

# Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa PT Angkasa Pura Support

Ni Putu Indah Indira Yanti<sup>1</sup>, Reni Shinta Dewi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

<sup>2</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>1</sup>Email : [indahindhira@gmail.com](mailto:indahindhira@gmail.com)

**Abstract:** *PT. Angkasa Pura Support, as a provider of airport support services, faces challenges in enhancing employee performance due to various factors influencing motivation, including basic needs, recognition, and personal development. This study examines the impact of motivation on the performance of 100 employees using simple linear regression analysis. The results show a significant positive relationship between work motivation and various aspects of employee performance. Based on the regression analysis, an  $R^2$  value of 0.72 is obtained with the equation  $y=0.7644x+1.232$ , indicating that skill development has a strong influence on improving employee performance. Additionally, the regression analysis for adequate work facilities shows an  $R^2$  value of 0.30 with the equation  $y=0.4688x+2.4455$ , meaning that work facilities have a significant positive correlation with a moderate impact on enhancing work quality. These findings imply that the company should invest more in reward programs, facility improvements, and training to boost employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Performance*

**Abstraksi:** PT. Angkasa Pura Support, sebagai perusahaan jasa penunjang bandara, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, seperti kebutuhan dasar, penghargaan, dan pengembangan diri. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja 100 karyawan PT. Angkasa Pura Support. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara motivasi karyawan dengan berbagai aspek kinerja. Analisis korelasi mengungkapkan temuan menarik. Penghargaan memiliki korelasi sangat kuat dengan inovasi kerja ( $r=0,82$ ), menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi sangat memotivasi karyawan untuk ide-ide kreatif. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kualitas kerja (0,60) dan pengembangan keterampilan yang meningkatkan capaian target ( $r=0,76$ ) juga berkontribusi signifikan pada peningkatan kualitas kerja dan pencapaian target. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk menginvestasikan lebih banyak pada program penghargaan, pengembangan fasilitas, dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja

## Latar Belakang

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sektor jasa memegang peran penting dalam mendukung perekonomian nasional. Salah satu sektor yang menonjol adalah sektor jasa penunjang bandara, seperti yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura Support. Perusahaan ini bertanggung jawab untuk memberikan layanan berkualitas tinggi guna menunjang operasional bandara, yang berkontribusi terhadap kenyamanan dan keamanan pengguna jasa. Dalam mewujudkan visi dan misinya, PT. Angkasa Pura Support menghadapi tantangan besar dalam memastikan kinerja optimal dari setiap karyawan. Menurut (Chairunnisah & Mataram, 2021), kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan menurut Teori Robbins (1996) yang dikutip oleh Fadli (2020), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan.

Prestasi kerja yang unggul tidak hanya ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang diselesaikan, melainkan juga oleh sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan (Fransiska & Tupti, 2020). Dalam konteks ini, motivasi karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas, efisiensi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi antara motivasi, kompetensi, dan dukungan sumber daya. Motivasi, sebagai dorongan internal, berperan krusial dalam mengoptimalkan kinerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan berkualitas dalam mencapai tujuan. Ummah (2024) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang dimulai dari dorongan batin dan berakhir pada pencapaian tujuan yang memuaskan. Teori motivasi, seperti *Hierarchy of Needs* dari Maslow dan *Two-Factor Theory* dari Herzberg (Kaluku dkk, 2023), menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki peran signifikan dalam memacu karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan secara efektif.

PT. Angkasa Pura Support juga tidak lepas dari tantangan ini. Berbagai faktor seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karir, menjadi isu yang memerlukan perhatian. Ketidakmampuan dalam mengelola motivasi karyawan dapat berujung pada penurunan kinerja, rendahnya tingkat kepuasan kerja, hingga tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover rate*). Oleh karena itu, memahami hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja menjadi kebutuhan mendesak yang harus diteliti secara mendalam. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diteliti adalah faktor-faktor motivasi apa saja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support.

## Tinjauan Literatur

### Motivasi Karyawan

Motivasi adalah dorongan internal yang memicu individu untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan merupakan faktor yang memengaruhi perilaku kerja, tingkat produktivitas, dan kepuasan kerja. Menurut Rajagukguk & Intan (2017), motivasi dapat diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai suatu tujuan.

Teori-teori motivasi klasik dan kontemporer memberikan kerangka untuk memahami bagaimana motivasi karyawan dapat dikelola, antara lain:

#### a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia dalam lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Muhibbin, 2020). Karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih termotivasi untuk mencapai kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri.

#### b. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengembangkan teori pada tahun 1959 membagi faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori (Lubis dkk, 2023):

- 1) Faktor *hygiene* (seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan) yang mencegah ketidakpuasan.
- 2) Faktor *motivator* (seperti penghargaan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan) yang mendorong kepuasan dan motivasi kerja. Teori ini menekankan pentingnya perusahaan untuk

tidak hanya memperbaiki faktor eksternal tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung pengembangan diri karyawan.

c. Teori Penguatan Skinner

Teori Skinner yang muncul pada tahun 1930 ini menyatakan bahwa perilaku individu dapat diperkuat dengan memberikan konsekuensi positif (*reward*) atau menghilangkan konsekuensi negatif (*reinforcement*) (Panglipur dkk, 2024). Dalam konteks organisasi, penghargaan atas pencapaian kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

d. Teori Ekspektansi Vroom

Vroom mengusulkan bahwa motivasi seseorang tergantung pada ekspektasi bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), penghargaan yang diperoleh dari kinerja tersebut (*instrumentality*), dan nilai penghargaan tersebut (*valence*).

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Satria (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Firman & Mustaking (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1) Kemampuan dan Kompetensi

Karyawan yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang memadai cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

2) Motivasi Kerja

Motivasi menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang optimal.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

### Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Studi empiris menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Teori *Self-Determination* muncul pada tahun 1985 yang dikembangkan oleh Ryan & Deci menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan, memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan (Shohib & Hadi, 2020). Selain itu, penelitian oleh Aulia & Pitakon (2024) menyimpulkan bahwa penghargaan eksternal, seperti insentif dan pengakuan, juga memengaruhi motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. Angkasa Pura Support dapat mengadopsi pendekatan berbasis teori untuk mengelola motivasi karyawan demi mencapai kinerja yang maksimal.

### Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-deskriptif dengan pengumpulan dan analisis data numerik untuk memahami sebuah fenomena tertentu dan mengidentifikasi pola serta hubungan antar variabel dan deskripsinya (Rustamana dkk, 2024). Desain penelitian yang digunakan adalah survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis untuk memahami karyawan di PT. Angkasa Pura Support melalui lima kategori utama: gender, usia, pendidikan terakhir, pengalaman kerja, divisi atau departemen. Kategori gender mencakup laki-laki dan perempuan dengan pendidikan minimal SMA/SMK hingga pascasarjana. Usia responden berada dalam rentang 20–55 tahun, dikelompokkan menjadi empat subkategori: 20–30 tahun, 31–40 tahun, dan 40-50 tahun dan >50 tahun, karena rentang ini merepresentasikan pekerja aktif di perusahaan. Responden diwajibkan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di PT. Angkasa Pura Support, yang tergabung dalam divisi operasional, administrasi, teknologi informasi, sumber daya manusia dan lainnya.

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini juga bersifat deskriptif, karena akan menggambarkan faktor-faktor utama yang menjadi motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support.

### 2. Populasi dan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Fitriadi dkk, 2022) untuk memastikan representativitas data berdasarkan populasi yang ada. Teknik ini dipilih untuk menghasilkan data yang lebih akurat dan representatif, mengingat variasi dalam karakteristik responden dapat memengaruhi persepsi responden terhadap kinerjanya di perusahaan. Perhitungan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

di mana,

n : Ukuran sampel

N : Total populasi (133 orang)

E : Tingkat kesalahan yang diizinkan (5% atau 0,05)

Perhitungan jumlah sampel (dengan  $e = 0,05$ ) adalah:

$$n = \frac{133}{1 + (133 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = \frac{133}{1,332}$$

$$n = 100$$

Jadi, ukuran sampel yang dibutuhkan adalah sekitar 100 responden.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuisioner yang telah disusun berdasarkan teori dan literatur yang relevan. Kuisioner ini terdiri dari beberapa bagian, antara lain (1)

Dimensi motivasi kerja; (2) Dimensi kinerja karyawan; yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin; yang menggambarkan persepsi umum mengenai motivasi kerja individu di PT. Angkasa Pura Support. Data sekunder yaitu data pendukung yang diperoleh dari literatur, jurnal, buku, laporan perusahaan, dan data terkait lainnya yang digunakan untuk mendukung teori dan analisis dalam penelitian ini.

#### 4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berbasis indikator. Di antara berbagai teori yang relevan, Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) oleh Herzberg menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja bersifat terpisah. Faktor-faktor kebersihan (*hygiene factors*) seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, jika tidak ada, dapat menyebabkan ketidakpuasan, namun tidak serta-merta meningkatkan kepuasan. Sebaliknya, faktor-faktor motivasi (*motivators*) seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk tumbuh, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Skala Likert 5 poin digunakan, dengan skor 1 untuk "Sangat Tidak Setuju" hingga 5 untuk "Sangat Setuju". Kualitas kinerja karyawan diukur melalui pernyataan terkait pengalaman umum dan motivasi (Kumar dkk, 2019).

#### 5. Prosedur Pengumpulan Data

Penyebaran kuisisioner dilakukan secara offline, yakni dengan mendistribusikan kuisisioner secara langsung di lokasi PT. Angkasa Pura Support, guna menjangkau responden untuk berinteraksi langsung, memastikan bahwa kuisisioner diisi dengan benar dan lengkap.

#### 6. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, data akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk menguji variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Model regresi linier sederhana dapat ditulis sebagai (Malensang dkk, 2012):

$$y = ax + b$$

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)

X : Variabel independen (motivasi kerja)

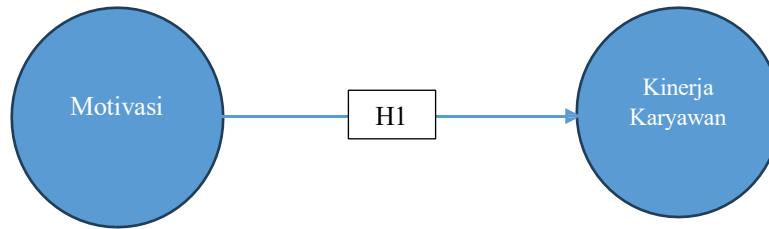
a : Koefisien regresi, yang menunjukkan besarnya perubahan pada y untuk setiap kenaikan satu unit pada x.

b : Konstanta (intersep), yang menunjukkan nilai y ketika x bernilai nol.

#### 7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support.



**Gambar 1. Hipotesis 1: Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan (H1)**

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Demografi Responden

Data demografi karyawan PT Angkasa Pura Support memberikan gambaran yang menarik. Dengan 60% karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 40% perempuan, serta distribusi usia yang cukup merata, perusahaan memiliki keragaman yang cukup baik dalam hal gender dan pengalaman. Dominasi karyawan berusia 20-40 tahun (75%) mengindikasikan adanya tenaga kerja yang cukup produktif dan energik. Dari sisi pendidikan, persentase terbesar ditempati oleh karyawan dengan pendidikan sarjana (S1) sebesar 35%, diikuti oleh diploma (D3) sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kualifikasi akademik yang cukup memadai untuk menjalankan tugasnya. Namun, adanya 30% karyawan dengan pendidikan SMA/SMK juga perlu diperhatikan, terutama dalam konteks pengembangan kompetensi. Melihat masa kerja, 40% karyawan memiliki masa kerja 1-5 tahun, menunjukkan adanya perpaduan antara karyawan berpengalaman dan karyawan baru. Hal ini dapat menjadi aset bagi perusahaan, karena karyawan baru dapat membawa ide-ide segar, sementara karyawan berpengalaman dapat menjadi mentor. Dari segi divisi, divisi operasional menjadi yang terbesar dengan persentase 50%, diikuti oleh administrasi (20%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar aktivitas perusahaan berpusat pada pelayanan langsung kepada pelanggan.

Tabel 1. Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	60
	Perempuan	40	40
Usia	20–30 tahun	35	35
	31–40 tahun	40	40
	41–50 tahun	20	20
	>50 tahun	5	5
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	30	30
	Diploma (D3)	25	25
	Sarjana (S1)	35	35
	Pascasarjana (S2/S3)	10	10
Masa Kerja	<1 tahun	10	10
	1–5 tahun	40	40
	6–10 tahun	30	30
	>10 tahun	20	20
Divisi/Departemen	Operasional	50	50
	Administrasi	20	20

Teknologi Informasi	15	15
Sumber Daya Manusia	10	10
Lainnya	5	5

Keragaman dalam suatu organisasi, yang tercermin dalam perbedaan usia, gender, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja, dapat menjadi aset berharga yang mendorong inovasi dan kreativitas (Tahir dkk, 2023). Karyawan dengan perspektif yang beragam membawa ide-ide segar dan solusi unik untuk tantangan bisnis. Namun, keragaman juga dapat memicu konflik jika tidak dikelola dengan baik. Perbedaan nilai, sikap, dan gaya kerja dapat menghambat kerja sama tim (Fauzi dkk, 2023). Untuk memaksimalkan manfaat keragaman, diperlukan kepemimpinan yang inklusif yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung (Parascha dkk, 2024). Selain itu, faktor demografi seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja juga memengaruhi motivasi karyawan. Karyawan muda cenderung lebih mencari tantangan, sementara karyawan senior lebih menghargai stabilitas (Putra, 2024). Pendidikan yang lebih tinggi seringkali dikaitkan dengan ekspektasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, sedangkan pengalaman kerja yang luas memberikan keterampilan pemecahan masalah yang lebih baik (Asih dkk, 2018). Memahami dinamika ini sangat penting bagi organisasi untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

## 2. Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura Support

Berdasarkan analisis korelasi, motivasi karyawan secara keseluruhan memiliki hubungan positif dengan berbagai aspek kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support. Variabel motivasi seperti fasilitas kerja, jaminan sosial, penghargaan, pengembangan keterampilan, dan hubungan kerja menunjukkan kontribusi signifikan terhadap elemen-elemen kinerja seperti kepuasan kerja, pencapaian target, kualitas kerja, efisiensi waktu, kontribusi tim, dan inovasi kerja.

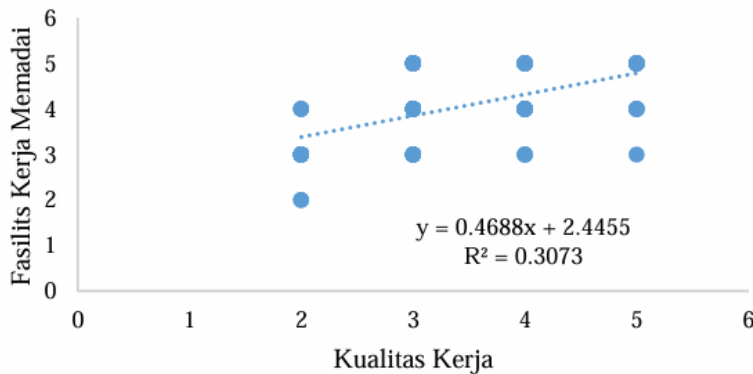
Tabel 1. Analisis Regresi Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kerja

<i>Regression Statistics</i>								
					Multiple R			0.554342
					R Square			0.307295
					Adjusted R Square			0.300226
					Standard Error			0.687711
					Observations			100

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	2.44549	0.2499	9.7835	3.57E-16	1.9494	2.9415	1.9494	2.9415
Fasilitas_Kerja	0.46879	0.0710	6.5935	2.18E-09	0.3276	0.6098	0.3276	0.6098

Berdasarkan uji statistik, ditemukan bahwa nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel dengan  $p < 0,05$ , yang berarti peningkatan motivasi karyawan secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Uji regresi antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan menggunakan elemen motivasi kerja berupa “fasilitas kerja yang memadai” dan elemen kinerja karyawan berupa “kualitas kerja”. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai  $R^2 = 0,30$  dengan persamaan  $y = 0,4688x + 2,4455$  yang berarti fasilitas kerja yang memadai memiliki korelasi signifikan positif tingkat sedang dalam meningkatkan kualitas kerja.



**Gambar 1. Analisis Regresi Antara Fasilitas Kerja dengan Kualitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan  $p < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Salah satu elemen motivasi kerja yang diuji dalam analisis regresi adalah "pengembangan keterampilan" sebagai variabel independen, sedangkan elemen kinerja karyawan yang digunakan adalah "kualitas kerja".

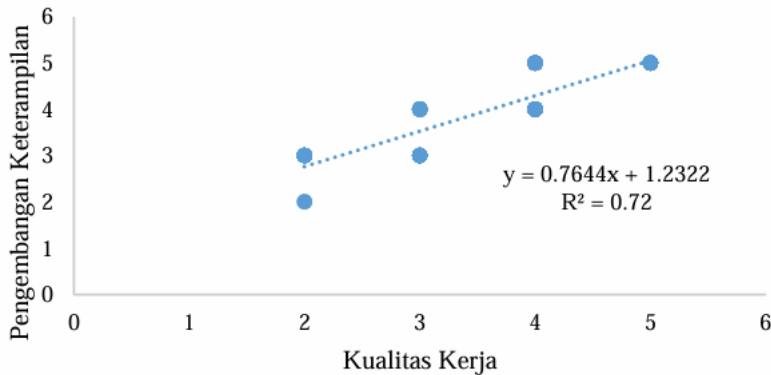
Hasil analisis regresi menunjukkan nilai  $R^2 = 0,72$ , yang berarti bahwa 72% variasi dalam kualitas kerja dapat dijelaskan oleh elemen pengembangan keterampilan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Persamaan regresi  $y = 0,7644x + 1,232$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan keterampilan menghasilkan peningkatan kualitas kerja sebesar 0,7644 unit.

Dengan nilai  $R^2$  yang tergolong tinggi (0,72), pengembangan keterampilan dapat dikategorikan memiliki korelasi positif signifikan dengan tingkat hubungan yang kuat terhadap kualitas kerja. Hal ini menegaskan bahwa program peningkatan keterampilan karyawan, seperti pelatihan, sertifikasi, atau pembelajaran berbasis pekerjaan, memainkan peran penting dalam mendorong kinerja kerja yang optimal. Analisis ini memberikan dasar ilmiah untuk merekomendasikan investasi dalam pengembangan keterampilan sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kualitas kerja di lingkungan organisasi.

**Tabel 2. Analisis Regresi Pengembangan Keterampilan terhadap Kualitas Kerja**

		<i>Regression Statistics</i>
Multiple R		0.8485235
R Square		0.7199921
Adjusted R Square		0.7171349
Standard Error		0.4372376
Observations		100

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	1.2321	0.1815	6.7853	8.88E-10	0.8718	1.5925	0.8718	1.5925
Pengembangan_K eterampilan	0.7644	0.0481	15.8742	7.7E-29	0.6688	0.8599	0.6688	0.8599



**Gambar 2. Analisis Regresi Antara Pengembangan Keterampilan dengan Kualitas Kerja**

Motivasi kerja karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini, berfokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support, mencakup pemahaman pengaruh kedua jenis motivasi terhadap kinerja karyawan.

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu, biasanya terkait dengan kepuasan pribadi, minat, atau rasa pencapaian (Nur Annisa dkk, 2023).

Dalam konteks penelitian ini, faktor yang mencerminkan motivasi intrinsik meliputi:

1) Pengembangan Keterampilan

Korelasi yang kuat antara pengembangan keterampilan dengan pencapaian target dan kualitas kerja menunjukkan bahwa karyawan yang diberi kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka merasa lebih termotivasi secara internal untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Analisis ini sejalan dengan teori *Self-Determination* yang menyatakan bahwa kebutuhan akan kompetensi adalah salah satu pendorong utama motivasi intrinsik.

2) Inovasi Kerja

Penghargaan yang tinggi terhadap inovasi mengindikasikan bahwa karyawan merasa terdorong untuk memberikan ide-ide kreatif karena karyawan ingin merasa berkontribusi dan berkembang dalam pekerjaannya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik, di sisi lain, adalah dorongan yang berasal dari faktor eksternal, seperti penghargaan materi atau pengakuan sosial (Januaripin, 2024). Dalam penelitian ini, dimensi motivasi ekstrinsik meliputi:

1) Gaji yang Memadai

Korelasi tinggi antara gaji dan efisiensi waktu menegaskan bahwa kompensasi finansial dapat memengaruhi produktivitas langsung, terutama dalam hal waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas.

2) Penghargaan

Penghargaan menunjukkan korelasi tinggi dengan kontribusi tim. Hal ini menandakan bahwa

karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih ketika mereka menerima pengakuan atas usaha karyawan.

### 3) Jaminan Sosial

Hubungan yang sangat kuat antara jaminan sosial dan kepuasan kerja yang fokus pada pentingnya rasa aman yang disediakan oleh perusahaan, baik melalui asuransi kesehatan maupun tunjangan lainnya, dalam meningkatkan semangat kerja.

Penekanan pada motivasi intrinsik penting karena jenis motivasi ini pada umumnya menghasilkan keterlibatan kerja jangka panjang. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung bekerja dengan sepenuh hati karena merasa pekerjaan yang dilakukan akan bermakna dan sejalan dengan aspirasi pribadi karyawan

## Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support dapat diterima. Analisis korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara berbagai dimensi motivasi, seperti fasilitas kerja, jaminan sosial, penghargaan, pengembangan keterampilan, dan hubungan kerja, dengan berbagai aspek kinerja karyawan, termasuk kepuasan kerja, pencapaian target, kualitas kerja, efisiensi waktu, kontribusi tim, dan inovasi.

### Saran

Adapun saran yang bisa diberikan oleh peneliti, ialah setiap karyawan yang memiliki akses kepada program pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, fasilitas kerja yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman dan peralatan yang memadai, berperan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Temuan juga menunjukkan bahwa faktor motivasi ekstrinsik, seperti pengakuan atas prestasi kerja dan jaminan sosial, meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih besar. Karyawan yang merasa aman secara finansial dan diakui atas pencapaiannya cenderung menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih baik.

## Daftar Pustaka

- Arifin, Z., & Humaedah, H. (2021). Application of Theory Operant Conditioning BF Skinner's in PAI Learning: Penerapan Teori Operant Conditioning BF Skinner Dalam Pembelajaran PAI. *Journal of Contemporary Islamic Education*, 1(2), 101-110.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. Semarang University Press. ISBN 978-602-9019-55-1
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(1), 041- 062.
- Faijel, M. F., Hasanah, U., Rayhani, F. A., Damayanti, A., Suratman, R. A., Maesha, S. P., & Khadijah, A. H. (2024). Self-Determination dan Flow Olahraga Pada Remaja. *Educate*:

*Journal of Education and Learning*, 2(1), 20-34.

- Fajjel, M. F., Hasanah, U., Rayhani, F. A., Damayanti, A., Suratman, R. A., Maesha, S. P., & Khadijah, A. H. (2024). Self-Determination dan Flow Olahraga Pada Remaja. *Educate: Journal of Education and Learning*, 2(1), 20-34.
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108-115.
- Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 3(1), 47-60.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Januaripin, M. (2024). Relevansi Model Pembelajaran RADEC (Read-Answer, Discuss, Explain And Create) dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 2057-2063.
- Kaluku, K., Gz, S., Ervan, N., Kep, M., Yanti, D.E., Hidayat, A.R., Kes, S.M., Siswatibudi, H., Nuryani, D.D., Vanchapo, A.R. and Sunaryanti, N.S.S.H. (2023). *Perilaku Organisasi Dalam Bidang Kesehatan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Kumar, S., Suriana, Y., Sari, D., & Hasan, M. (2019). Model Niat Kunjungan Kembali di Industri Restoran. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 74-84.
- Lala, L., & Wandira, A. (2024). Strategi meningkatkan kepuasan Kerja PT Nikomas Gemilang. *Jurnal Kaze Multidisiplin*, 1(1), 89-96.
- Lubis, N., Hardi, H., & Maryanti, S. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Universitas Lancang Kuning (Dengan Teori Lmx Sebagai Moderasi). *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 2(3), 114-118.
- Malensang, J. S., Komalig, H., & Hatidja, D. (2012). Pengembangan model regresi polinomial berganda pada kasus data pemasaran. *Jurnal Ilmiah Sains*, 149-152.
- Muhibbin, M. (2020). Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Kependidikan* <http://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/edc>, 15(2), 69-80.
- Nur Annisa, M., Arista, D., Udin, Y. L., & Wargadinata, W. (2023). Pemerolehan bahasa Arab sebagai bahasa kedua (kajian psikolinguistik). *A Jamiy: Jurnal Bahasa dan Sastra Arab*, 12(2), 468-484.
- Panglipur, I. R., Lestari, N. D. S., Susanto, S., & Yudianto, E. (2024). Analisis Teori Perilaku dalam Pembelajaran: Systematic Literature Review. *Journal of Education Research*, 5(4), 5436-5444.
- Parascha, L., Damayanti, I., Nadifa, C., Putri, A. M., & Maharani, B. K. A. (2024). Peran Manajemen Keragaman dalam Mendorong Perilaku Inovatif di Tempat Kerja. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 10(8), 91-100.
- Putra, A. S. B. (2024). Membangun Sinergi Lintas Generasi: Strategi Kolaboratif untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital. *PaKMas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 429-436.

- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi*, 9(2).
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 5(6), 81-90.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Fajjel, M. F., Hasanah, U., Rayhani, F. A., Damayanti, A., Suratman, R. A., Maesha, S. P., & Khadijah, A. H. (2024). Self-Determination dan Flow Olahraga Pada Remaja. *Educate: Journal of Education and Learning*, 2(1), 20-34. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77.
- Sari, H., Susilowati, A., Utama, M. I. P., Putra, I., & Anggra, M. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Relawan Posko Siaga Bencana Kecamatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Terhadap Responsibilitas Penanganan Bencana di Kabupaten Ogan Komering Ulu (Doctoral dissertation, Universitas Baturaja).
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27-35.
- Tahir, R., Aulia, D.I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D.D., Joeliaty, J., Ramadhi, R., Rohim, M., Afyah, S. and Augustie, C. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep dan Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ummah, L. (2024). Kreativitas Guru PAI dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas IV SDN Sayung 2 Demak Tahun Ajaran 2023/2024 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).