

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT ANGKASA PURA I (PERSERO)  
MANADO**

**SKRIPSI**

Oleh

**ANNABELLA ALICIA SKOLASTIKA KAUNANG  
NIM. 18 053 069**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV  
2022**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>vii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BIOGRAFI</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Pembatasan Masalah.....	5
1.5 Tujuan dan Manfaat .....	5
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.5.2 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.2 Kerangka Teoritik .....	26
2.3 Penelitian Terdahulu .....	27
2.4 Alur Pikir.....	30
2.5 Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
3.1 Objek dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	31
3.3 Tahap-Tahap Penelitian .....	32
3.4 Jenis data dan Pengumpulan Data .....	33
3.5 Populasi dan Sampel .....	34
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	35
3.7 Metode Analisis .....	38
3.8 Total Skor .....	39
3.9 Statistik Deskriptif .....	39
3.10 Uji Validitas.....	39
3.11 Uji Reliabilitas .....	40

3.12 Analisis Korelasi.....	41
3.13 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	42
3.14 Pengujian Hipotesis.....	43
<b>BAB IV PROFIL ORGANISASI .....</b>	<b>45</b>
4.1 Sejarah PT Angkasa Pura I Manado .....	45
4.2 Visi dan Misi .....	47
4.3 Bidang Usaha.....	48
4.4 Sumber Daya Perusahaan .....	49
4.5 Logo dan Organisasi Perusahaan .....	50
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
5.1 Hasil Analisis .....	53
5.2 Pembahasan.....	66
5.3 Implementasi .....	71
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
6.1 Kesimpulan .....	75
6.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat di lihat dari aspek kualitas, kuantitas,

waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka

Tapi selain dari perusahaan, kinerja para karyawan ditentukan oleh diri mereka sendiri, motivasi mereka merupakan hal penting agar mereka bisa bertahan di perusahaan, apakah itu secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori Maslow.

Motivasi *existence* yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan. *Relatedness* (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan yang terakhir Growth atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki.

Menurut Sulaksono (2015), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pada saat survei awal tentang motivasi ditemukan terdapat kecenderungan yang ditandai dengan loyalitas karyawan menurun. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Sedangkan hasil survei terkait kinerja karyawan, penulis menemukanya adanya permasalahanya sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kinerja Karyawan menurun dikarenakan disaat telah bekerja dengan baik belum semua karyawan mendapatkan promosi jabatan, seperti yang kita tahu bahwa promosi jabatan adalah salah satu impian setiap karyawan, disaat mereka telah bekerja dengan maksimal. Selain itu, penulis juga menemukan bahwa kinerja Karyawan

menurun dikarenakan hasil kerja keras yang dilakukan tidak di apresiasi atau di hargai oleh atasan atau pemberi tugas. Penulis juga menemukan bahwa melakukan pekerjaan secara bersamaan atau di bantu orang lain menurunkan kinerja Karyawan, karena disaat pekerjaan dilakukan dengan bersama-sama, waktu yang dipakai habis dengan bersanda-gurau. Dan terakhir, penulis juga menemukan bahwa jika tidak di beri kepercayaan untuk memimpin suatu project atau diberi tanggung jawab untuk sebuah tugas dari atasan secara keseluruhan akan menghambat kinerja karyawan di perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Manado.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka Peneliti terdorong untuk mengetahui hal tersebut lebih mendalam, untuk dapat melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Manado”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang diatas dan pengamatan dilapangan, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja yang menurun karena belum diberikan promosi jabatan;
2. Hasil kerja sering tidak diapresiasi;
3. Saat diberikan tugas berkelompok atau dilakukan dengan rekan kerja, banyak waktu yang terbuang dengan bersanda gurau;
4. Karyawan jarang diberi tanggung jawab atau dipercayakan sesuatu.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan oleh Peneliti, maka dalam penelitian ini perumusan masalah di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I Manado?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I Manado?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Manado?
4. Bagaimana Implementasi yang sebaiknya digunakan pada PT Angkasa Pura I Manado?

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Pembatasan Masalah yang diterapkan dalam Penelitian skripsi berguna untuk memfokuskan penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan. Pembatasan Masalah ini adalah pada kegiatan bisnis yang melibatkan perusahaan. Penelitian ini dilakukan hanya pada kegiatan bisnis yang terjadi di PT Angkasa Pura I Manado. Sedangkan data yang akan diolah dengan menggunakan metode regresi linear sederhana yang berasal dari karyawan PT Angkasa Pura I Manado yang diambil dengan menggunakan kuesioner.

### **1.5 Tujuan dan Manfaat**

#### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan-rumusan masalah diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I Manado;

2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I Manado;
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Manado.
4. Untuk mengetahui implementasi yang sebaiknya digunakan pada PT Angkasa Pura I Manado.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan dan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan memperoleh manfaat berupa wacana ilmiah untuk menyusun strategi yang tepat dalam memberikan Motivasi Kerja dan sebagai bahan atau data yang dapat dipertimbangan dalam melakukan inovasi untuk kedepannya.