



Analisis Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Supports Bandara Internasional Sultan Hasanuddin

¹ Muhtazib , ² Mattarima , ³ Evitasari,
^{1,2,3} Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar
Korespondensi penulis: muhtasibibha@gmail.com

Abstract. *The aim of the research is to determine the relationship between motivation and employee performance and to find out how to increase employee work motivation. This research method uses quantitative research methods. The data used in this research are primary and secondary data and questionnaires were administered as research samples. The results of this research show that Motivation (X1) has a positive and significant effect with a value of 0.000 with a significance level of 0.05.*

Keywords: *Airport, Motivation, Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dan pemberian kuesioner sebagai sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai 0,000 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Kata kunci: Bandara, Motivasi, Kinerja

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan oleh sebab itu perlu diberikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seiring dengan berubahnya zaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi era globalisasi, salah satunya dengan memberi motivasi kerja pada karyawan, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas output dari perusahaan itu sendiri.

Peningkatan kinerja para karyawan bukanlah hal yang mudah karena banyak factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

Salah satu hal yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja adalah pemberian motivasi pada karyawan. Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya upaya. Motivasi disini sangat diperlukan para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. karena telah

diketahui bahwa karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai motor penggerak dari seluruh aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, perusahaan tidak boleh hanya memfokuskan perhatiannya pada tujuan saja, melainkan juga kepada hal-hal sepele seperti karyawan. Di samping tujuan, perusahaan juga harus mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Dalam memotivasi para karyawan sangat memerlukan motivator atau disebut juga seseorang yang mampu menjadi mesin penggerak tenaga kerja. Ada banyak bentuk motivasi kerja yang dapat dilakukan oleh motivator untuk merangsang semangat kerja karyawan. Menggunakan teknik pengukuran motivasi kerja dan mengolah dengan baik unsur-unsur penggerak motivasi merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai. Melakukan observasi pada beberapa perusahaan juga mampu mendukung. Dengan begitu, ada banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Merupakan salah satu anak PT Angkasa Pura 1 (Persero) yang bergerak dibidang penyediaan barang dan/atau jasa secara umum dan secara khusus terutama kepada perusahaan induk dalam rangka meningkatkan quality services pengelolaan bandar udara yang modern, dan Angkasa Pura Supports membidik segment pasar yang bersifat korporat bukan retail dan terutama adalah yang bersifat mendukung atau mensupport kebutuhan perusahaan induk dalam memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang atau pengunjung bandar udara di makassar. Demi kemajuan perusahaan yang dilakukan yaitu secara terus menerus akan melakukan perbaikan dan menciptakan ide-ide terbaru dalam proses bisnis. Tentunya dengan pelayanan oleh tenaga profesional dan selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan kenyataan dan kepuasan customer sudah menjalani masa training secara visi dan misi perusahaan kedepan untuk lebih baik.

Sesuai dengan latar belakang masalah tersebut, tujuan penulisan masalahnya antara lain

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
2. Untuk mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, arti dari motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah

perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk menjabai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya.ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Mangkunegara (2005) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Kinerja Juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikinfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan materil atau finansial, di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan lalu apa definisi sumber daya manusia ? manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “*manage*” adalah manusia sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemampuan tersebut dapat bersifat positif dan juga negatif.

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
2. Diduga variabel peningkatan kinerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

METODE PENELITIAN

a. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai yang dibutuhkan peneliti.

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang setiap butir-butir pertanyaannya sudah disediakan jawaban untuk dipilih atau telah disediakan tempat untuk mengisi jawabannya. Data yang diperoleh dari kuesioner atau angket berupa jawaban dari angket yang telah disebar dan diisi oleh responden dan mendapatkan data jumlah jenis kelamin, responden, data umur responden, data jenjang pendidikan responden, data masa kerja responden, data bagian kerja responden, serta mengenai prestasi kerja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data untuk melihat data dengan jelas dan berhubungan dengan peneliti tentang perusahaan yang akan diteliti. Metode ini digunakan untuk mencari data dari perusahaan dengan meneliti sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian dan gambaran umum. Data yang diperoleh dari dokumentasi adalah dapat mengetahui tentang visi-misi, struktur organisasi Kantor PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

b. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan, berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum dalam suatu parameter.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dapat mencakup hampir semua data non-numerik. Data ini berbentuk kalimat verbal bukan berupa bilangan dan dapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini untuk mendapat data yaitu dengan membagi kuesioner kepada para karyawan secara langsung.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010) sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini melalui jurnal-jurnal dan hasil penelitian terdahulu.

c. Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel

1. Populasi

Menurut Nawawi (1985) menyebutkan bahwa, Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Populasi juga ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Sebagai populasi, yang sampai tahun 2015 Totalnya berjumlah 3.868 orang sebagai keseluruhan pegawai PT Angkasa Pura. Sedangkan jumlah relatif karyawan Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sejumlah 71 orang yang menjadi populasi penelitian.

2. Sampel

Menurut Nawawi (1985) sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili anggota populasi sehingga hasil penelitian

terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni karyawan berstatus tetap di PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sebagai sampel penelitian. kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun rumus slovin yang akan dipakai pada populasi sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Haanuddin Makassar.

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampl yang masih dapat dirolerir atau diinginkan, sebanyak 10%.

d. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling*. Teknik yang digunakan adalah *saturation sampling* di mana anggota populasi digunakan sebagai sampel sekitaran 71 orang karyawan. karena populasi berjumlah relatif kecil kurang dari 100, maka jumlah populasi sama dengan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

e. Model Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana yang modelnya dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b1x$$

Keterangan :

Y = kinerja Karyawan

X = motivasi kerja

b₁ = koefisien regresi

a = konstanta

2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variable independen (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut ini adalah rumus dari koefisien determinasi:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

Keterangan :

ESS = Jumlah kuadrat
TSS = Total jumlah kuadrat
RSS = Jumlah kuadrat kesalahan pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Angkasa Pura Supports (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang merupakan Pengelola jasa kebandarudaraan yang bergerak dibidang penyediaan barang/jasa berlokasi di jalan Airport Kecamatan Mandai Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, Makassar.

Adapun karakteristik responden yang dimaksud meliputi jenis kelamin serta pangkat/golongan.

a. Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	35,21
2	Perempuan	46	64,79
Jumlah		71	100,00

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa dari 71 responden, terdapat 25 responden laki-laki (35%), sedangkan perempuan sebanyak 46 responden (64,79%).

b. Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30	15	21,13
2	31-40	26	36,62
3	41-50	22	30,99
4	Di atas 50	8	11,26
Jumlah		71	100,00

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa dari 71 responden, sebahagian besar responden berumur antara 31-40 tahun sebanyak 26 responden (36,62%).

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	27	38,03
2	D III	13	18,31
3	S1	20	28,17
4	Pasca Sarjana	11	15,49
Jumlah		71	100,00

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa dari 71 responden, sebahagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 27 responden (38,03%)

b. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

- Hasil uji validitas jawaban responden untuk variabel motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r	Nilai r-kritis	Keterangan
	Item 1	0,401		Valid
	Item 2	0,663		Valid
Motivasi	Item 3	0,525	0,3	Valid
	Item 4	0,421		Valid
	Item 5	0,623		Valid
	Item 6	0,4 02		Valid

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam variabel bebas (X) menunjukkan semua item atau pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel Motivasi tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik.

- Hasil uji validitas jawaban responden untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r	Nilai r-kritis	Keterangan
	Item 1	0,397		Valid
	Item 2	0,663		Valid

	Item 3	0,525		Valid
	Item 4	0,552		Valid
Kinerja	Item 5	0,609	0,3	Valid
	Item 6	0,444		Valid
	Item 7	0,631		Valid
	Item 8	0,576		Valid
	Item 9	0,593		Valid

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam variabel terikat (Y) menunjukkan semua item atau pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel Kinerja Pegawai tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik. Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam variabel terikat (Y) menunjukkan semua item atau pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel Kinerja Pegawai tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik.

2. Uji Reliabilitas

- Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas Motivasi

Variabel	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's	Nilai r-krtitis	Keterangan
Motivasi	0,852	0,6	Reliabel

Untuk pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,825 untuk variabel Motivasi (X). Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai yang ditentukan untuk reliabilitasnya yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrumen yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada respondennya (responden telah mengintreprestasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

- Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 6
Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja

Variabel	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's	Nilai r-krtitis	Keterangan
Motivasi	0,885	0,6	Reliabel

Untuk pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,885 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari nilai yang ditentukan untuk reliabilitasnya yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain instrumen yang digunakan tersebut telah menunjukkan kekonsistenan pengukuran pada respondennya (responden telah mengintrestasikan pertanyaan instrumen dengan benar).

c. Uji Hipotesis

1. Analisis regresi Sederhana

Berikut dapat dilihat hasil regresi sederhana pada tabel:

Tabel 8
Hasil Pengujian t-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.219	1.312	
Motivasi	.298	.062	.930

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil Tabel 4.7 di atas diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 4,219 + 0,298X$ Dari model tersebut dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Jika tidak terdapat pengaruh dari variabel-variabel bebas dalam model (pengaruhnya tidak signifikan), maka rata-rata Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,219 satuan.
- b. Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Setiap kenaikan variabel Motivasi sebesar satu-satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,298 satuan.

2. Pengujian t-test (Secara Parsial)

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan pengujian t-test. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Angkasa Pura. Pengujian t-test digunakan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri “parsial” variabel independen (Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Signifikan pengaruh positif dapat diestimasi dengan membandingkan Pvalue dan $\alpha = 0,05$ atau nilai t tabel dan t hitung.

Berikut ini perhitungan coefficient statistik uji t dapat dilihat pada :

Tabel 9
Hasil Pengujian t-test
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.219	1.312		1.676	.002
Motivasi	1.298	.062	.930	9.515	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2013

H₀ : $\beta_1 \leq 0$, yaitu X tidak berpengaruh positif terhadap Y

H₁ : $\beta_1 > 0$, yaitu X berpengaruh positif terhadap Y

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung untuk variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi sebesar 9,515 dengan Pvalue = 0,000, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat ttabel (95 : 50-2) sebesar 1,676. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu thitung > ttabel atau Pvalue < α yang artinya H₀ ditolak H₁ diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel Motivasi berpengaruh secara positif signifikan dan dapat diterima arah koefisien regresi positif artinya Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara persial terhadap Kinerja karyawan PT. Angkasa Pura.

3. Pengujian Koefisien

Korelasi dan Determinasi Untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) digunakan koefisien korelasi (R), besarnya koefisien korelasi adalah: 0 sampai dengan 1. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui tingkat yang paling baik antara dua variabel atau digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi (share) dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya (Ghozali, 2001), berikut ini akan dijelaskan hasil pengujian Determinasi R² pada Model Summary pada tabel berikut ini.

Tabel 10
Hasil Koefisien Korelasi dan Deteminasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.862	1.240

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Tabel 10 menunjukkan hasil regresi linear sederhana model summary nilai koefisien korelasi R yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen terhadap

variabel dependen yaitu 0,930 atau mendekati 1 artinya terdapat hubungan yang kuat, dan R Square atau koefisien determinasi R² menunjukkan besarnya kontribusi 0,864 atau 86,4 % dari Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Sementara sisanya 0,346 atau 34,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

d. Pembahasan

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai "Keinginan untuk melakukan sesuatu karena adanya dorongan dan tekanan akibat dari kebutuhan yang tidak terpuaskan. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan pada karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena ada suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat di artikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang diinginkan. Menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Rivai (2003:459) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat

dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Proses motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menciptakan ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Dorongan-dorongan ini menimbulkan upaya pencarian guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan, pada akhirnya tekanan yang dirasakan menurun. Pada saat tekanan menurun, maka motivasi juga menurun. Karena itu, tekanantekanan yang proporsional harus dilakukan secara kontinyu agar dorongan untuk bertindak selalu hidup dalam diri seseorang. Secara individual, upaya motivasi bisa dilakukan melalui upaya-upaya mengontrol, menilai lalu memotivasi diri sendiri. Namun, ada kalanya kesadaran untuk memotivasi diri tidak muncul dalam diri seseorang, karena itu diperlukan motivasi eksternal yang bisa berasal dari atasan, keluarga, rekan sejawat, guru dan lainnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya dengan motivasi yang menurun akan berpengaruh juga pada penurunan kinerja. Hasil temuan mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Angkasa Pura dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil regresi variabel motivasi memiliki nilai thitung untuk variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi sebesar 9,515 dengan Pvalue = 0,000, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat ttabel (95 : 50-2) sebesar 1,676. dengan tingkat signifikansi atau Pvalue = 0,000 artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Dari hasil tersebut maka kriteria pengujiannya yaitu thitung > ttabel dan Pvalue < α artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Kesimpulannya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian regresi dan hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Makassar., hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi sangat mempengaruhi Kinerja karyawan dengan melihat Motivasi karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menggunakan jasa penerbangan ataupun pelayanan lainnya di PT. Angkasa Pura. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan,

keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan.

Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Disisi lain hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leli Siregar (2012) yang melakukan penelitian Di Kantor Camat Medan Selayang Kota Madya Medan yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Selayang Kota Madya Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Selayang Kota Madya Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Makassar.

1. Hasil uji nilai thitung untuk variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi sebesar 9,515 dengan Pvalue = 0,000, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat ttabel (95 : 50-2) sebesar 1,676. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu thitung > ttabel atau Pvalue < α yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel Motivasi berpengaruh secara positif signifikan.
2. Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi R yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu 0,930 atau mendekati 1 artinya terdapat hubungan yang kuat, dan R Square atau koefisien determinasi R^2 menunjukkan besarnya kontribusi 0,864 atau 86,4 % dari Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Sementara sisanya 0,346 atau 34,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada

tujuan kinerja yang tinggi. Antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.

3. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Kinerja kualitas dan kuantitas*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Gibson. (2007). *Teori motivasi harapan dan teori tujuan* (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Hamzah B. Uno. (2009). *Dimensi dan indikator motivasi kerja (internal dan eksternal)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hatch dan Farhady dalam Sugiyono. (2011). *Definisi operasional*. Bandung: Alfabeta.
- Leli Sireger. (2013). *Penelitian dalam motivasi, semangat, dorongan dengan menggunakan SPSS*.
- Mangkunegara. (2005). *Attitude, situation, dan mencapai kinerja maksimal*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi. (1985). *Populasi dan sampel*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai. (2003). *Motivasi yang menyebabkan orang melakukan tindakan* (Cetakan). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. (2007). *Motivasi sebagai proses intensitas, ketekunan, dan usaha*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2006). *Indikator kinerja karyawan secara individu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin. (2005). *Motivasi sebagai proses pendorong melaksanakan sesuatu*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo. (2002). *Bentuk-bentuk motivasi kerja dalam sebuah perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Sumber prime, dan sumber sekunder*. Bandung: Alfabeta.