

**TINJAUAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. ANGKASA PURA II (Persero) CABANG BANDARA INTERNASIONAL
MINANGKABAU SUMATERA BARAT TAHUN 2013**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen (DIII)
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelas Ahli Madya*



Oleh
AFIF AZWAR
NIM. 58065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (DIII)
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA
II (Persero) CABANG BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU
SUMATERA BARAT 2013

Nama : Afif Azwar
NIM / BP : 58065 / 2010
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2014

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III



Perengki Susanto, SE, M. Sc
NIP. 19810404 200501 1002

Disetujui Oleh :
Pembimbing



Chichi Andriani, SE,MM
NIP.19840107 200912 2 003

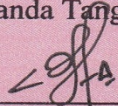
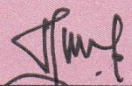
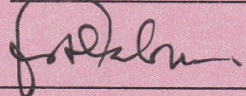
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. ANGKASA PURA II (Persero) CABANG BANDARA INTERNASIONAL
MINANGKABAU SUMATERA BARAT TAHUN 2013

Nama : Afif Azwar
NIM : 58065
Prograam Studi : Manajemen (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Prodi Manajemen (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, 24 Februari 2014
Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Chichi Andriani, SE,MM	
Sekretaris	Firman, SE,M.Sc	
Anggota	Gesit Thabrani, SE,MT	

ABSTRAK

**Afif Azwar : Tinjauan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada
PT.Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara
Internasional Minangkabau Sumatera Barat Tahun 2013**

Pembimbing : Chichi Andriani, SE,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau Padang Pariaman. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu motivasi kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu salah satu cara penelitian dengan menggambarkan serta menginterpretasi suatu objek sesuai dengan kenyataan yang ada. Hal ini dikarenakan penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami masalah tentang tinjauan tingkat motivasi kerja karyawan PT.Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau Padang Pariaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip dan tujuan dari program motivasi kerja karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau Padang Pariaman adalah menjadikan karyawan sebagai asset atau bagian dari perusahaan dan bukan merupakan alat produksi, sehingga karyawan merasa sebagai bagian dari perusahaan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Tinjauan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau Sumatera Barat Tahun 2013”**. Maksud dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rasa terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada Ibu Chichi Andriani, SE,MM. Selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan, terutama kepada;

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi, Bapak Firman, SE,M.Sc dan Ibu Nelvirita, SE, Akt selaku Sekretaris Program Studi dan Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan tugas akhir ini.
3. Whyosi Septrizola, SE. selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
4. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.

5. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
6. PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau Cabang Bandara Internasional Minangkabau, Padang Pariaman.
7. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Azwar, Ibunda Gadimar yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian pendidikan Diploma III (DIII) ini. Dan tak lupa pula kepada saudara penulis yakni Rifki Razy Azwar dan Sri Rahmadona Azwar.
8. Dan teristimewa juga penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2010 yang memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya impian penulis.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkati oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Oktober 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Motivasi	7
B. Proses Motivasi	9
C. Jenis-jenis Motivasi	10
D. Tujuan Motivasi	11
E. Teori Motivasi	11
F. Metode Motivasi	19
G. Teknik Motivasi Kerja Karyawan	19
H. Tantangan dalam Memotivasi	21
I. Pencapaian Kinerja	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26

C.	Rancangan Penelitian	26
1.	Jenis Penelitian	26
2.	Tahapan Penelitian	27
3.	Objek Penelitian	28
BAB IV	PEMBAHASAN	29
A.	Profil Perusahaan	29
1.	Sejarah Berdirinya PT.Angkasa Pura II (Persero)	29
2.	Sejarah Bandar Udara Internasional Minangkabau	31
3.	Visi dan Misi PT.Angkasa Pura II (Persero)	34
4.	Budaya Perusahaan	34
5.	Makna Logo Perusahaan	36
6.	Struktur Organisasi PT.Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau	38
7.	Deskripsi Tugas	39
8.	Kegiatan Usaha	43
B.	Hasil Pembahasan	49
1.	Upaya Manajemen PT.Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau dalam Memotivasi kerja Karyawannya	49
2.	Hambatan atau Kendala yang dihadapi Manajemen PT.Angkasa Pura II (Persero) Cabang BIM dalam Memotivasi Kerja Karyawannya	55
3.	Cara menentukan tingkat motivasi karyawan pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau.....	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR KEPUSTAKAAN	60
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Proses Motivasional Dasar	9
Gambar 2. Hierarki Kebutuhan Maslow	13
Gambar 3. Logo PT.Angkasa Pura II (Persero)	37
Gambar 4. Bagan Struktur Organisasi PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Minangkabau	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Riwayat Hidup	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perubahan lingkungan yang tercermin dalam globalisasi pasar, perkembangan teknologi yang sangat pesat, perubahan demografi, dan perubahan sosial budaya telah menyebabkan perubahan yang nyata dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Perubahan ini mempengaruhi kemampuan suatu perusahaan untuk bersaing, bukan hanya untuk mempertahankan diri tetapi juga untuk dapat berkembang. Persaingan bisnis yang ketat mendorong perusahaan untuk meningkatkan setiap sumber daya yang ada dalam perusahaan sehingga menjadikannya sebagai perusahaan yang unggul terutama dalam bidang sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap pekerjaan bidang pekerjaan yang ditekuninya. Pada umumnya setiap perusahaan tidak terlepas dari masalah organisasi dan koordinasi karena dalam mengatur tenaga kerja (karyawan) perlu suatu organisasi yang terorganisir agar karyawan dapat berkerjasama dengan baik dan efektif. Mengingat manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi bahkan, merupakan

faktor modal terpenting bagi organisasi dan manusia juga menjadi faktor utama kearah tercapainya tujuan yang telah ditentukan organisasi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan dampak positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Perwujudan perilaku karyawan dalam organisasi biasanya berupa tindakan-tindakan yang mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam kaitan ini, faktor motivasi dianggap sebagai aspek yang penting karena motivasi dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk memberikan kontribusi dan eksistensinya terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Rivai (2001:687).

Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, namun motivasi itu sendiri cukup sulit untuk dilakukan. Untuk memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa di dalam organisasi publik, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada berbagai macam dorongan dalam

upaya untuk memperluas karyawan yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas dari operasi pemerintah seringkali menjadi pusat perbaikan produktivitas. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja karyawan akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama, yaitu keinginan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha karyawan tersebut dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja.

Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya karyawan tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang. Jika ini terjadi, maka karyawan tersebut harus ditingkatkan kemampuannya baik melalui jalur kursus, pendidikan atau pelatihan. Sedangkan sebaliknya, jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang cukup namun tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka ini dapat diselesaikan dengan memberikan *incentive* atau penghargaan. Dengan *incentive* tersebut maka orang yang memiliki kemampuan akan termotivasi.

PT. Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau merupakan perusahaan yang cukup besar dan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, maka dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya tentu saja perusahaan sangat tergantung pada kinerja para karyawan agar perusahaan tetap

survive. Namun belakangan ini ditemukan indikasi rendahnya motivasi kerja dari karyawan. Hal ini dapat dari fenomena belakangan ini seperti, kemampuan berprestasi karyawan yang rendah, kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang tepat waktu.

Kemampuan bersaing dalam prestasi akan dapat terwujud apabila setiap karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pada diri mereka, sehingga kemampuan untuk mewujudkan prestasi akan sangat mudah didapatkan. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung untuk selalu bekerja lebih giat dan memiliki ekspektasi yang lebih di masa depan. Namun kemampuan bersaing untuk berprestasi karyawan belum optimal di PT. Angkasa Pura II (persero) Cabang BIM. Hal ini dapat dilihat dari minimnya pemberian *reward* dari perusahaan kepada karyawan dibandingkan tahun sebelumnya karena memang para karyawan tidak menunjukkan prestasi kerja mereka. Kebanyakan karyawan hanya bekerja seadanya dan tidak mau bekerja lebih keras.

Motivasi kerja yang rendah dapat dilihat juga terlihat dari sikap para karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sedangkan mereka mempunyai ketersediaan waktu untuk bekerja. Fenomena ini paling sering terjadi pada karyawan bagian kepegawaian dan umum dalam hal pembuatan surat perjalanan dinas karyawan.

Belum optimalnya disiplin kerja juga terlihat pada beberapa karyawan yang kurang tepat waktu. Waktu kerja dimulai pukul 08.00, namun pukul 07.30 para

karyawan diharapkan sudah berada dikantor. Karena akan melaksanakan doa pagi yang menjadi kegiatan rutin perusahaan. Namun, kadang kalanya masih ada karyawan datang kekantor lewat dari jam yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan mengkaji tentang motivasi kerja karyawan. Dalam konteks tersebut, secara garis besar penulis akan memilih judul **“TINJAUAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.ANGKASA PURA II (Persero) CABANG BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU SUMATERA BARAT TAHUN 2013”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka masalah yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah upaya-upaya yang dilakukan oleh manajemen PT. Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau dalam memotivasi kerja karyawannya ?
2. Hambatan/kendala apa saja yang ditemui oleh manajemen PT. Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau dalam melakukan motivasi kerja karyawannya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan diadakan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan manajemen PT. Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau dalam memotivasi kerja karyawannya.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang ditemui dalam melakukan motivasi kerja karyawan oleh PT. Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan masukan kepada perusahaan bahwa ditemukan indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan.
2. Menjadi bahan rekomendasi kepada perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau.
3. Mengaplikasikan dan memanfaatkan pengetahuan yang diterima semasa kuliah yang berkaitan dengan keminatan ilmu manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi penulis, manfaatnya sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Pada intinya prinsip dan tujuan dari program motivasi kerja yang diterapkan oleh manajemen PT.Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau adalah bagaimana menjadikan karyawan sebagai asset atau bagian dari perusahaan dan bukan sebagai alat produksi, hal ini dimaksudkan agar dapat ditumbuhkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.
2. Kendala atau tantangan yang paling utama dihadapi manajemen PT.Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau dalam memotivasi kerja karyawan adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Karena tinggi atau rendahnya motivasi kerja karyawan bukanlah tujuan akhir dari manajemen perusahaan, melainkan sasaran dari berbagai usaha dan upaya program yang secara berkelanjutan diterapkan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat bermanfaat bagi PT.Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau, antara lain:

1. Hendaknya pihak manajemen perusahaan berusaha meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia ditengah persaingan perusahaan.
2. Hendaknya pihak manajemen perusahaan memahami kebutuhan karyawan agar karyawan dapat berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.
3. Memberikan reward yang jelas kepada karyawan disaat mereka telah mencapai target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prentice-Hall Inc.
- Handoko, Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 2^{sd}.ed. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sekaran, Uma. 2009. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan Jackson, john. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Graffindo Persada

www.ptangkasapura2.co.id/ Akses 26 Desember 2013