

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA DI BANDAR UDARA TUNGGUL WULUNG CILACAP**

Togap Rama Manullang¹⁾

Sri Sutarwati²⁾

Email: togap9e16@gmail.com

D IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
Korespondensi penulis: togap9e16@gmail.com

ABSTRACT

Work motivation plays an important role in employee performance, including, the Tunggul Wulung Cilacap Airport must provide very appropriate work motivation for employees to improve the quality of employee performance. The study aims to determine the efforts made by the Tunggul Wulung Cilacap Airport in improving employee performance through providing work motivation and obstacles faced by the Tunggul Wulung Cilacap Airport in motivating employee work.

The research uses qualitative descriptive research methods, data sources are obtained: primary and secondary data. Data collection techniques use observation, interviews, and documentation. Researchers use data analysis techniques: reduction, display, and drawing conclusions.

The results showed that the efforts made by the Tunggul Wulung Cilacap Airport in improving employee performance through providing work motivation which includes providing a sense of comfort for employees at work, carrying out work supervision activities, providing complete facilities, conducting license training, rewarding outstanding employees. The obstacles faced by the Tunggul Wulung Cilacap Airport in motivating employee work are giving gifts that must be transferred with overtime pay and new employees do not yet have a license or certificate must attend license training.

Keywords: *Work Motivation , Employee Performance , Airport*

Abstrak

Motivasi kerja sangat berperan penting bagi kinerja karyawan, termasuk, Pihak Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap harus memberikan motivasi kerja yang sangat tepat bagi para karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui upaya yang dilakukan Pihak Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi kerja dan kendala yang dihadapi Pihak Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dalam memotivasi kerja karyawan.

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, sumber data diperoleh: data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan teknik analisis data: reduksi, display, dan penarikan kesimpulan.

Received Januari 30, 2023; Revised februari 2, 2023; maret 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI BANDAR UDARA TUNGGUL WULUNG CILACAP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan Pihak Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi kerja yang meliputi memberikan rasa yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja, melakukan kegiatan pengawasan pekerjaan, memberikan fasilitas yang lengkap, melakukan pelatihan lisensi, memberikan penghargaan karyawan berprestasi. Kendala yang dihadapi Pihak Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dalam memotivasi kerja karyawan yaitu pemberian hadiah yang harus dialihkan dengan uang lembur dan karyawan baru belum memiliki lisensi atau sertifikat harus mengikuti pelatihan lisensi.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Bandar Udara

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk membuat tujuan yang ditentukan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara terstruktur, tidak melanggar aturan serta hukum dan tidak bertentangan terhadap sikap moral dan etika. Hanya yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tanpa didukung oleh kemampuan dan semangat kerja yang tinggi, maka karyawan hanya memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang, maka karyawan tersebut harus ditingkatkan kemampuannya melalui kursus dan pelatihan kerja, namun jika karyawan memiliki kemampuan cukup tetapi tidak mempunyai motivasi yang tinggi, dapat diselesaikan dengan memberikan *insentif* untuk meningkatkan semangat kerja yang menurun.

Pihak Pengelola Bandara Tunggul Wulung Cilacap harus memberikan motivasi yang tepat agar dapat menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sikula (2018) Pengembangan Sumber Daya Manusia diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk meningkatkan sebuah keterampilan dan keahlian sumber daya manusia dalam entitas organisasi tersebut serta meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Pengembangan Sumber daya manusia ini tidak hanya terbatas pada tugas tertentu, tetapi bertujuan untuk meningkatkan kepribadian dan sikap mereka untuk pertumbuhan menyeluruh yang bisa membantu mereka menghadapi tantangan di masa depan serta mengubah pola berpikir karyawan dan membuat mereka lebih menantang atau bersaing.

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2018) Motivasi kerja merupakan suatu keinginan dan daya penggerak kemauan untuk bekerja karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan demikian motivasi kerja berarti upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Motivasi Kerja dibagi menjadi 3 hal yaitu :

- a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
- b. Model Motivasi Kerja
- c. Tujuan Motivasi Kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan serta hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Penelitian kualitatif memandang objek sebagai sesuatu yang dinamis, hasil konstruksi pemikiran dan interpretasi terhadap gejala yang diamati, secara utuh, karena setiap aspek dari objek itu mempunyai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan serta bersifat utuh dan lebih menekankan pada proses, maka penelitian kualitatif dalam melihat hubungan antar variabel pada objek yang diteliti akan lebih interaktif yang artinya saling mempengaruhi, sehingga tidak diketahui mana variabel independen dan dependennya (Sugiyono, 2017).

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat dari semua fakta dan angka-angka dalam riset secara langsung sehingga dapat dijadikan sebuah data dan dijadikan untuk menyusun sebuah informasi yang relevan dengan kondisi sebenarnya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram- diagram

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang digunakan sebagai fokus penelitian yaitu Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap yang terletak di kota Cilacap, Jawa Tengah.

Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara priset, yaitu seseorang yang berharap mendapat informasi, dan informan dan seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek.

b. Observasi

Observasi merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi diperoleh dari tempat penelitian dapat berupa peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto, film dokumenter, dan data yang lain. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.

Analisis Data

Instrumen Penelitian

- a. Pengumpulan Data
- b. Reduksi data
- c. Display Data
- d. Pengambilan Kesimpulan

Uji Keabsahan Data

Suatu penelitian hasilnya harus dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan sehingga terjamin keandalannya. Teknik Triangulasi diartikan sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2017).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

- a. Upaya yang dilakukan Pihak Pengelola Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi kerja ?

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis, upaya yang dilakukan pihak pengelola bandara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara :

- 1) Penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Pihak bandar udara dalam menempatkan para karyawannya sesuai dengan bidang keahlian dan kinerjanya masing-masing agar tidak perlu untuk mempelajari hal yang baru kembali.
 - 2) Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan, diperlukannya kedisiplinan bagi karyawan yang berguna untuk agar para karyawan selalu menaati segala aturan yang telah dibuat oleh pihak bandara baik dari segi jadwal masuk kerja, tanggung jawab selama bekerja, dan shift kerja
 - 3) Sanksi-sanksi yang diberikan oleh karyawan. Bandar udara tunggul wulung cilacap menerapkan teguran atau sanksi bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran agar para karyawan tetap selalu menjaga kedisiplinan dan tanggung jawabnya saat bekerja. Karyawan Bandara udara tunggul wulung cilacap yang melakukan kesalahan atau pelanggaran akan diberikan hukuman atau sanksi yang berlaku di bandar udara tunggul wulung cilacap.
 - 4) Kompensasi bagi karyawan. Kompensasi bagi karyawan ini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan selama bekerja. Kompensasi tersebut salah satunya akan diberikan tunjangan kinerja, fasilitas bagi menunjang pekerjaan, dan pelatihan yang diberikan oleh pihak bandar udara.
- b. Kendala yang dihadapi Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dalam memotivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI BANDAR UDARA TUNGGUL WULUNG CILACAP

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap, diketahui bahwa terdapat beberapa kendala yang dihadapi pihak bandar udara dalam memotivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 1) Pemberian hadiah bagi karyawan
- 2) Kurangnya respect dan respon sesama karyawan
- 3) Masih adanya karyawan yang belum memiliki sertifikat atau lisensi

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Upaya yang dilakukan Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melakukan pengawasan kerja terhadap karyawan, menciptakan suasana para karyawan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja, memberikan apresiasi, insentif, dan tunjangan.
- b. Kendala yang dihadapi oleh Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu tidak dapat melakukan pemberian hadiah kepada karyawan yang bekerja sangat baik karena tidak ada dasar hukmnya tetapi pihak bandara mengatasi hal tersebut dengan cara mengalihkan pemberian hadiah dalam bentuk lain, masih ada beberapa karyawan yang belum adanya respect dan respon jika terjadi masalah akan tetapi kepala unit dan para karyawan yang lain selalu memberikan arahan kepada karyawan tersebut, dan masih ada unit yang kurang sumber daya manusianya karena adanya karyawan yang belum berlisensi akan tetapi para karyawan di unit tersebut saling membantu sama lain bila terjadi kendala atau masalah selama berada di lapangan.

Saran

1. Bagi Instansi
Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bandar Udara Tunggul Wulung perlu ditingkatkan kembali, agar meningkatkan kinerja karyawan selama berada di lapangan perihal kegiatan operasional di bandar udara.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian dengan topik upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat dikembangkan kembali pada penelitian selanjutnya dengan mencari permasalahan lainnya yang dapat diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S, Ruky. 2019. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Jurnal Mahasiswa

Vol.5, No.1 Maret 2023

e-ISSN: 2962-2891; p-ISSN: 2962-2883, Hal 89-96

- Andrew E. Sikula. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2017. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- ICAO. 1999. *Annex 14 Aerodromes, Third Editions, Bab IX, sub Bab 9.2 page 118, International Civil Aviation Organization*.
- Jufrizen. 2018. *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. The National Conference on Management and Business (NCMAB).
- Kementerian Perhubungan. Kebandarudaraan. Nasional. Tatanan. No.1046. 2013.
- Kadarisman, M. 2018. "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kriyantono, Rachmat. 2018. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mantja W, 2018. *Etnografi Desain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Penerbit Wineka Media.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Marihot Tua, Efendi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Morissan. 2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Moleong, L. J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muderana, I Ketut. 2018. *Pengaruh Faktor Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam Mengimplementasikan Operasi Lalu Lintas Penerbangan di PT Angkasa Pura I (Persero) Ngurah Rai Tuban Bali*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan.

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA DI BANDAR UDARA TUNGGUL WULUNG CILACAP

- Muslikhah, Eni. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Sampurna Kuningan Juwana-Kabupaten Pati*, Agustus 2017: 9-12
- Okta Saputra, Firman Dwi. 2020. *Analisis Kinerja Pelayanan Petugas Make Up Area PT. Jasa Angkasa Semesta Terhadap Penanganan Bagasi Break Down Di Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Perhubungan No. 6 tahun 2008
- Peraturan Menteri Perhubungan No. 7 tahun 2008
- Ricardianto, Prasadja. 2018. "*Human Capital Management*". Bogor: In Media.
- Riduwan 2017. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabet.
- Robbins, Stephen, P dan Judge, Timothy A. 2018. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta. Salemba Empat.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tri Cakra. 2019. <https://www.tricakra.ac.id/aviation-security-avsec-basic-junior>. Diakses 4 Juni 2021.
- Yusuf, Adie Erar. 2018. *Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu*. Vol.5 No 1 April 2014: 494-500.