

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

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

FELLYCIA T. PAENDONG
NIM: 20053152



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2024**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIODATA MAHASISWA	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Perumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Konsep Motivasi.....	8
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	8
2.2.2 Tujuan Motivasi.....	9
2.2.3 Jenis-jenis Motivasi.....	9
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	10
2.2.5 Indikator Motivasi.....	13
2.3 Konsep Kinerja Karyawan	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.4 Hubungan Antara Konsep	18
2.4.1 Hubungan Antara Variabel Motivasi Dengan Kinerja.....	18
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu.....	20

2.6 Kerangka Berpikir	22
2.7 Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	25
3.2 Jenis penelitian Dan Metode Penelitian.....	25
3.2.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2.2 Metode Penelitian	25
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3.1 Jenis Data	26
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	27
3.4 Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel.....	29
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel.....	30
3.5.1 Definisi Oprasional Variabel (X).....	30
3.5.2 Definisi Operasional Variabel (Y).....	32
3.6 Pengukuran Variabel.....	32
3.7 Metode Analisis.....	33
3.7.1 Statistik Deskriptif.....	33
3.7.2 Total Skor.....	33
3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	34
3.7.4 Analisis Korelasi.....	36
3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	37
3.7.6 Pengujian Hipotesis	38
BAB IV HASIL PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran umum perusahaan	40
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan	40
4.1.2 Lokasi dan telepon perusahaan.....	43
4.1.3 Visi dan Misi perusahaan.....	44
4.1.4 Sumber daya perusahaan.....	46
4.1.5 Struktur organisasi	48

4.1.6 Uraian kerja (<i>job description</i>)	48
4.2 Hasil analisis	69
4.2.1 Deskripsi Responden	69
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif	72
4.2.3 Total Skor Variabel.....	75
4.2.4 Hasil Analisis Instrumen	78
4.2.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	81
4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi.....	84
4.2.7 Analisis Grafik	87
4.2.8 Pengujian Hipotesis.....	89
4.3 Pembahasan.....	91
4.3.1 Pengaruh Motivasi di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.....	91
4.3.2 Pengaruh Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado	93
4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado	96
4.3.4 Implementasi	98
BAB V PENUTUP	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks yang dikembangkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jarangnya apresiasi terhadap karyawan yang diberikan perusahaan
2. Kurangnya antusias dalam bekerja
3. Beberapa karyawan masuk kantor tidak tepat waktu
4. Kurangnya kualitas dalam mengerjakan pekerjaan kurang teliti dan tidak konsisten

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimanakah gambaran motivasi pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado?
- 2 Bagaimanakah gambaran kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado?
- 3 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado?
- 4 Bagaimanakah implementasi motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui motivasi pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado
- 2 Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado
- 3 Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado

- 4 Untuk mengetahui implementasi motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penelitian

Bermanfaat dengan memberikan wawasan dan memperluas pengetahuan dan pengalaman penulis, penelitian ini tidak hanya memperluas pengetahuan mereka tentang motivasi terhadap kinerja karyawan tetapi juga membantu mereka memecahkan masalah ilmiah pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

b. Bagi Pihak Akademik

Bermanfaat untuk dijadikan referensi dalam literatur dan sebagai perbandingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

c. Bagi Pihak Instansi

Penelitian ini berguna untuk memberikan informasi dan dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran untuk mengatasi permasalahan mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.