

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bandar udara sebagai pintu gerbang dan salah satu infrastruktur transportasi yang wajib ada pada setiap negara, merupakan suatu simpul dari suatu sistem transportasi udara yang memiliki peran sangat penting. Bandar udara berhubungan dengan pertumbuhan ekonomi karena setiap waktu terjadi pergerakan lalu lintas pesawat udara yang datang dan pergi ke atau dari sebuah Bandar udara baik dari dalam maupun luar negeri. Bandar udara merupakan suatu tempat yang di dalamnya terdapat aktivitas ekonomi, hal ini bisa ditunjukkan dengan adanya pergerakan penumpang, orang, barang bagasi, cargo dan pos.

PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat sejak Tahun 1984. Pelayanan yang diberikan khusus menangani jasa pelayanan pada transportasi penerbangan yakni berupa bandar udara yang merupakan suatu lapangan terbang yang digunakan untuk mendarat dan lepas landas pesawat udara, naik turun penumpang dan bongkar muat kargo dan pos serta dilengkapi dengan fasilitas keselamatan penerbangan dan sebagai perpindahan antar moda transportasi. Saat ini PT Angkasa Pura II (Persero) mengelola empat belas Bandar udara di Indonesia bagian barat, dan Bandara Internasional Soekarno-Hatta merupakan Bandar udara terbesar dan tersibuk dengan waktu

operasi selama 24 jam.

Berdirinya PT Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Kiprah PT Angkasa Pura II (Persero) selama 34 tahun, telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya.

PT Angkasa Pura II (Persero) mengelola Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak yang merupakan lima besar bandara tersibuk. Bandara Supadio Pontianak memiliki misi yang sangat strategis dalam menjalankan aktifitasnya yaitu meningkatkan kualitas pelayanan melalui standarisasi peralatan dan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai kepuasan pelanggan. PT Angkasa Pura II (persero) khususnya Cabang Supadio Pontianak tentunya harus menyadari bahwa bandar udara memiliki peran sebagai *front input* dari suatu rantai nilai transportasi udara. Seiring dengan globalisasi dan keterbukaan usaha kebandarudaraan, tentunya perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional dalam upaya meningkatkan daya guna, profesionalisme dan kinerja. Perkembangan sumber daya manusia merupakan suatu perwujudan dari

meningkatnya permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem terhadap layanan pengguna jasa di Bandara Supadio Pontianak dan memenuhi prinsip-prinsip ekonomi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak Tahun 2018.

**Tabel 1.1**  
**PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak**  
**Jumlah Karyawan Menurut Jabatan**  
**Tahun 2018**

No	Jabatan	Jumlah	
		Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap
1	<i>General Manager</i>	1	-
2	<i>Officer In Charge</i>	1	-
3	<i>Airport Quality Junior Manager</i>	1	-
	a. <i>Staff Quality Control</i>	-	1
4	<i>Procurement Junior Manager</i>	1	-
5	<i>Safety and Risk Management Junior Manager</i>	1	-
6	<i>Finance, Adm and Commercial Manager</i>	1	-
	a. Staff Senior Keu, Adm dan Komersial	1	-
	b. Staff Junior Keu, Adm dan Komersial	1	1
7	<i>Finance Junior Manager</i>	1	-
	a. Kasir	1	-
	b. Pelaksana Senior Keuangan	2	-
	c. Pelaksana Senior Perpajakan	1	-
	d. Pelaksana Junior Keuangan	-	2
8	<i>Accounting and Budgeting Junior Manager</i>	1	-
	a. Koordinator Akuntansi dan Anggaran	1	-
	b. Pelaksana Senior Akuntansi	1	-
	c. Pelaksana Senior Perlengkapan	2	-
	d. Pelaksana Junior Perlengkapan	-	2
9	<i>Commercial Junior Manager</i>	1	-
	a. Pelaksana Senior Komersial	1	-
	b. PTO Pendapatan PJP2U	2	-
	c. Pelaksana Junior PJP2U	-	8
10	<i>HC and General Affairs Junior Manager</i>	1	-
	a. Koordinator Kepegawaian	1	-
	b. Sekretaris Kacab	1	-
	c. Pelaksana Senior Hukum dan Perjanjian	1	-
	d. Pelaksana Junior Fungsi Umum	2	3

Tabel 1.1 (Lanjutan)

No	Jabatan	Tetap	Tidak
11	<i>CSR Junior Manager</i>	1	-
	a. Pelaksana Senior PKBL	2	-
	b. Pelaksana <i>Junior</i> PKBL	-	1
12	<i>Cargo Business Junior Manager</i>	1	-
	a. Staff Junior UBGK	1	-
	b. Koordinator Administrasi dan Keuangan	2	-
	c. Pelaksana Administrasi	1	-
	d. Pelaksana <i>Junior</i> Operasi UBGK	-	29
13	<i>Operation and Service Manager</i>	1	-
	a. Staf <i>Junior</i> Pelayanan Operasi	1	1
14	<i>Airport Operation and Services Junior Manager</i>	1	-
	a. Koordinator Pelayanan Operasi Bandara	1	-
	b. PTO Pelayanan Operasi Bandar Udara	6	-
	c. Pelaksana Madya <i>Apron Movement Control</i>	9	-
	d. Pelaksana Terminal dan Informasi	1	3
	e. Pelaksana Muda Operasi Bandara	3	4
15	<i>Rescue and Fire Fighting Services Junior Manager</i>	1	-
	a. Komandan Jaga PKP-PK	10	-
	b. Komandan Regu PKP-PK	11	-
	c. Pelaksana Senior PKP-PK	9	-
	d. Pelaksana Junior PKP-PK	21	1
16	<i>Airport Security Junior Manager</i>	1	-
	a. Komandan Posko Pengamanan	3	-
	b. Komandan Regu Tingkat I Pengamanan	3	-
	c. Komandan Regu Tingkat II Pengamanan	9	-
	d. Pelaksana Tingkat I Pengamanan	22	-
	e. Pelaksana Tingkat II Pengamanan	8	10
17	<i>Maintenance Manager</i>	1	-
	a. Staf <i>Engineering Manager</i>	1	1
	b. Pelaksana Senior Teknik	1	-
18	<i>Electronic and IT System Junior Manager</i>	1	-
	a. PTO Teknik Elektronika	3	-
	b. Pelaksana Ahli Teknik Elektronika	2	-
	c. Pelaksana Terampil Teknik Elektronika	3	-
	d. Pelaksana Madya Teknik Elektronika	2	1
19	<i>EME Facility Junior Manager</i>	1	-
	a. PTO Teknik LMP	4	-
	b. Pelaksana Ahli Teknik LMP	1	-
	c. Pelaksana Terampil Teknik LMP	5	-
	d. Pelaksana Madya Teknik LMP	6	2
20	<i>Infrastructure Junior Manager</i>	1	-
	a. Pelaksana Utama Teknik Bangunan	1	-
	b. Pelaksana Madya Teknik Bangunan	1	-

**Tabel 1.1 (Lanjutan)**

No	Jabatan	Tetap	Tidak
	c. Pelaksana Utama Landasan dan Lapangan	2	-
	d. Pelaksana Madya Landasan dan Lapangan	1	-
	e. Pelaksana Pratama Teknik Umum	1	1
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>195</b>	<b>71</b>

Sumber: PT Angkasa Pura II (Persero) Pontianak. (*Data Olahan*), 2018

PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak dipimpin oleh *General Manager* didampingi *Junior Manager* serta beberapa divisi lainnya yang berjumlah 195 orang dengan status karyawan tetap sebanyak 116 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 71 orang. Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan paling banyak pada bagian *Rescue and Fire Fighting Services Junior Manager* dengan persentase 26,66%.

Manajemen PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak telah meyakini dan memposisikan karyawan sebagai aset yang paling berharga bagi keberlanjutan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu berbagai upaya strategis dilakukan dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan peningkatan kepuasan karyawan yang baik, maka perusahaan akan mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kepuasan yang baik merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik pada dasarnya merupakan hasil manajemen yang efektif.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses

evaluasi hasil dari prestasi kerja yang dilakukan seorang karyawan dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dilakukan oleh pimpinan organisasi. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang di dalamnya terdapat 8 (delapan) unsur, yaitu kejujuran, tingkat kehadiran, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Penilaian kinerja secara formal dilakukan dalam interval waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, yaitu 6 bulan sekali dan setahun sekali. Tujuan pelaksanaan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kemampuan, kelebihan serta kekurangan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan juga sebagai dasar seorang pimpinan untuk membuat keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, penempatan posisi, promosi, tingkat upah atau kompensasi serta berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Tahun 2015-2017.

**Tabel 1.2**  
**PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Tahun 2015-2017**

Penilaian	2015 (Orang)	2016 (Orang)	2017 (Orang)	Persentase Naik/Turun	
				2015-2016	2016-2017
A = Sangat Baik	117	98	84	(16,24%)	(14,28%)
B = Baik	64	74	77	15,62%	4,05%
C = Cukup	28	30	34	7,14%	13,33%
D = Kurang	0	0	0	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>209</b>	<b>202</b>	<b>195</b>		

Sumber: PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak. (*Data Olahan*), 2018

Pada Tabel 1.2 merupakan hasil penilaian kinerja terhadap para karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak. Hasil divisi kepada bawahannya atau staf. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat penilaian kinerja karyawan dengan kriteria sangat baik mengalami penurunan sebesar 16,24% dari Tahun 2015 ke Tahun 2016, dan mengalami penurunan sebesar 14,28% dari Tahun 2016 ke Tahun 2017. Pada penilaian kinerja karyawan dengan kriteria baik mengalami kenaikan sebesar 15,62% dari Tahun 2015 ke Tahun 2016, dan mengalami kenaikan sebesar 4,05% dari Tahun 2016 ke Tahun 2017. Pada penilaian kinerja dengan kriteria cukup mengalami kenaikan sebesar 7,14% dari Tahun 2015 ke Tahun 2016, dan mengalami kenaikan sebesar 13,33% dari Tahun 2016 ke Tahun 2017.

Peningkatan kualitas kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu pihak manajemen harus dapat menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Menurunnya kinerja karyawan diduga karena kurangnya motivasi sehingga mengakibatkan

semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, pimpinan merupakan sebuah determinan penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Tingkat absensi merupakan bagian dari disiplin kerja karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan misalnya rendahnya motivasi karyawan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang kurang termotivasi dapat merugikan perusahaan dengan cara tidak masuk kerja atau absen. Disiplin karyawan salah satunya bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang diperoleh dari absensi karyawan. Berikut ini tingkat absensi karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak:

**Tabel 1.3**  
**PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak**  
**Tingkat Absensi Karyawan**  
**Tahun 2015-2017**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HKxJ K	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2015	223	209	46.607	42	13	5	60	0,13
2016	217	202	43.834	49	11	7	67	0,15
2017	221	195	43.095	55	7	11	73	0,17

Sumber: PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak. (*Data Olahan*), 2018

Rumus:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen per Bulan} \times 100\%}{\text{Jumlah Hari Kerja per Bulan}}$$

Sumber: Hasibuan (2014:51)

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa tingkat absensi cenderung meningkat. Pada Tahun 2016 tingkat absensi meningkat sebesar



15,38% pada Tahun 2017 meningkat lagi sebesar 13,33%. Tingginya tingkat absensi tentu saja tidak baik bagi instansi yang bersangkutan, dalam arti semua pekerjaan ataupun pelayanan masyarakat, kualitasnya akan cenderung menurun dan akhirnya kinerja PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak akan menjadi tidak baik.

Menurut Bangun (2012:328): “Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja”. Menurut Rivai dkk (2015:620) kepuasan kerja merupakan: “Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Menurut Ardana dkk (2012:193): “Teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan”.

Pemberian motivasi menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapat tidak maksimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan

untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, jika karyawan mempunyai motivasi tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal. Hubungan interaksi sosial yang baik akan menimbulkan rasa nyaman, ada keharmonisan, rasa dihargai, dan bisa saling memberi dorongan motivasi satu sama lain.

Melihat adanya gejala tersebut, PT Angkasa Pura II (persero) sudah melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan, salah satunya dengan cara memberikannya tunjangan kehadiran bagi setiap karyawan perusahaan yang hadir dan tidak adanya keterlambatan jam kerja. Selain itu aturan pimpinan Cabang Supadio yang memberlakukan pemotongan tunjangan jabatan 5% setiap bulan selama tiga bulan ke depan untuk karyawan yang melakukan mangkir lebih dari tiga hari kerja setiap bulan adalah upaya untuk mengurangi ketidakdisiplinan dalam kehadiran.

Manajemen PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak berharap bahwa dengan mempunyai karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan komitmen kerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan. PT Angkasa Pura II (Persero) telah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah dengan meningkatkan gaji dasar karyawan pada setiap awal bulan Januari sekurang-kurangnya sebesar 5% (lima persen) sejak Tahun 2012 yang lalu. Program peningkatan gaji dasar ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero).

Selain itu kontribusi yang dilakukan dalam meningkat kepuasan kerja karyawan adalah setiap tahun Manajemen PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak memberikan target-target usaha kepada masing-masing Kepala Cabang melalui kontrak manajemen yang tersusun dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) meliputi Bidang Operasi, Teknik, dan Administrasi. Konsekuensi akan diberikan kepada setiap kantor bila tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan. Artinya bila target terpenuhi, maka akan mendapat *reward* tapi jika tidak terpenuhi maka akan mendapat sanksi.

Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya umumnya mempunyai semangat kerja dan mematuhi segala aturan yang ada, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas akan pekerjaannya memiliki semangat kerja yang rendah serta sering melakukan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Motivasi merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan menghendaki setiap karyawannya dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak”**.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak?

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka akan dibatasi agar pembahasan lebih terarah, yaitu:

1. Memfokuskan penelitian yang mengukur motivasi berdasarkan dari teori hierarki kebutuhan Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri.
2. Mengukur dimensi kepuasan kerja menurut dimensi perspektif Gibson (1993) yang terdiri dari upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak.

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Penulis

Merupakan kesempatan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah serta melatih untuk dapat menganalisa dan menemukan solusi dari setiap permasalahan sosial sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

## 2. Perusahaan

Dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar udara Supadio Pontianak.

## 3. Almamater

Merupakan tambahan referensi ilmiah yang berguna bagi mahasiswa maupun para akademisi untuk mengembangkan ilmu serta dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah ini pada masa yang akan datang.

## F. Kerangka Pemikiran

Pengertian kepuasan kerja menurut Edison dkk (2017:210):

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson (1993) adalah:

1. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan, keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
3. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju
4. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan kerja, keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Ardana dkk (2012:193): “Teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah dengan memberikan dorongan motivasi kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahannya”.

Kesimpulan tentang motivasi menurut Gibson (1993) dalam Edison dkk

(2017:181):

Motivasi berhubungan dengan perilaku dan prestasi yang menyangkut tujuan yang terarah. Perbedaan fisiologis, psikologis, dan lingkungan adalah faktor-faktor yang harus dipertimbangkan. Motivasi diukur berdasarkan dari teori hierarki kebutuhan Maslow yang terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri, dan
5. Kebutuhan pengembangan diri.

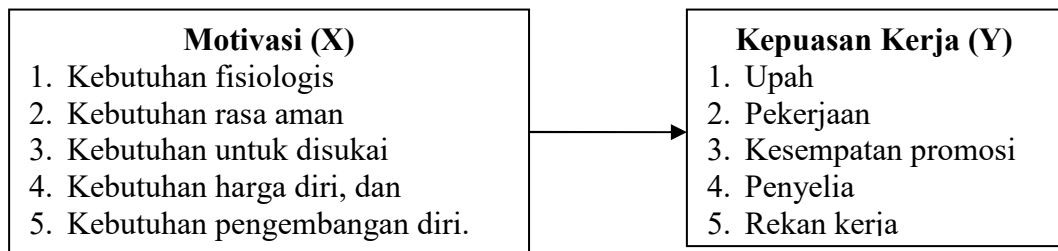
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Iskandar (2015) dengan judul: “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Chitotose Internasional Tbk), menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ferawati dkk (2016) yang berjudul: “Pengaruh Imbalan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Badan Layanan Umum (BLU) Pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar”, menunjukkan bahwa secara simultan variabel imbalan dan motivasi kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel imbalan dan motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rivai dkk (2015:618): “Perusahaan mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial para karyawan, dan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasannya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya”.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Menurut Siregar (2017:16): “Metode penelitian deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan”. Menurut Sugiyono (2014:13): “Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dikatakan sebagai permasalahan asosiatif. Menurut Siregar (2017:24): “Permasalahan asosiatif adalah permasalahan yang dirumuskan untuk memberikan jawaban pada permasalahan yang bersifat hubungan”. Sedangkan sifat hubungan adalah sebab akibat (kausal). Menurut Sugiyono (2014:56): “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi di sini ada variabel

independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)”.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2014:401): “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder yakni:

### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2014:402): “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Sumber primer:

#### **1) Observasi**

Menurut Siregar (2017:42): “Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut”. Dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak untuk mengumpulkan informasi-informasi penunjang dan mengamati proses pelayanan.

#### **2) Wawancara**

Menurut Siregar (2017:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan



menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan berkomunikasi langsung dengan General Manager dan karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak.

### 3) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap - sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian diberikan kepada karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak.

## **b. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2014:402): “Sumber Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder dikumpulkan dengan mempelajari catatan-catatan atau dokumen-dokumen dari PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Supadio Pontianak seperti data jumlah karyawan, penilaian kinerja dan data absensi karyawan.

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) yang ditempatkan di Cabang Bandara Supadio Pontianak pada Tahun 2018 sebanyak 195 orang.

#### **b. Sampel**

Dalam melakukan penelitian tidak harus meneliti seluruh anggota populasi yang ada karena dalam banyak kasus tidak mungkin seorang peneliti dapat meneliti seluruh anggota populasi. Dengan demikian peneliti

harus membuat sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel.

Menurut Sugiyono (2014:116): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

$n$  = sampel

$N$  = populasi

$e$  = perkiraan tingkat kesalahan

Sumber: Siregar (2017:61)

Dalam penelitian ini perkiraan tingkat kesalahan yang diinginkan adalah 10 %. Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel minimal yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$N = \frac{195}{1+195(0,1)^2}$$

$$n = 66,10 = 66 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui besarnya sampel minimal dalam penelitian ini adalah 66 orang. Berdasarkan hasil tersebut peneliti menentukan jumlah sampel sebanyak 67 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2014:120): “*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Dari 67 responden

tersebut kemudian ditentukan jumlah sampel menurut masing-masing bagian yang diambil secara proporsional dengan rumus menurut Riduwan (2010:57), yaitu :

$$n_i = N_i/N \cdot n$$

Di mana :

$n_i$  = Jumlah sampel menurut statum

$n$  = Jumlah sampel seluruhnya

$N_i$  = Jumlah populasi menurut statum

$N$  = Jumlah populasi seluruhnya

Dengan menggunakan rumus di atas, maka jumlah sampel masing-masing menurut unit kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Jumlah Sampel Menurut Jabatan**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Sampel</b>
1	<i>General Manager</i>	1
2	<i>Officer In Charge</i>	1
3	<i>Aiport Quality Junior Manager</i>	1
4	<i>Procurement Junior Manager</i>	1
5	<i>Finance, Adm and Commercial Manager</i>	1
6	<i>Finance Junior Manager</i>	1
	a. Kasir	1
	b. Pelaksana Senior Keuangan	2
	c. Pelaksana Senior Perpajakan	1
7	<i>Accounting and Budgeting Junior Manager</i>	1
	a. Koordinator Akuntansi dan Anggaran	1
	b. Pelaksana Senior Akuntansi	1
	c. Pelaksana Senior Perlengkapan	1
8	<i>Commercial Junior Manager</i>	1
9	<i>HC and General Affairs Junior Manager</i>	1
10	a. Koordinator Kepegawaian	1
	b. Sekretaris Kacab	1
	c. Pelaksana Senior Hukum dan Perjanjian	1
11	<i>CSR Junior Manager</i>	1
	a. Pelaksana Senior PKBL	1
12	<i>Cargo Services Junior Manager</i>	1
	a. Staff Junior UBGK	1
	b. Koordinator Administrasi dan Keuangan	1
	c. Pelaksana Administrasi	1
13	<i>Operation and Service Manager</i>	1
14	<i>Airport Operation and Services Junior Manager</i>	1
	a. Koordinator Pelayanan Operasi Bandara	1
	b. PTO Pelayanan Operasi Bandar Udara	6
	c. Pelaksana Madya Apron <i>Movement Control</i>	5
15	<i>Rescue and Fire Fighting Services Junior Manager</i>	1
	a. Komandan Jaga PKP-PK	2
	b. Komandan Regu PKP-PK	2
	c. Pelaksana Senior PKP-PK	1
16	<i>Airport Security Junior Manager</i>	1
	a. Komandan Posko Pengamanan	1
	b. Komandan Regu Tingkat I Pengamanan	2
17	<i>Maintenance Manager</i>	1
	a. Staf <i>Engineering Manager</i>	1
	b. Pelaksana Senior Teknik	1
18	<i>Electronic and IT System Junior Manager</i>	1

Tabel 1.4 (Lanjutan)

No	Jabatan	Sampel
	a. PTO Teknik Elektronika	1
	b. Pelaksana Ahli Teknik Elektronika	1
	c. Pelaksana Terampil Teknik Elektronika	1
	<i>EME Facility Junior Manager</i>	1
	a. PTO Teknik LMP	1
	b. Pelaksana Ahli Teknik LMP	1
	c. Pelaksana Terampil Teknik LMP	1
	<i>Infrastructure Junior Manager</i>	1
	a. Pelaksana Utama Teknik Bangunan	1
	b. Pelaksana Utama Landasan dan Lapangan	1
	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>67</b>

Sumber: PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak. (*Data Olahan*), 2018

#### 4. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2017:18): “Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka kuantitatif”. Variabel dalam penelitian ini yaitu:

##### a. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2014:59): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Upah
- 2) Pekerjaan
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Penyelia
- 5) Rekan sekerja

##### b. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2014:59): “Variabel bebas adalah variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X). Indikator yang digunakan terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk disukai
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan pengembangan diri

## **5. Skala Pengukuran Variabel**

Menurut Sugiyono (2014:131): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2017:50): “Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator menjadi subindikator yang dapat diukur. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban yaitu:

**Tabel 1.5**  
**Alternatif Jawaban dengan Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

## 6. Alat Analisis

Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam

penelitian ini terdiri dari:

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Menurut Sugiyono (2014:172): “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang akan diteliti”. Teknik yang dipakai untuk mengukur validitas kuesioner ini menggunakan validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2017:77): “Validitas konstruk adalah validitas yang berkaitan

dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya”. Rumus validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

di mana :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha$  ; n - 2)
- b) Nilai sig  $\leq \alpha$  (0,05)

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:172): “Instrumen yang reliabel adalah instrumen

yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang diinginkan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Siregar (2017:89): “Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah teknik *alpha cronbach*”. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas  $r_{11} > 0,6$ ”.



### 3) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik. Adala beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, salah satunya *metode Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Siregar (2017:153): “Metode *Kolmogorov-Smirnov* prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan frekuensi kumulatif distribusi empiritik (observasi)”. Menurut Sudarmanto (2005) dalam Gunawan (2017:93): “Apabila nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal”.

#### b. Regresi Linier Sederhana

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*)”. Metode analisis linier sederhana yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel tak bebas yaitu kepuasan kerja (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu motivasi (X). Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X = Motivasi Kerja

a dan b = Konstanta

### c. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel motivasi dengan kepuasan kerja yakni koefisien korelasi *pearson product moment*. Nilai korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq r \leq 1)$ . Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Siregar (2017:337) sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Nilai Korelasi ( $r$ )	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

### d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2016:95): “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ )”. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel terikat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
- 2) Jika KD mendekati satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

#### e. Uji Kelayakan Model

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): “Uji F atau Goodnes of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah:

- 1) Membuat hipotesis

Ho :Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi.

Ha :Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi.

2) Menentukan taraf nyata  $\alpha = 5\%$

3) Menentukan F hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Sumber: Gani dan Amalia (2015:143)

Keterangan:

F hitung = nilai F yang dihitung

R = nilai koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

4) Menentukan nilai F tabel

Nilai F tabel dapat dicari menggunakan tabel F dengan ketentuan  $df = 1, n = 67$  ( $df; n-df$ ) jadi F tabel (1;66) sebesar 3,99.

5) Membandingkan F hitung dan F tabel

6) Mengambil keputusan:

Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $F \text{ hitung} \leq F$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Supadio Pontianak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, mayoritas berusia 20 sampai 35 tahun, sebagian besar berpendidikan D3, sebagian besar berada pada jabatan pelaksana, sebagian besar memiliki penghasilan per bulan Rp. 10.000.000,00 – Rp. 14.999.999,00-, mayoritas karyawan memiliki masa kerja 11 sampai 15 tahun, sebagian besar berstatus sudah menikah dan sebagian besar memiliki jumlah tanggungan sebanyak 1-3 orang.
2. Persamaan regresi sederhana  $Y = 3,250 + 0,566 X$ , Hasil koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,624 yang artinya variabel motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,389. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 38,90% oleh variabel motivasi (X), sedangkan sisanya sebesar 61,10% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung (7,590) > F Tabel (3,98) dengan signifikansi  $0,000 < \text{Sig } 0,05$ . Hal ini menunjukkan model

regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyajikan berbagai saran yang diharapkan dapat menjadi bahan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu:

1. Sebaiknya pimpinan memberikan perhatian pada kebutuhan rasa aman dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja
2. Untuk memenuhi kebutuhan harga diri karyawan hendaknya pimpinan lebih menghargai prestasi kerja karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasi mereka. Pengakuan atas hasil kerja serta penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat dilakukan dengan cara memberikan pujian atas hasil kerja yang baik, mengusulkan promosi, maupun memberikan bonus.
3. Penelitian berikutnya agar menambahkan variabel bebas dan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga hasilnya memberikan kontribusi yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Mujiанти Wayan dan Utama Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Astuti, Hera D dan Iskandar Dadang. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus Pada PT Chitotose Internasional Tbk). **E-Proceeding of Management**: Vol. 02 (02), 1232-1238. Universitas Telkom.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar Yohny dan Komariah Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ferawati, Tamsah Hasmin dan Kadir Ikhsan. 2016. Pengaruh Imbalan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Badab Layanan Umum (BLU) Pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. **Jurnal Mirai Management**, Vol. 01 (02), 14-23. STIE AMKOP.
- Gani, Irwan dan Amalia, Siti. 2015. Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*, Edisi kelima. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, Imam. 2017. **Pengantar Statistika Inferensial**. Rajawali Pers, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Cetakan keempat. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.



# LAMPIRAN

*Lampiran 1***KUESIONER PENELITIAN****PENGANTAR**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak**”.

Demi terlaksananya penelitian ini, peneliti sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu sudi kiranya untuk mengisi daftar pertanyaan ini sesuai dengan pengamatan dan pengalaman serta keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang telah bapak/ibu berikan akan dijamin kerahasiaan berdasarkan kode etik penelitian.

**I. IDENTITAS PENELITI**

Nama : AAM AMRULLAH  
 Jenis Kelamin : LAKI-LAKI  
 NIM : 121310579  
 Program Studi : MANAJEMEN (S1)  
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
 Universitas : MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
 No Hp : 081545984008

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berilah tanda ceklis (√) atau silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
2. Mohon anda isi sesuai dengan yang anda alami karena hal ini akan sangat membantu penulisan dalam memperoleh data yang akurat.
3. Untuk penelitian dari item soal menggunakan bobot nilai dengan ketentuan sebagai berikut:

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

**III. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan : .....

Jabatan : .....

Penghasilan : .....

Masa Kerja : .....

Status Perkawinan : .....

Jumlah Tanggungan : .....

No. Hp : .....

#### IV. KUESIONER MOTIVASI (X)

No.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Kebutuhan fisiologis						
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi					
Kebutuhan rasa aman						
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan					
4	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman					
5	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
6	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pension atau program hari tua					
Kebutuhan untuk disukai						
7	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
8	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi					
9	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama					
Kebutuhan harga diri						
10	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan					
11	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawan					
Kebutuhan pengembangan diri						
12	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri					
13	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya					

## V. KUESIONER KEPUASAN KERJA (Y)

No.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	N	S	SS
Upah						
1	Gaji / upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas					
2	Selain gaji / upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
Pekerjaan						
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan					
4	Saya diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
5	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
Kesempatan Promosi						
6	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
7	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
Penyelia						
8	Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya					
9	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
10	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
Rekan kerja						
11	Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat					

	membantu dalam bekerja					
12	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani					
13	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

## Lampiran 2

## Tabulasi Kuesioner Motivasi

Resp.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	$\Sigma X$	$\bar{X}$
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	49	3,77
2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	45	3,46
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3,92
4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	51	3,92
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3,00
6	4	4	3	4	3	3	5	4	2	5	3	3	4	47	3,62
7	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	50	3,85
8	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
9	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	46	3,54
10	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	54	4,15
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	49	3,77
12	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
13	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	45	3,46
14	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	54	4,15
15	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	49	3,77
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3,92
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
19	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	47	3,62
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49	3,77
22	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	48	3,69
23	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	46	3,54
24	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	54	4,15
25	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	48	3,69
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3,92
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
29	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	55	4,23
30	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	47	3,62
31	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3,85
32	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53	4,08
33	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	51	3,92
34	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	48	3,69
35	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	39	3,00
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
37	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	44	3,38

38	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3,92
39	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	44	3,38
40	4	3	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	47	3,62
41	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	49	3,77
42	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
43	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	48	3,69
44	4	4	3	4	2	5	4	4	5	4	3	4	3	49	3,77
45	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	49	3,77
46	4		3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	42	3,50
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3,92
48	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53	4,08
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
50	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	57	4,38
51	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	59	4,54
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
53	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	58	4,46
54	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	50	3,85
55	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	50	3,85
56	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	55	4,23
57	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53	4,08
58	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	54	4,15
59	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	49	3,77
60	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	45	3,46
61	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3,92
62	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	51	3,92
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3,00
64	4	4	3	4	3	3	5	4	2	5	3	3	4	47	3,62
65	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	50	3,85
66	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
67	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	46	3,54



### Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja

Resp.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	$\Sigma Y$	$\bar{Y}$
1	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	4	48	3,69
2	3	3	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	50	3,85
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	45	3,46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	50	3,85
6	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	47	3,62
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3,92
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54	4,15
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50	3,85
10	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	4	48	3,69
11	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	38	2,92
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	45	3,46
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	45	3,46
16	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	4	48	3,69
17	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	51	3,92
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
19	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	46	3,54
20	4	3	4	2	5	4	4	5	4	3	4	3	3	48	3,69
21	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	50	3,85
22	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	46	3,54
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3,92
24	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	52	4,00
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
26	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	4	56	4,31
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	60	4,62
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	60	4,62
30	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	47	3,62
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
32	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49	3,77
33	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	48	3,69
34	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	46	3,54
35	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	54	4,15
36	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	48	3,69
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3,92

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
40	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	55	4,23
41	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	47	3,62
42	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3,85
43	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53	4,08
44	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	51	3,92
45	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	48	3,69
46	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	39	3,00
47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
48	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	44	3,38
49	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3,92
50	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	44	3,38
51	4	3	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	47	3,62
52	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4,15
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	59	4,54
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	54	4,15
55	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	57	4,38
56	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	61	4,69
57	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4,15
58	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51	3,92
59	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	4	48	3,69
60	3	3	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	50	3,85
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
62	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	45	3,46
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	50	3,85
64	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	47	3,62
65	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3,92
66	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54	4,15
67	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50	3,85

## Lampiran 3

## Data Responden

<b>Resp.</b>	<b>Nama Karyawan</b>	<b>Jabatan</b>
1	Bayuh Iswantoro	General Manager
2	Tekat	Officcer In Charge
3	Ramli	Aiport Quality Junior Manager
4	Pujiantara	Procurement Junior Manager
5	Hendra Gunawan	Finance, Adm & Commercial Manager
6	Tasaji	Finance Junior Manager
7	Pemia Sembiring B	Kasir
8	Putri Dwi Haryanti	Pelaksana Senior Keuangan
9	Agfhan Eka Patria	Pelaksana Senior Keuangan
10	Riza Haryoprasetyo	Pelaksana Senior Perpajakan
11	M. Fatkur Rahman	Accounting & Budgeting Junior Manager
12	Risa Fistia	Koordinator Akutansi & Anggaran
13	Jonfort Sony Hasaoran	Pelaksana Senior Akutansi
14	Arif Susanto	Pelaksana Senior Perlengkapan
15	Fildan Firdaus	Commercial Junior Manager
16	Dwi Firlianti	Pelaksana Senior Komersial
17	Grace Antanabaru	PTO Pendapatan PJP2U
18	Rudy Rosandi	HC & General Affairs Junior Manager
19	Usmulyani	Koordinator Kepegawaian
20	Dwi Kurniawan	Sekretaris Kacab
21	Wiratmoko	Pelaksana Senior Hukum & Perjanjian
22	Ario Fuad Harma	CSR Junior Manager
23	Marina	Pelaksana Senior PKBL
24	Iwan Gunawan	Cargo Services Junior Manager
25	Surasi	Staff Junior UBGK
26	Mujiono	Koordinator Administrasi & Keuangan
27	Rendra Dwi Anggara	Pelaksana Administrasi
28	Zulbrito Radikar	Operation & Service Manager
29	Nuril Huda	Airport Operation & Services Junior Manager
30	Decky Atmaja	Koordinator Pelayanan Operasi Bandara
31	Syukra Helvino	PTO Pelayanan Operasi Badar Udara
32	Yunita Rahmawati	PTO Pelayanan Operasi Badar Udara
33	Sukijan	PTO Pelayanan Operasi Badar Udara
34	Wariman	PTO Pelayanan Operasi Badar Udara
35	Agus Haryanto	PTO Pelayanan Operasi Badar Udara
36	Agus Haryanto	PTO Pelayanan Operasi Badar Udara
37	Fuji Alfira	Pelaksana Madya Apron Movement Control

38	Leonal Hutapea	Pelaksana Madya Apron Movement Control
39	Olivia Kristie A	Pelaksana Madya Apron Movement Control
40	Resa Yuliantika	Pelaksana Madya Apron Movement Control
41	Paiman	Pelaksana Madya Apron Movement Control
42	Poniran	Rescue & Fire Fighting Services Junior Manager
43	Dimas Prasetyo	Komandan Jaga PKP-PK
44	Wiwis Yulian Saputro	Komandan Jaga PKP-PK
45	Adhi Nurprastya	Komandan Regu PKP-PK
46	One Prastyo Adie	Komandan Regu PKP-PK
47	Beni Teguh	Pelaksana Senior PKP-PK
48	Uray Zakaria	Airport Security Junior Manager
49	Benny Cahyadi	Komandan Posko Pengamanan
50	Mukani	Komandan Regu Tingkat I Pengamanan
51	Sukadi	Komandan Regu Tingkat I Pengamanan
52	Heri Hardiyanto	Komandan Regu Tingkat II Pengamanan
53	Miharti	Komandan Regu Tingkat II Pengamanan
54	Bandang Dwisasono	Maintenance Manager
55	Alf Elhakam	Staf Engineering Manager
56	Eric Aljazuly	Pelaksana Senior Teknik
57	Basri Haryanto Boegis	Elekctronic & IT System Junior Manager
58	Triswardana Ikhsan	PTO Teknik Elektronika
59	Sugiman	Pelaksana Ahli Teknik Elektronika
60	Samsuri	Pelaksana Terampil Teknik Elektronika
61	Altides Ginting	EME Facility Junior Manager
62	Akmal Ardi	PTO Teknik LMP
63	Laurentius Bryandicy	Pelaksana Ahli Teknik LMP
64	Triswardana	Pelaksana Terampil Teknik LMP
65	Ratna. P	Infrastructure Junior Manager
66	Berti Novita Sitompul	Pelaksana Utama Teknik Bangunan
67	Afdul Wahid	Pelaksana Utama Landasan & Lapangan