa sebelumnya variabel motivasi. Berdasarkan lima indikator untuk variabel motivasi yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, Inisiatif, Kreatifitas, Rasa tanggungjawab. Dorongan mencapai tujuan Sebanyak 36% responden menyatakan "Sangat Tidak Setuju" (STS), dan hanya 6% yang "Sangat Setuju" (SS). Semangat Kerja Sebanyak 36% responden "Sangat Tidak Setuju" (STS), dan 2% "Sangat Setuju" (SS). Inisiatif pada aspek inisiatif, 11% responden "Kurang Setuju" (KS), 39% "Setuju" (S), dan 5% "Sangat Setuju". Kreativitas berada dalam kategori Sangat Baik (SB), dengan 39% responden memberikan jawaban "Setuju" dan 14% "Sangat Setuju". Rasa Tanggung Jawab Sebanyak 17% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 42% menyatakan "Setuju". Secara keseluruhan, motivasi para responden masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek dorongan mencapai tujuan dan semangat kerja yang menunjukkan kategori Kurang Baik. Di sisi lain, aspek kreativitas dan inisiatif sudah cukup baik.

Sedangkan berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan Berdasarkan lima indikator untuk variabel kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian. Kualitas sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori STS (36%) dan TS (42%), yang mengindikasikan bahwa aspek kualitas masih menjadi tantangan. Kuantitas di mana 39% responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), yang menunjukkan bahwa karyawan umumnya merasa puas dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Ketepatan waktu mayoritas responden memberikan nilai Sangat Tidak Setuju (STS) (19%) dan Tidak Setuju (TS) (47%), mengindikasikan bahwa ketepatan waktu menjadi area yang paling memerlukan perhatian untuk perbaikan. Efektivitas ada penilaian positif dari 36% responden yang memberikan

nilai Setuju (S), masih ada responden yang menilai kurang pada aspek ini, dengan 19% memberikan nilai Tidak Setuju (TS). Kemandirian hanya 9% responden yang memberikan nilai Sangat Setuju (SS), sementara mayoritas berada di kategori Kurang Setuju (KS) (25%) dan Setuju (S) (28%), menunjukkan bahwa kemandirian perlu lebih didorong di lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, kinerja karyawan dinilai cukup baik, namun ada beberapa area seperti ketepatan waktu dan kualitas yang masih memerlukan perhatian dan peningkatan lebih lanjut untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Pembahasan ini penting dalam merancang intervensi atau program peningkatan kinerja, dengan fokus pada area yang mendapat penilaian rendah serta mempertahankan performa baik di aspek yang telah mendapatkan penilaian positif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis maka penulis dapat menyimpulkan bahwa

4. Motivasi di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado kurang optimal dalam mendukung kinerja karyawan. Kurangnya motivasi ini disebabkan oleh minimnya dorongan untuk mencapai tujuan seperti jarangya apresiasi terhadap karyawan yang diberikan dari perusahaan dan semangat kerja untuk perusahaan seperti kurangnya antusias dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan sehingga pekerjaan menjadi tidak maksimal.
5. Kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Kurangnya kinerja dikarenakan kurangnya motivasi sehingga menyebabkan kinerja yang kurang optimal minimnya kualitas kerja seperti pekerjaan kurang teliti dan tidak konsisten dan ketetapan waktu seperti karyawan datang tidak tepat waktu lewat dari jam 08.00 pagi.
6. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, motivasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan sebesar 0,767 nilai pengaruh sebesar 0,588 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado sebesar 58,8% dipengaruhi oleh motivasi. Dari hasil temuan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari persamaan regresi $Y = a + bX$ (7,236 + 1,117).
7. Implementasi yang ada mengenai dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab menjadi faktor penting yang harus diatur dengan baik oleh perusahaan. Dengan menerapkan sistem penghargaan, program pengakuan, dan mendorong inisiatif serta kreativitas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, berinovasi, dan menghadapi tantangan dengan sikap positif, sehingga dapat meningkatkan seluruh kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka saran dari peneliti yaitu

5. Terapkan sistem penghargaan bagi karyawan

6. Dapat menerapkan program pengakuan bagi karyawan yang menunjukkan antusias dalam bekerja
7. Meningkatkan upaya yang lebih aktif dalam mengerjakan pekerjaan
8. Meningkatkan ide-ide untuk perusahaan dalam tujuan perusahaan
9. Terapkan sikap tekun pada karyawan untuk mengatasi tantangan

Daftar Pustaka

- Djamarah, S. B. (2002). Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 143
- Hasibuan, M. S. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 94
- Kesumawati, R., Retta, I. P., & Novita, D. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Hal. 107
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal. 14
- Saleh, A. R. (2008). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 45
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama. Hal. 50
- Sugiono. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perilaku, dan Praktek. Bandung: Alfabeta. Hal. 12
- Sundah, D., & Walean, M. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia. Manado. Hal. 3