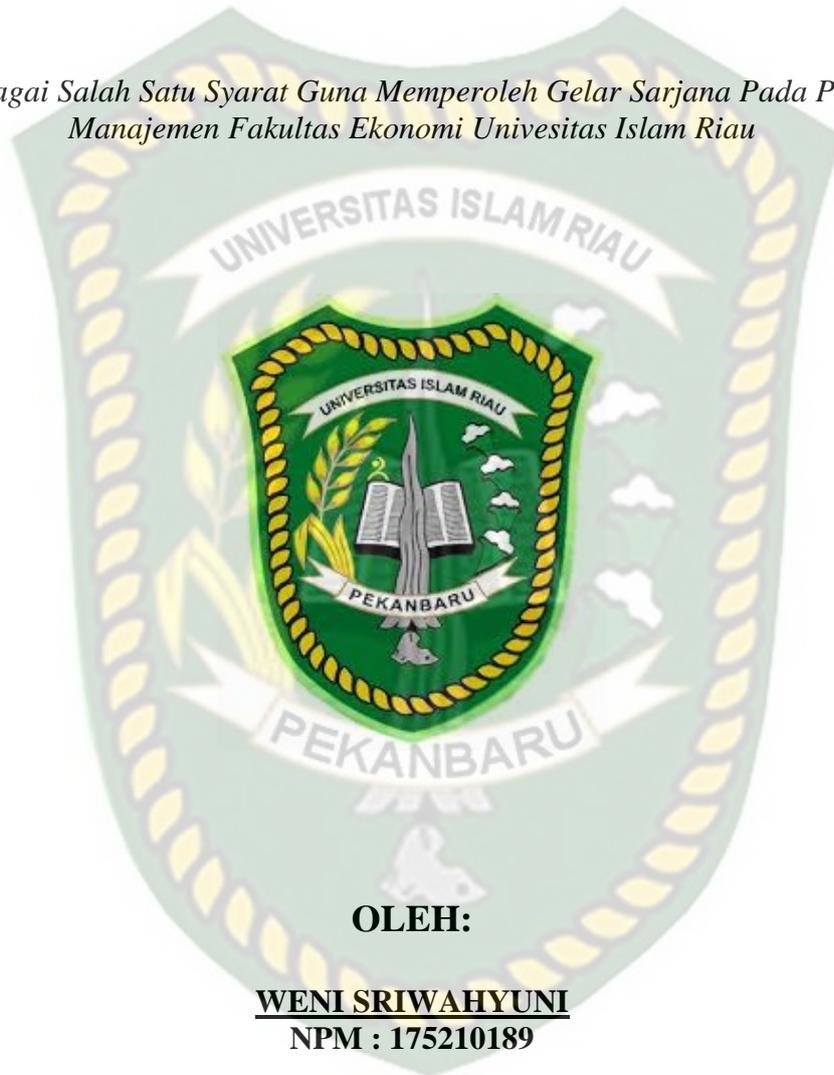


SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PERUM LPPNPI (LEMBAGA PENYELENGGARAAN PELAYANAN NAVIGASI PENERBANGAN INDONESIA) AIRNAV INDONESIA CABANG PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Riau*



OLEH:

WENI SRIWAHYUNI
NPM : 175210189

**PROGRAM STUDI MANAJEMENS1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PERUM LPPNPI (LEMBAGA PENYELENGGARAAN PELAYANAN NAVIGASI PENERBANGAN INDONESIA) AIRNAV INDONESIA CABANG PEKANBARU

OLEH:

WENI SRIWAHYUNI

NPM : 175210189

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perum LPPNPI(Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif dan kuantitatif yakni dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada di telaah pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum LPPNPI(Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan Teknik *random sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Rekapitulasi Data variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Perum LPPNPI(Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. dalam kategori setuju Berdasarkan analisis regresi linear sederhana maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

Kata kunci : Motivasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT OF PERUM LPPNPI (AN INSTITUTION FOR THE ORGANIZATION OF INDONESIAN FLIGHT NAVIGATION SERVICES) AIRNAV INDONESIA PEKANBARU BRANCH

BY:

WENI SRIWAHYUNI

NPM : 175210189

This study aims to determine and analyze the effect of motivation on employee performance at Perum LPPNPI (Indonesian Aviation Navigation Service Organization) Airnav Indonesia Pekanbaru Branch. This research was carried out using descriptive and quantitative methods, namely by analyzing the data that had been collected from the results of the study and connected to the theoretical basis in the literature review. The population in this study were employees of Perum LPPNPI (Indonesian Aviation Navigation Service Organization) Airnav Indonesia Pekanbaru Branch. To determine the number of samples used in the study using a random sampling technique, namely a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as a member of the sample. Data Recapitulation of Employee Motivation and Performance Variables at Perum LPPNPI (Indonesian Aviation Navigation Service Organization) Airnav Indonesia Pekanbaru Branch. in the agree category. Based on a simple linear regression analysis, it can be concluded as follows: Motivation has a significant and positive effect on the Employee Performance variable at Perum LPPNPI (Indonesian Aviation Navigation Service Organization) Airnav Indonesia Pekanbaru Branch.

Keywords: Motivation and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan sertakemudahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat dan salam buat junungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PERUM LPPNPI (LEMBAGA PENYELENGGARAAN PELAYANAN NAVIGASI PENERBANGAN INDONESIA) AIRNAV INDONESIA CABANG PEKANBARU”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi,SH.,MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam Riau.
2. Bapak **Dr. Eva Sundari, SE, MM, CRBC** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu **Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM** selaku Pembimbing I sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam penulisan

skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan
5. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
6. Yang tersanjung kedua Orang Tua penulis, Ayahandaku dan Ibundaku yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan angkatan 17 dan Titin maipitasari ,Vivi rizika , Febni sutri andira Ririn, Imun sakinah, dan Redi kurniadi, terimakasih telah menjadi teman sekaligus motivator selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain ber Do'a semoga apa yang diberikan dalam penyelesaian karya kecil ini mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin YaRobalAlamin.

Pekanbaru,08 Agustus 2021

Weni Sriwahyuni

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Tujuan.....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematis Penulisan.....	10
BAB II : TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Kinerja Pegawai	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.3 Tujuan dan Pemanfaatan Kinerja Pegawai.....	18
2.1.4 Penilaian Kinerja Pegawai.....	19
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	19

2.1.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	20
2.1.7 Pengukuran kinerja Pegawai	21
2.1.8 Aspek Dalam Pengukuran Kinerja	22
2.2 Motivasi	23
2.2.1 Pengertian Motivasi	23
2.2.2 Tujuan Motivasi	24
2.2.3 Jenis dan Proses Motivasi Kerja	26
2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi	28
2.2.5 Teori Motivasi Kerja	33
2.2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi	34
2.2.7 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja	37
2.3 Pengaruh Motivasi Dengan Kinerja Pegawai	38
2.4 Penelitian Terdahulu	40
2.5 Kerangka Pemikiran	41
2.6 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Lokasi / Objek Penelitian	44
3.2 Operasional Variabel Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel	46
3.4 Jenis dan Sumber Data	48
3.4.1 Data Primer	48

3.4.2 Data Sekunder.....	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6 Teknik Analisis Data.....	49
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	50
3.7 Analisis Regresi Linier Sederhana	51
3.7.1 Uji Hipotesis - Uji t (Parsial).....	51
3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)	52
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	53
4.1 Sejarah Perum LPPNPI Airnav Indonesia	53
4.2 Sejarah Navigasi Penerbangan.....	55
4.3 Bidang Usaha	58
4.4 Visi dan Misi.....	58
4.4.1 Visi.....	58
4.4.2 Misi.....	59
4.5 Tugas Dari Masing-Masing Bagian Di Perum LPPNPI	59
4.6 Struktur Organisasi	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1 Identitas Responden	62
5.1.1 Jenis Kelamin.....	62
5.1.2 Usia	63
5.1.3 Pendidikan.....	64
5.1.4 Masa Kerja.....	65
5.2 Uji Instrumen Penelitian	66

5.2.1 Hasil Uji Validitas Data	66
5.2.2 Hasil Uji Reabilitas Data	68
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	69
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	88
5.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	102
5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	102
5.5.2 Uji Hipotesis t (Parsial).....	104
5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	105
5.6 Pembahasan.....	106
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	112
6.1 Kesimpulan	112
6.2 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

1.1 Data jumlah Karyawan dan Penghargaan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2021	6
2.1 Penelitian Terdahulu	41
3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	44
3.1 Populasi Penelitian	46
3.1 Sampel Penelitian.....	48
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
5.5 Hasil Uji Validitas Tentang Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	67
5.6 Hasil Uji Reliabilitas Tentang Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	69
5.7 Tanggapan responden tentang dalam bekerja saya ingin meningkatkan karir saya pada pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.....	70
5.8 Tanggapan responden tentang saya mendapatkan pengakuan saat bekerja dari Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.....	71

5.9 Tanggapan responden tentang saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.....	72
5.10 Tanggapan responden tentang saya mendapatkan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.....	73
5.11 Tanggapan responden tentang perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	74
5.12 Tanggapan responden tentang kemampuan saya bertambah selama bekerja di Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	75
5.13 Tanggapan responden tentang Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.....	76
5.14 Tanggapan responden tentang saat bekerja saya selalu diperhatikan oleh Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	77
5.15 Tanggapan responden tentang saya merasa senang karena karyawan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru bisa menerima saya sebagai partner yang baik.....	78
5.16 Tanggapan responden tentang saya merasa nyaman saat bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	79
5.17 Tanggapan responden tentang saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada Perum LPPNPI (Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	80
5.18 Tanggapan responden tentang saya mendapatkan gaji yang cukup saat	

bekerja pada Perum LPPNPI (Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	81
5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi	82
5.20 Tanggapan responden tentang saya bekerja sesuai dengan standar oprasional kerja Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	85
5.21 Tanggapan responden tentang saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	86
5.22 Tanggapan responden tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	87
5.23 Tanggapan responden tentang saya selalu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	88
5.24 Tanggapan responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.....	89
5.25 Tanggapan responden tentang saya tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.....	90
5.26 Tanggapan responden tentang saya mengabaikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	91
5.27 Tanggapan responden tentang saya mengambil keputusan dengan cepat dan memperimbangakanya dalam bekerja diPerum LPPNPI Airnav	

Indonesia Cabang Pekanbaru	92
5.28 Tanggapan responden tentang saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	93
5.29 Tanggapan responden tentang saya bekerja melebihi jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	94
5.30 Tanggapan responden tentang saya bekerja melebihi jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	95
5.31 Tanggapan responden tentang saya mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	96
5.32 Tanggapan responden tentang saya memahami perintah atasan dengan baik dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	97
5.33 Tanggapan responden tentang saya menerima masukan/saran dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	98
5.34 Tanggapan responden tentang saya ikut memberi saran/masukan saat rapat pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru	99
5.35 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Pegawai	100
5.36 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	103
5.37 Hasil Koefisien Determinasi Menggunakan Program SPSS	105

DAGTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	42
4.1 Struktur Organisasi.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Surat Balasan Riset dari Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru
2. Lampiran Lembar Kuisioner Penelitian
3. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden
4. Lampiran Hasil SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu instansi dan mempunyai peran untuk mewujudkan tujuan instansi, serta sebagai unsur penggerak suatu instansi. Sumber daya yang dimiliki suatu instansi tidak bisa memberikan hasil yang optimal tanpa didukung oleh sumber daya yang bekerja secara optimal. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut.

Untuk mencapai tujuan suatu instansi sesuai dengan yang diharapkan maka peran pimpinan sangatlah penting. Seorang pemimpin dituntut memiliki kebijakan yang ditunjukkan kepada para pegawainya agar pegawai mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi instansinya. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena pimpinan dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, dan tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi

kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan dan yang mau bekerja, serta yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mencapai target yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan. Mangkunegara (2009:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan itu menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Robbins (2008:213) mengemukakan pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur “upaya” merupakan ukuran intensitas, upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Selanjutnya Robbins dan Judge (2008:221), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Moon (2000) (dalam Burso, 2018:50), mengemukakan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Namun dalam pelaksanaannya ternyata pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan pimpinan dan sesuai harapan instansi. Akibat dari rendahnya motivasi kerja pegawai akan mengakibatkan tujuan instansi tidak tercapai. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan. Mengapa dikatakan aset, karena karyawanlah yang menggerakkan roda perusahaan agar berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan terntunya. Jika diibaratkan sebuah kendaraan bermotor tanpa adanya roda, kendaraan tersebut tidak akan dapat dijalankan dengan sempurna dan sebagaimana mestinya. Begitu juga dengan karyawan di perusahaan, tanpa adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sudah

barang tentu perusahaan tersebut tidak akan mampu memenangkan persaingan bisnis yang makin ketat saat ini.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yaitu motivasi kerja. Farhat et.al (dalam Burso, 2018:49), menjelaskan bahwa motivasi ialah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi kerja merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, sehingga membuat mereka mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan rajin didalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Gagne (2005), menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan,

karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat motivasi kerja antara individu yang satu dengan yang lainnya tidak sama, karena faktor-faktor yang mempengaruhinya pun berbeda-beda pula dan dalam hal ini seorang manajer dituntut untuk mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia ialah melaksanakan penyediaan jasa pelayanan navigasi penerbangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penerbangan dalam lingkup nasional dan internasional. Sebagai Badan Usaha, tolak ukur kinerja AirNav Indonesia dilihat dari sisi safety yang terdiri atas banyak unsur seperti SDM, peralatan, prosedur dan lain sebagainya yang semuanya harus mengikuti perkembangan dan standar yang diatur secara ketat dalam Civil Aviation Safety Regulations (CASR).

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai dan Penghargaan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2021

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jabatan	Penghargaan	Tahun
1	Air Traffic Controller	36	49,31	Supervisor Teknik Penunjang	Karyawan Teladan Perum Lppnpi Cabang Pekanbaru	2018
2	Aeronautical Communication Officer	4	5,48	Manager Operasi	Penghargaan Pengabdian Masa Kerja 25 Tahun	2018
3	Flight Data Officer	4	5,48	Air Traffic Controller	Penghargaan Pengabdian Masa Kerja 25 Tahun	2019
4	Teknik Penunjang	13	17,81	Air Traffic Controller	Karyawan Teladan Perum Lppnpi Cabang Pekanbaru	2019
5	Teknik Telekomunikasi	16	21,92	Teknisi Telekomunikasi	Karyawan Teladan Perum Lppnpi Cabang Pekanbaru	2020
Jumlah		73	100			

Sumber : Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat Jumlah karyawan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2021 bagian Air Traffic Controller dengan jumlah 36 orang atau 49,31%, selanjutnya pada bagian Aeronautical Communication Officer dan Flight Data Officer dengan jumlah sama dengan

jumlah 4 orang atau 5,48%, selanjutnya pada bagian Flight Data Officer dengan jumlah 13 orang atau 17,81, dan pada bagian Teknik Penunjang dengan jumlah 16 atau 21,92% . Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru yang memberikan penghargaan dari tahun 2018-2020. Seperti Karyawan Teladan Perum Lppnpi Cabang Pekanbaru dan Penghargaan Pengabdian Masa Kerja 25 Tahun. Pada tahun 2018 Penghargaan Karyawan Teladan Perum Lppnpi Cabang Pekanbaru diberikan kepada Supervisor Teknik Penunjang dan Penghargaan Pengabdian Masa Kerja 25 Tahun diberikan kepada Manager Operasional, Selanjutnya pada tahun 2019 Penghargaan Karyawan Teladan Perum Lppnpi Cabang Pekanbaru dan Penghargaan Pengabdian Masa Kerja 25 Tahun diberikan kepada Air Traffic Controller dan kemudian pada tahun 2020 penghargaan Karyawan Teladan Perum Lppnpi Cabang Pekanbaru diberikan kepada Teknisi Telekomunikasi. Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru sudah memberikan motivasi berupa penghargaan diharapkan pegawai lebih baik lagi dalam bekerja.

Dengan memperhatikan aspek-aspek ketenaga kerjaan untuk menunjang kinerja karyawanPelaksanaan pemberian motivasi terhadap pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru secara keseluruhan telah terlaksana cukup

baik bisa dilihat adanya pemberian penghargaan untuk pemenuhan terhadap kebutuhan pegawai.

1. Memberikan pujian dan Pengakuan

Meskipun memberikan pujian merupakan hal sederhana yang bisa diberikan kepada karyawan loyal di perusahaan, namun hal tersebut sangat berharga bagi pegawai.

2. Merayakan keberhasilan yang dicapai

Para pegawai yang loyal kepada perusahaan seperti bekerja lebih dari yang diberikan dan membantu tercapainya tujuan perusahaan dengan memberikan pekerjaan yg lebih baik dari yg ditargetkan dapat diberikan kesempatan untuk mengadakan pesta kecil di kantor.

3. Memberikan penghargaan yang dapat dikenang

Selain kata pujian, ada cara lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengapresiasi pegawai loyal jika mereka mencapai pencapaian yang bagus. Misalnya dengan cara memberikan penghargaan bagi pegawai berupa piagam, piala, atau medali

4. Memberikan bonus

Perusahaan memberikan hadiah atau bonus spesial kepada pegawai yang loyal. menjaga kinerja , bertanggung jawab dan bekerja sama terhadap perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan

5. Memberikan kesempatan promosi jabatan

Promosi dapat dilakukan jika pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi memang mampu untuk diberikan kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan.

Dari wawancara singkat yang saya lakukan kepada salah satu pegawai masi ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, masi ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan masi ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitiandengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, maka dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : **“Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru”**.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: “Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru”.

1.3.2 Manfaat Penulisan

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait khususnya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan, khususnya mengenai Motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumber informasi maupun referensi bagi selanjutnya pada bidang yang sama.

1.4 Sitematis Penulisan

Adapun rencana sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan disajikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menggunakan beberapa teori yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisa data yang digunakan pada penelitian ini.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang telah diolah serta pembahasan mengenai analisis peran strategi manajer.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu peran strategis manajer.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Nitisemito (2008 :7) “ Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan”. Pengertian kinerja menurut Robbin (2008:82) adalah jawaban atas pertanyaan “apa yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:6:7). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004:67). Mangkunegara (2006 : 160) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Manullang (2004 :103) adalah “Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan

atau dihasilkan seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing. Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (2002:41) yang mendefinisikan kinerja sebagai potensi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang diterapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

2.1.2 Faktor –Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikannya secara

benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau

karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa

waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

2.1.3 Tujuan dan Pemanfaatan Kinerja Pegawai

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok
- b. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pealtihan karyawan yang lebih tepat.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi denga tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- d. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya aka mendorong kinerja karayawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- e. Menyediakan alat / saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.1.4 Penilaian Kinerja Pegawai

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Menurut Griffin (2004 : 36). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi,
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
3. Tujuan –tujuan penilaian kinerja,
4. Sikap para karyawan an manajer terhadap evaluasi

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Pada umumnya orang-orang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemaampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang ada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan an pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses msdm yang efektif.

2.1.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees)
3. Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai

sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.1.7 Pengukuran kinerja Pegawai

Secara teoritikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan kariernya.

Sedangkan menurut Umar (2003:101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja karyawannya adalah :

- a. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan.

b. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja yang menjadi hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan sehingga dapat memenuhi standar kerja yang telah digariskan sebelumnya.

c. Kejujuran

Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

d. Ketaatan

Kesanggupan dari seorang pegawai dalam menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku dan kesediaan mematuhi larangan yang telah ditetapkan.

e. Kreativitas

Kemampuan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah dan pelaksanaan suatu tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

f. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pengerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang diambil.

2.1.8 Aspek Dalam Pengukuran Kinerja

Menurut Moehariono (2012: 97), beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi

yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson 2006:89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang pemimpin adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi menurut Mangunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan

agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) yaitu motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis Dn Jackson, 2001),

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari dari proses motivasi karyawan dipandang sebagai kekuatan yang sangat menarik bagi perusahaan. Proses motivasi mempunyai pola awal, perusahaan berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawannya. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan kekurangan tersebut (Isyandi, 2004 :133)

Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 146) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Peningkatan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Mencitakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Begitu juga di perusahaan, jika perusahaan dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan bekerja dengan senang dan penuh semangat, maka diharapkan hasil kerja karyawan akan optimal.

2.2.3 Jenis dan Proses Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan 2003: 104) ada dua metode motivasi yaitu:

- a. Motivasi langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang

diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa, dan lain-lain

b. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Merupakan motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitasnya meningkat.

Selanjutnya Hasibuan (2003, 99) menjelaskan jenis-jenis motivasi, ada dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi Positif (Incentive Positif)

Dalam motivasi positif prinsip manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi positif ini dapat berbentuk pemberian motivasi, yang terdiri dari : insentif, memberikan bantuan dan jasa perusahaan dan perlindungan terhadap karyawan.

2. Motivasi negatif (Incentive Negative)

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar, jika nilai dibawah standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Chung dan Megginson dalam Gomes(2001 : 180) menjelaskan faktor-faktor motivasi yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Faktor Individual meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan

Faktor organisasional meliputi pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor Internal

- a. Keinginan untuk hidup layak, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup didunia ini. Keinginan untuk dapat hidup layak merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup layak meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
 2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya
- c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- d) Keinginan untuk berkuasa (jabatan), keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan

sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi.

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan pekerjaan adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.
- b. Kompensasi yang memadai, Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja dengan tenang,

dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan

- c. Supervise yang baik, Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberika pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam meakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari

meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang diinformasikan kepada mereka.

- e. Status dan tanggung jawab, Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan fleksibel, Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.2.5 Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dan teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland.

- a. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow
- b. Teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland

Setiap orang mempunyai cadangan kekuatan potensial. Bagaimana kekuatan ini digunakan tergantung besarnya motivasi seseorang, situasi, dan peluang yang tersedia. David Mc. Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006: 163) menyatakan hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi (*nAch*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asal kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapat yang besar. Dengan pendapat yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhankebutuhannya.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi (*nAf*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, (*nAf*) ini yang

merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- ✓ Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- ✓ Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- ✓ Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- ✓ Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh *n af* ini.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi

Teori Dua factor Herzberg diaktegorikan dalam dua factor, dalam Siagian (2006:290, yang dikutip dari Hetzberg.

A. Faktor Motivator

Kehadiran faktor Motivator akan menyebabkan karyawan bekerja lebih keras. Faktor Motivator ini dapat ditemukan di dalam pekerjaan itu sendiri. Contohnya seperti Prestasi kerja, Pengakuan, sifat Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab dan Peluang untuk pertumbuhan. Menurut Herzberg, ketidakhadiran Faktor Motivator ini tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang berarti, namun adanya faktor motivator akan memberikan kepuasan yang tinggi bagi karyawannya.

- 1) Prestasi : Pekerjaan harus memberi karyawan rasa prestasi. Ini akan memberikan perasaan bangga karena telah berhasil melakukan sesuatu yang sulit tetapi bermanfaat.
- 2) Pengakuan : Pekerjaan harus memberikan pujian dan pengakuan atas keberhasilannya kepada karyawan. Pengakuan ini harus datang dari atasan atau rekan-rekan kerja mereka.
- 3) Pekerjaan itu sendiri : Pekerjaan itu sendiri harus menarik, beragam dan memberikan tantangan yang cukup untuk membuat karyawan tetap termotivasi.
- 4) Tanggung jawab : Karyawan harus “memiliki” pekerjaan mereka. Mereka harus menganggap diri mereka bertanggung jawab atas penyelesaian.
- 5) Pengembangan Karir : Peluang promosi harus ada untuk karyawan.
- 6) Pertumbuhan : Pekerjaan harus memberi karyawan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru. Ini bisa terjadi baik di tempat kerja atau melalui pelatihan yang lebih formal

B Faktor Hygiene

Tidak adanya faktor Hygiene akan menyebabkan karyawan bekerja kurang keras. Ketidakhadiran Faktor Hygiene ini juga akan menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerjanya. Contoh faktor Hygiene diantaranya seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan tempat kerja, hubungan dengan kolega, tempat kerja fisik serta hubungan antara atasan dan bawahan. Namun adanya faktor Hygiene tidak banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawannya. Faktor Hygiene ini pada dasarnya tidak ada pekerjaan itu sendiri, tetapi ada pada sekitar pekerjaan tersebut. Faktor ini sering diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi Faktor Kesehatan atau Faktor Higienis.

- 1) Kebijakan perusahaan : Perusahaan harus adil dan jelas bagi setiap karyawan. Mereka juga harus setara dengan pesaing-pesaingnya.
- 2) Pengawasan : Pengawasan harus adil dan sesuai. Karyawan harus diberikan otonomi dan tentunya dalam ruang lingkup yang sewajarnya.
- 3) Hubungan : Hubungan yang sehat, ramah dan pantas harus ada di antara rekan kerja, atasan dan bawahan.
- 4) Kondisi kerja : Peralatan dan lingkungan kerja harus aman, cocok untuk tujuan dan higienis (sehat dan bersih).
- 5) Gaji : Struktur pembayaran harus adil dan masuk akal. Gaji atau upah juga harus kompetitif dengan organisasi lainnya dalam industri yang sama.
- 6) Keamanan : Penting bagi karyawan untuk merasa bahwa pekerjaan mereka aman dan mereka tidak berada di bawah ancaman PHK.

2.2.7 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:61), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah. Oleh karena itu barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang organisasi/lembaga yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan jelek. Dari sinilah mungkin enter-point-nya harus berfokus fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh “fokus pada karyawan.” (Kustiani, 2012)

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1.	Ary Sutrischastini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul	Variabel Bebas : Motivasi Kerja Variabel terikat: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah
2.	Atnila (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna	Variabel Bebas : Motivasi Kerja Variabel terikat: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kawatuna sebesar 0,720 atau 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dimiliki oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari proses perhitungan diperoleh $F\text{-hitung} = 32.229$ pada taraf nyata $\alpha =$

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
				0.05 atau sig <0.05, dengan nilai signifikansi = 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel independen secara berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi secara ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kawatuna diterima.
3.	Yesi Seftiani (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pendidikan & Pelatihan Kehutanan Pekanbaru	Variabel Bebas : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel terikat: Kinerja Pegawai	Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru.

Sumber: Jurnal

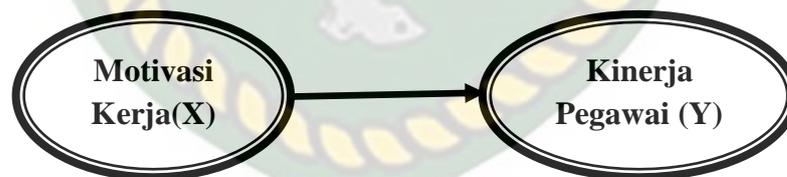
2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan

kinerja individual karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran teoritis adalah:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Gibson (dalam Warsito, 2008:99)

2.6 Hipotesis

Menurut sugiyono (2003:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut

“Diduga Motivasi Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru”.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di di Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Kantor Cabang Pekanbaru Gedung Radar Air Traffic Services Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau. Adapun Objek penelitian ini adalah karyawan di Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	A. Kualitas Kerja (Quality of work)	1. Hasil yang dicapai Sesuai SOP. 2. Memiliki skil dalam bekerja. 3. Bertanggung jawab dalam bekerja. 4. Meminimalisir kesalahan. 5. Bekerja dengan baik.	Ordinal
	B. Ketetapan Waktu (Pomptnees)	1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	C. Komunikasi (Communication)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mengabaikan waktu dalam bekerja. 3. Mengambil keputusan dengan cepat . 4. Bkerja sesuai jam kerja. 5. Bekerja melebihi jam kerja. 1. Berkomunikasi dengan rekan kerja. 2. Bekerja sama dengan tim dengan baik. 3. Memahami perintah atasan. 4. Menirima masukan/saran dengan baik. 5. Ikut memberi saran/masukan saat rapat. 	
<p>Motivasi Kerja(X) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.</p>	<p>A. Faktor Motivator</p> <p>B. Faktor Hygiene</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri. 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan Karir. 6. Pertumbuhan . 1. Kebijakan perusahaan. 2. Pengawasan 3. Hubungan. 4. Kondisi kerja : 5. Gaji 6. Keamanan. 	Ordinal

Sumber: Jurnal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2006:90) mendefinisikan populasi sebagai berikut Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini, populasinya adalah Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

Populasi penelitian ini diuraikan pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

NO	KLUSTER BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Air Traffic Controller	36
2	Aeronautical Communication Officer	4
3	Flight Data Officer	4
4	Teknik Penunjang	13
5	Teknik Telekomunikasi	16
Jumlah		73

Sumber : Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru (2021)

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa Sampel adalah sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, proses pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Random Sampling*. Teknik *random sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi

anggota sampel.

Pada Penelitian ini sampel yang akan digunakan sebesar 40 pegawai. Agar semua bagian dapat terwakili, maka sampel diambil dari masing-masing bagian dengan proporsi sama. Prosedur pengambilan sampel adalah dengan cara undian. Alasan menggunakan undian adalah bagi peneliti cukup sederhana dan memungkinkan ketidakadilan dapat dihindari.

Penghitungan jumlah sampel untuk masing-masing bagian dihitung secara proporsional dengan:

$$s = \frac{n}{N} \times S$$

Dengan keterangan :

s = jumlah sampel setiap unit secara proporsi

S = jumlah seluruh sampel yang didapatkan

N = jumlah seluruh populasi

n = jumlah masing-masing unit populasi

Berdasarkan formulasi di atas, diperoleh jumlah sampel masing-masing bagian seperti tampak pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

No	Nama Bagian	Unit Populasi	Proporsi	Unit Sampel
1	Air Traffic Controller	36	$\frac{36}{73} \times 40$	20
2	Aeronautical Communication Officer	4	$\frac{4}{73} \times 40$	2
3	Flight Data Officer	4	$\frac{4}{73} \times 40$	2
4	Teknik Penunjang	13	$\frac{13}{73} \times 40$	7
5	Teknik Telekomunikasi	16	$\frac{16}{73} \times 40$	9
Jumlah		73		40

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

3.4.1 Data Primer

Data Primer, data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dan pengalaman langsung tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data Sekunder, data yang berasal dari dokumen, laporan-laporan maupun literatur yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pegawai mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru

c. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan membuat sejumlah pertanyaan yang berupa lembaran angket untuk diajukan dan diisi oleh responden. Kuisisioner yang diberikan dalam bentuk *skala likert* dengan pilihan jawaban.

3.6 Teknik Menganalisis Data

Adapun teknik analisis yang akan dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden tentang variabel maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran atau ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

A. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r -hitung dan r -tabel sebagai berikut: Jika r -hitung $>$ r -tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r -hitung $<$ r -tabel maka dinyatakan tidak valid.

B Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan realibel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

3.7 Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun rumus regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Epsilon (standar error).

3.7.1 Uji Hipotesis - Uji t (Parsial)

Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terikat maka dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia

Ada 2 (Dua) hal yang melahirkan ide untuk membentuk pengelola tunggal pelayanan navigasi :Tugas rangkap yang diemban oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero). Lembaga ini selain bertugas mengelola sektor darat dalam hal ini Bandar udara dengan segala tugas turunannya, juga bertanggung jawab mengelola navigasi penerbangan.

Audit International Civil Aviation Organization (ICAO) terhadap penerbangan di Indonesia. Dari audit yang dilakukan ICAO yaitu ICAO USOAP (Universal Safety Oversight Audit Program and Safety Performance) pada tahun 2005 dan tahun 2007, ICAO menyimpulkan bahwa penerbangan di Indonesia tidak memenuhi syarat minimum requirement dari International Safety Standard sesuai regulasi ICAO. Kemudian direkomendasikan agar Indonesia membentuk badan atau lembaga yang khusus menangani pelayanan navigasi penerbangan.

Pada bulan September 2009, mulai disusun Rancangan Peraturan Pemerintahan (RPP) sebagai landasan hukum berdirinya Perum LPPNPI. Pada 13 September 2012, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan RPP menjadi PP 77 Tahun 2012 Tentang Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara

Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI). PP inilah yang menjadi dasar hukum terbentuknya Perum LPPNPI. Setelah terbitnya PP 77 Tahun 2012 Tentang Perum LPPNPI ini, pelayanan navigasi yang sebelumnya dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) serta UPT diserahkan kepada Perum LPPNPI atau yang lebih dikenal dengan AirNav Indonesia. Terhitung tanggal 16 Januari 2013 pukul 22:00 WIB, seluruh pelayanan navigasi yang dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) dialihkan ke AirNav Indonesia. Pukul 22:00 WIB dipilih karena adanya perbedaan tiga waktu di Indonesia yaitu WIB, WITA dan WIT. Pukul 22:00 WIB berarti tepat pukul 24:00 WIT atau persis pergantian hari sehingga pesawat yang melintas di wilayah Indonesia Timur pada pukul 00:01 WIT atau tanggal 17 Januari 2013, pengelolaannya sudah masuk ke AirNav Indonesia. Sejak saat itu, seluruh pelayanan navigasi yang ada di 26 bandar udara yang dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) resmi dialihkan ke AirNav Indonesia, begitu juga dengan sumber daya manusia dan peralatannya.

Dengan berdirinya AirNav Indonesia maka, keselamatan dan pelayanan navigasi penerbangan dapat terselenggara dengan baik karena sebelumnya pelayanan navigasi di Indonesia dilayani oleh beberapa instansi yaitu UPT Ditjen Perhubungan, PT Angkasa Pura I (Persero), PT Angkasa Pura II (Persero), dan bandar udara khusus sehingga menyebabkan adanya perbedaan tingkat kualitas pelayanan navigasi dan tidak fokusnya penyelenggara pelayanan navigasi penerbangan. Kepemilikan modal

AirNav Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Republik Indonesia yang dalam hal ini diwakilkan oleh Kementerian BUMN. Sedangkan Kementerian Perhubungan berperan sebagai Regulator bagi AirNav Indonesia. Sebagai Perusahaan Umum yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan navigasi penerbangan di Indonesia, AirNav Indonesia menjalankan Business Process dengan cara Cost Recovery.

AirNav Indonesia terbagi menjadi 2 ruang udara berdasarkan Flight Information Region (FIR) yakni FIR Jakarta yang terpusat di Kantor Cabang JATSC (Jakarta Air Traffic Services Center) dan FIR Ujung Pandang yang terpusat di Kantor Cabang MATSC (Makassar Air Traffic Services Center). AirNav Indonesia merupakan tonggak sejarah dalam dunia penerbangan nasional bangsa Indonesia, karena AirNav Indonesia merupakan satu-satunya penyelenggara navigasi penerbangan di Indonesia.

4.2 Sejarah Navigasi Penerbangan

Tahun 1922 setelah terjadi insiden kecil (minor collision) di Bandara Croydon, London, pihak DGCA Inggris mengeluarkan Notam 62/1922 yang isinya memberitahukan kepada Pilot yang akan berangkat untuk mendapat urutan keberangkatan dan sinyal sebagai ijin take off dari 'controller'. Sinyal ini adalah lambaian bendera merah. Segera setelah ditemukan bahwa bendera ini tidak dapat terlihat pada beberapa tempat Croydon karena memiliki slope miring pada satu sisi, posisi bendera ini dipindahkan ke salah satu balkon pada gedung tertinggi.

Pada bulan Juli 1922 di Croydon dibangun sebuah tempat observasi yang sekelilingnya bermaterial kaca. Bangunan ini sebenarnya dimaksudkan untuk mentest arah peralatan komunikasi wireless. Selanjutnya, 'tower' ini menjadi pusat komunikasi bagi seluruh penerbangan di bandara Croydon. Sang operator menusukkan pin pada peta yang tersedia tidak lama setelah menerima laporan posisi pesawat, dan berdasarkan perhitungannya sendiri, menjalankan pin tersebut sesuai dengan rute pesawat yang bersangkutan. Apabila diperkirakan 2 pesawat akan saling melewati, sang operator akan menginformasikan hal tersebut kepada pilot. Inilah lahirnya 'Advisory Service' yang pertama.

Selanjutnya pada Notam 109/1924 mengenai peraturan untuk take off berbunyi "When the aircraft is visible from the control tower, permission to depart will be given from the tower...". Inilah pertama kali terminologi control tower dipakai. tahun 1926 sistem pengendalian lalu lintas udara mendapat nama baru yaitu Wireless Traffic Control dan petugasnya disebut Control Officers. Mulai saat itu terminologi 'control' secara resmi digunakan, tetapi hubungan Pilot/Controller masih berupa gentlemen's agreements. Hal ini berubah pada tahun 1927 dimana disepakati bahwa controller tidak hanya menginfo pilot mengenai keberadaan traffic lain, tetapi berhak memberikan arah terbang (direction) untuk menghindari traffic lawan.

Jadi siapakah air traffic controller pertama di dunia? Jika melihat pada salah satu prinsip tugas air traffic control yaitu menjaga keselamatan pesawat terbang di bandara dan sekitarnya, sekiranya sah-sah saja jika menyebut Wilbur Wright sebagai air traffic controller pertama dunia. Dan Orville Wright menjadi yang kedua.

Karena sementara Orville Wright melakukan 12 detik penerbangan pertama dalam sejarah manusia pada tanggal 17 Desember 1903 di Kitty Hawk, California, Wilbur Wright melakukan apa yang mungkin saat ini kita sebut sebagai ‘operational watch’.

Untuk dapat take off pada kecepatan 20 mil/jam, Wilbur berlari mengikuti pesawat terbang pertama dunia itu sambil memegang wingtip-nya dan menyeimbangkan pesawat tersebut sampai airborne. Kemudian Wilbur memperhatikan dengan sangat seksama penerbangan tersebut sampai akhirnya Orville mendarat kurang lebih 120 feet didepannya. Selanjutnya saat Wilbur bertindak sebagai pilot, dan terbang selama 59 detik, giliran Orville Wright yang memperhatikan penerbangan yang dilakukan saudaranya dengan seksama sampai akhirnya mendarat 852 feet didepannya!

Pada bulan September 2009, mulai disusun Rancangan Peraturan Pemerintahan (RPP) sebagai landasan hukum berdirinya Perum LPPNPI. Pada 13 September 2012, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan RPP menjadi PP 77 Tahun 2012 Tentang Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI). PP inilah yang menjadi dasar hukum terbentuknya Perum LPPNPI. Setelah terbitnya PP 77 Tahun 2012 Tentang Perum LPPNPI ini, pelayanan navigasi yang sebelumnya dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) serta UPT diserahkan kepada Perum LPPNPI atau yang lebih dikenal dengan AirNav Indonesia. Terhitung tanggal 16 Januari 2013 pukul 22:00 WIB, seluruh pelayanan navigasi yang dikelola oleh PT

Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) dialihkan ke AirNav Indonesia. Pukul 22:00 WIB dipilih karena adanya perbedaan tiga waktu di Indonesia yaitu WIB, WITA dan WIT. Pukul 22:00 WIB berarti tepat pukul 24:00 WIT atau persis pergantian hari sehingga pesawat yang melintas di wilayah Indonesia Timur pada pukul 00:01 WIT atau tanggal 17 Januari 2013, pengelolaannya sudah masuk ke AirNav Indonesia. Sejak saat itu, seluruh pelayanan navigasi yang ada di 26 bandar udara yang dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) resmi dialihkan ke AirNav Indonesia, begitu juga dengan sumber daya manusia dan peralatannya.

4.3 Bidang Usaha

Berdasarkan PP No. 77 tahun 2012 maksud dan tujuan pendirian Perum LPPNPI ialah melaksanakan penyediaan jasa pelayanan navigasi penerbangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penerbangan dalam lingkup nasional dan internasional. Sebagai Badan Usaha, tolak ukur kinerja AirNav Indonesia dilihat dari sisi safety yang terdiri atas banyak unsur seperti SDM, peralatan, prosedur dan lain sebagainya yang semuanya harus mengikuti perkembangan dan standar yang diatur secara ketat dalam Civil Aviation Safety Regulations (CASR).

4.4 Visi dan Misi

4.4.1 Visi

Menjadi penyedia jasa navigasi penerbangan bertaraf internasional.

4.4.2 Misi

Menyediakan layanan navigasi penerbangan yang mengutamakan keselamatan, efisiensi penerbangan dan ramah lingkungan demi memenuhi ekspektasi pengguna jasa.

4.5 Tugas Dari Masing-Masih Bagian Di Perum LPPNPI

Tugas dari masing-masing bagian di Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia sebagai berikut:

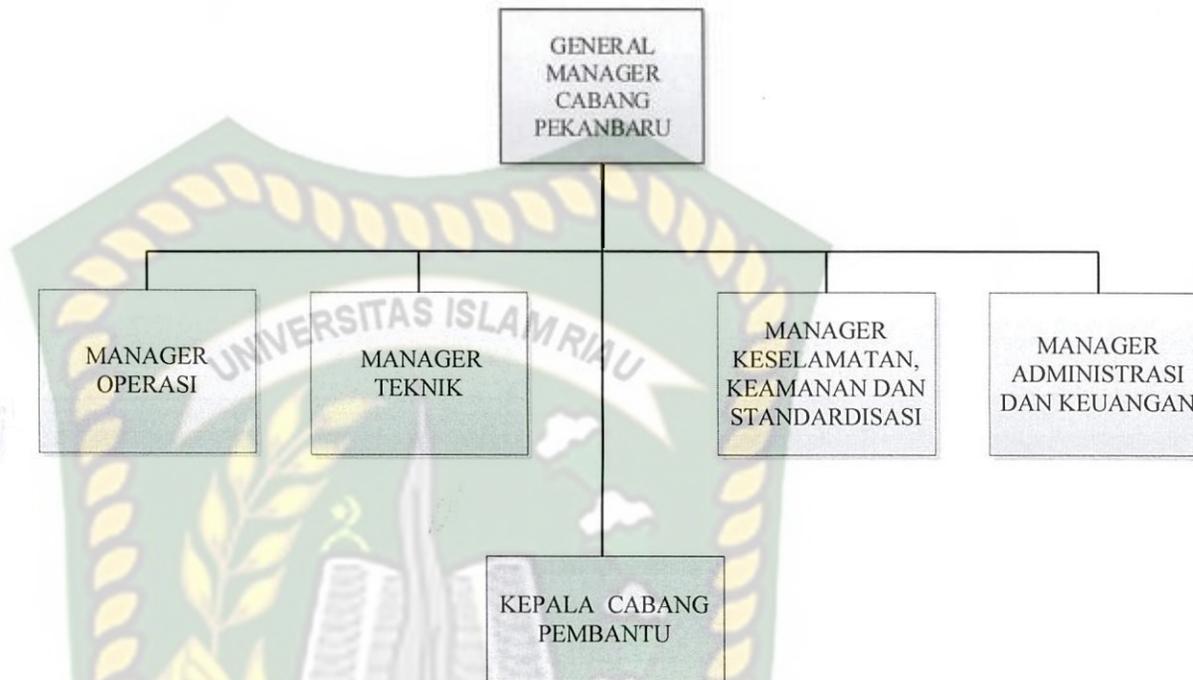
1. Air Traffic Controller Memberikan layanan pengaturan lalu lintas di udara terutama pesawat udara untuk mencegah antarpesawat terlalu dekat satu sama lain, mencegah tabrakan antarpesawat udara dan pesawat udara dengan rintangan yang ada di sekitarnya selama beroperasi.
2. Aeronautical Communication Officer Memberikan pelayanan navigasi secara maksimal kepada maskapai penerbangan, terutama di bagian data penerbangan. Pelayanan kami beragam, seperti memonitor berita penerbangan, di antaranya berita keberangkatan, kedatangan, rencana penerbangan, dan penundaan (delay).
3. Flight Data Officer Mempersiapkan keberangkatan suatu penerbangan (flight dispatch), memberangkatkan atau melepas penerbangan (dispatch release) dan

bertanggung jawab memantau penerbangan yang diberangkatkan sampai ke tempat tujuan dengan aman, nyaman dan efisien.

4. Teknik Penunjang membantu segala proses dalam pengontrolan pesawat seperti pengaturan lalu lintas, pelayanan navigasi, mempersiapkan keberangkatan suatu penerbangan (flight dispatch), memberangkatkan atau melepas penerbangan (dispatch release) dan penunjang lainnya yang berhubungan dengan pelayanan penerbangan
5. Teknik Telekomunikasi memelihara, mengoperasikan, menganalisa gangguan dan kerusakan, serta memperbaiki peralatan telekomunikasi dan navigasi udara seperti radar, Doppler VHF Omni-directional Range (DVOR), Non Directional Beacon (NDB), Instrument Landing System (ILS), dan sebagainya. Banyak yang salah kaprah dan mengira kalau lulusan Teknik Telekomunikasi dan Navigasi Udara akan menjadi Air Traffic Controller

4.6 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI CABANG PEKANBARU



DIREKSI PERUM LPPNPI
DIREKTUR UTAMA

NOVIE RIYANTO RAHARDJO

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan Pegawai Pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 40 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam suatu organisasi tentunya tidak berpengaruh besar pada suatu organisasi, sedangkan tingkat keahlian dan skill merupakan penentu seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan. Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut:, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	27	67,50
2	Perempuan	13	32,50
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 40 responden pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu berjumlah 27 orang atau 67,50% dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 13 orang atau 32,50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru dominan laki-laki.

5.1.2 Usia

Didalam sebuah organisasi usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang didalam suatu organisasi tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	14	35,00%
2	30 s.d 39	21	52,50%
3	40 s.d 49	3	7,50%
4	>50	2	5,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 40 responden pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 35,00%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 52,50%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 7,50% dan responden yang berusia diatas 50 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 5,00%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1	6	15,00
2	D4	2	5,00
3	D3	25	62,50
4	D2	7	17,50
5	Lainya	-	-
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru diketahui bahwa dari 40 responden dengan tingkat pendidikan

S1 sebanyak 6 orang atau 15,00%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan D4 sebanyak 2 orang atau 5,00%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 25 orang atau 62,50%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan D2 sebanyak 7 orang atau 17,50%, dan tingkat pendidikan Lainnya tidak ada. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan D3.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014). Dari keterangan di atas masa kerja pegawai pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru bisa dilihat dari data di bawah ini :

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Perum LPPNPI
(Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia)
Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1.	0-5 tahun	19	47,50%
2.	6-10 tahun	12	30,00%
3.	> 11 tahun	9	22,50
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru diketahui bahwa dari 40 responden dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 47,50%, dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 30,00%, dengan masa kerja >11 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 22,50%.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program *software* SPSS (*statistical product and service solution*).

5.2.1 Hasil Uji Validitas Data

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut:

Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 40 orang responden..Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 40-2 = 38 = 0,312$

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Tentang Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Singkatan	R hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	X1	0,769	0,312	Valid
	X2	0,685	0,312	Valid
	X3	0,775	0,312	Valid
	X4	0,887	0,312	Valid
	X5	0,840	0,312	Valid
	X6	0,768	0,312	Valid
	X7	0,796	0,312	Valid
	X8	0,813	0,312	Valid
	X9	0,857	0,312	Valid
	X10	0,680	0,312	Valid
	X11	0,789	0,312	Valid
	X12	0,639	0,312	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,694	0,312	Valid
	Y2	0,476	0,312	Valid
	Y3	0,808	0,312	Valid
	Y4	0,829	0,312	Valid

	Y5	0,725	0,312	Valid
	Y6	0,812	0,312	Valid
	Y7	0,915	0,312	Valid
	Y8	0,823	0,312	Valid
	Y9	0,733	0,312	Valid
	Y10	0,821	0,312	Valid
	Y11	0,723	0,312	Valid
	Y12	0,744	0,312	Valid
	Y13	0,755	0,312	Valid
	Y14	0,802	0,312	Valid
	Y15	0,823	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat masing-masing nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan realibel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi (X)	0,938	0.60	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,950	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel Motivasi (X) adalah sebesar 0,938 (>0.60). Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,950 (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliable, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

1.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru

Menurut Farhat et.al (dalam Burso, 2018:49), menjelaskan bahwa motivasi ialah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dalam pandangan yang lebih sistematis, Robbins (2008:213) mengemukakan pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan

organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur “upaya” merupakan ukuran intensitas, upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Motivasi (X), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan responden tentang dalam bekerja saya ingin meningkatkan karir saya pada pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,50
2	Setuju	17	42,50
3	Cukup	13	32,50
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang dalam bekerja saya ingin meningkatkan karir saya pada pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 42,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 13 orang atau 32,50% menyatakan Cukup, Kemudian 9 orang atau 22,50%

menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 orang atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju, dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil di atas maka pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru termotivasi untuk meningkatkan karir dalam perusahaan sebagai contoh dari karyawan menjadi kepala bagian.

Tabel 5.8
Tanggapan responden tentang saya mendapatkan pengakuan saat bekerja dari Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,50
2	Setuju	20	50,00
3	Cukup	12	30,00
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mendapatkan pengakuan saat bekerja dari Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 20 orang atau 50,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 30,00% menyatakan Cukup, Kemudian 7 orang atau 17,50% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan yang diberikan oleh Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan

Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru kepada karyawan sudah baik dan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15,00
2	Setuju	21	52,50
3	Cukup	12	30,00
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 21 orang atau 52,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 30,00% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 15,00% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru mempunyai motivasi untuk menyelesaikan tugas yang di berikan untuk membuktikan keahlian pegawai dalam bekerja.

Tabel 5.10
Tanggapan responden tentang saya mendapatkan tanggu jawab yang lebih
besar saat bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang
Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15,00
2	Setuju	21	52,50
3	Cukup	13	32,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100.

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan saya mendapatkan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 21 orang atau 52,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 13 orang atau 32,50% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 15,00% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Nilai ini menunjukkan bahwa tangung jawab yang diberikan kepada pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru betanggung jawab dalam bekerja dan hal ini mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 5.11
Tanggapan responden tentang perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12,50
2	Setuju	22	55,00
3	Cukup	13	32,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 22 orang atau 55,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 13 orang atau 32,50% menyatakan Cukup, Kemudian 5 orang atau 12,50% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil di atas pegawai perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru ingin terus menggali potensi yang ada yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 5.12

Tanggapan responden tentang kemampuan saya bertambah selama bekerja di Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15,00
2	Setuju	19	47,50
3	Cukup	14	35,00
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang kemampuan saya bertambah selama bekerja di Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 47,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 14 orang atau 35,00% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 15,00% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru selama bekerja kemampuannya bertambah dikarenakan banyak pengalaman dan hal baru yang di alami.

Tabel 5.13
Tanggapan responden tentang Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15,00
2	Setuju	26	65,00
3	Cukup	8	20,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 26 orang atau 65,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 20,00% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 15,00% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel di atas Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memberikan pekerja sesuai prosedur perusahaan yang telah disepakati ini membuat pegawai tidak terbebani dalam bekerja sehingga pegawai bisa bekerja dengan optimal.

Tabel 5.14
Tanggapan responden tentang saat bekerja saya selalu diperhatikan oleh
Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,50
2	Setuju	23	57,50
3	Cukup	8	20,00
4	Tidak Setuju	2	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saat bekerja saya selalu diperhatikan oleh Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 23 orang atau 57,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 20,00% menyatakan Cukup, Kemudian 7 orang atau 17,50% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 2 atau 5,00% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru di perhatikan dalam bekerja mereka merasa di diperhatikan dan dibutuhkan hal ini membuat kinerja semakin baik dan pegawai lebih berhati-hati dalam bekerja.

Tabel 5.15

Tanggapan responden tentang saya merasa senang karena karyawan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru bisa menerima saya sebagai partner yang baik.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15,00
2	Setuju	22	55,00
3	Cukup	11	27,50
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya merasa senang karena karyawan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru bisa menerima saya sebagai partner yang baik. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 22 orang atau 55,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 11 orang atau 27,50% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 15,00% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel diatas pegawai Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru mampu menerima dan bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam bekerja dan berakibat baik terhadap kinerja pegawai hal ini meningkatkan kinerja.

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang saya merasa nyaman saat bekerja pada
Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15,00
2	Setuju	24	60,00
3	Cukup	10	25,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya merasa nyaman saat bekerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 24 orang atau 60,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 25,00% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 15,00% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jaminan ke selamatan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai sebagai rasa aman karyawan dalam bekerja dan tersedia jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja membuat pegawai responden menyatakan tanggapan tentang saya merasa nyaman saat bekerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru akan bekerja lebih baik tanpa memperhatikan hal-hal yang berakibat buruk.

Tabel 5.17
Tanggapan responden tentang saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada Perum LPPNPI (Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru).

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,50
2	Setuju	22	55,00
3	Cukup	9	22,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 22 orang atau 55,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 9 orang atau 22,50% menyatakan Cukup dan, Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tersebut gaji yang diberikan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru berperan besar terhadap motivasi kinerja pegawai. Semakin tinggi gaji maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Tabel 5.18
Tanggapan responden tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena
tersedianya jaminan kesehatan dari Perum LPPNPI Airnav Indonesia
Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,50
2	Setuju	21	52,50
3	Cukup	12	30,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 21 orang atau 52,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 30,00% menyatakan Cukup, Kemudian 7 orang atau 17,50% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jaminan akan kesehatan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai sebagai rasa aman karyawan dalam bekerja dan tersedia jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru akan bekerja lebih baik tanpa memperhatikan hal-hal yang berakibat buruk dan apa bila sakit pegawai tidak perlu memikirkan biaya untuk pengobatan ini akan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 5.19
Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	TS	STS	
1	Dalam bekerja saya ingin meningkatkan karir saya pada pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	9	17	13	1	-	40
	Skor Nilai	45	68	39	2	-	151
2	Saya mendapatkan pengakuan saat bekerja dari Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	7	20	12	1	-	40
	Skor Nilai	35	80	36	2	-	153
3	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	6	21	12	1	-	40
	Skor Nilai	30	84	36	2	-	152
4	Saya mendapatkan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	6	21	13	-	-	40
	Skor Nilai	30	84	39	-	-	153
5	Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	5	22	13	-	-	40
	Skor Nilai	25	88	39	-	-	152
6	Kemampuan saya bertambah selama bekerja di Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	6	19	14	1	-	40
	Skor Nilai	30	76	42	2	-	150
7	Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.	6	26	8	-	-	40
	Skor Nilai	30	104	24	-	-	158
8	Saat bekerja saya selalu diperhatikan oleh Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	7	23	8	2	-	40

	Skor Nilai	35	92	24	2	-	153
9	Saya merasa senang karena karyawan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru bisa menerima saya sebagai partner yang baik.	6	22	11	1	-	40
	Skor Nilai	30	88	33	2	-	153
10	Saya merasa nyaman saat bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	6	24	10	-	-	40
	Skor Nilai	30	96	30	-	-	156
11	Saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada Perum LPPNPI (Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru).	9	22	9	-	-	40
	Skor Nilai	45	88	27	-	-	160
12	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	7	21	12	-	-	40
	Skor Nilai	35	84	36	-	-	155
Jumlah							480
Jumlah Sekor							1.846

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 12 \times 5 \times 40 = 2.400 \\
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 12 \times 1 \times 40 = 480 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Nilai Tertinggi}} \\
 &= \frac{2.400 - 480}{5} \\
 &= 384
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 5.19 rekapitulasi di atas, variabel Motivasi pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru:

Kategori Sangat Setuju : 2.016 - 2.400

Kategori Setuju : 1.632 – 2.016

Kategori Cukup : 1.284 – 1.632

Kategori Kurang Setuju : 864 – 1.284

Kategori Sangat Tidak Setuju : 480 – 864

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.19 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.846 berada pada Kategori Setuju 1.632 – 2.016.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru

Menurut Mangkunegara (2009:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan itu menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui berapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruknya

dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal, dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Tabel 5.20
Tanggapan responden tentang saya bekerja sesuai dengan standar operasional kerja Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	42,50
2	Setuju	19	47,50
3	Cukup	3	7,50
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya bekerja sesuai dengan standar operasional kerja Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 47,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 17 orang atau 42,50% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 3 orang atau 7,50% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. SOP yang ada pada perusahaan mampu memotivasi pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja seiring karyawan mengetahui standar yang telah

ditetapkan hal ini dikarenakan karyawan bekerja mempunyai standar tanpa harus memikirkan hal-hal yang mengganggu kinerja.

Tabel 5.21

Tanggapan responden tentang saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	45,00
2	Setuju	20	50,00
3	Cukup	1	2,50
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 20 orang atau 50,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 18 orang atau 45,00% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Cukup dan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas tingkat motivasi karyawan sudah baik dan pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru sudah menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja hal ini mengakibatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Tabel 5.22
Tanggapan responden tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang
di berikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	35,00
2	Setuju	19	47,50
3	Cukup	6	15,00
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 47,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 14 orang atau 35,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 6 orang atau 15,00% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru sudah bertangu jawab atas pekerjaan yang diberika sehingga pekerjaan tidak tertunda-tunda.

Tabel 5.23

Tanggapan responden tentang saya selalu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	40,00
2	Setuju	16	40,00
3	Cukup	7	17,50
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100.

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan saya selalu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 16 orang atau 40,00% menyatakan Setuju dan Sangat Setuju, Kemudian 7 orang atau 17,50% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel di atas pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru mampu meminimalisir kesalahan sehingga kinerja karyawan lebih baik dan hal-hal yang tidak diinginkan tidak terjadi.

Tabel 5.24
Tanggapan responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang diberikan Perum LPPNPI Airtav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	25,00
2	Setuju	17	42,50
3	Cukup	12	30,00
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang diberikan Perum LPPNPI(Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airtav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 42,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 25,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 12 orang atau 30,00% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airtav Indonesia Cabang Pekanbaru mampu menyelesaikan dengan baik atas pekerjaan yang diberika sehingga pekerjaan tidak mengalami masalah.

Tabel 5.25
Tanggapan responden tentang saya tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	23	57,50
3	Cukup	3	7,50
4	Tidak Setuju	2	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perum LPPNPI(Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 23 orang atau 57,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 30,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 3 orang atau 7,50% menyatakan Cukup, Selanjutnya 2 atau 5,00% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil jawaban pegawai Perum LPPNPI(Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru pegawai sudah menyelesaikan pekerja tepat waktu hal ini membuktikan kinerja pegawai sudah baik dan pekerja itu selesai sesuai waktu yang diberikan.

Tabel 5.26
Tanggapan responden tentang saya mengabaikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	20,00
2	Setuju	23	57,50
3	Cukup	7	17,50
4	Tidak Setuju	2	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya mengabaikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 23 orang atau 57,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 20,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 7 orang atau 17,50% menyatakan Cukup, Selanjutnya 2 atau 5,00% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Ada sebagian pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru yang bekerja dengan mengabaikan waktu mungkin dikarenakan pekerjaan itu terlalu banyak sehingga membutuhkan waktu lebih.

Tabel 5.27

Tanggapan responden tentang saya mengambil keputusan dengan cepat dan memperimbangannya dalam bekerja di Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	27,50
2	Setuju	20	50,00
3	Cukup	9	22,50
4	Tidak Setuju		
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya mengambil keputusan dengan cepat dan memperimbangannya dalam bekerja di Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 20 orang atau 50,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 11 orang atau 27,50% menyatakan Cukup, Kemudian 9 orang atau 22,50% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan jawaban pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru pegawai akan cepat mengambil keputusan dalam bekerja dikarenakan apabila terjadi kesalahan akan berakibat fatal hal ini menuntut pegawai harus bisa mengambil keputusan dengan cepat.

Tabel 5.28
Tanggapan responden tentang saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan
Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15,00
2	Setuju	18	45,00
3	Cukup	13	32,50
4	Tidak Setuju	2	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,50
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 18 orang atau 45,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 13 orang atau 35,50% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 15,00% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 2 atau 5,00% menyatakan Tidak Setuju dan Kemudian 1 orang atau 2,50% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru sudah bekerja sesuai jam kerja yang diberikan apabila ada pegawai yang melebihi jam kerja mungkin ada pekerjaan yang lebih dari biasanya seperti akhir bulan banyak data yang harus diperiksa atau di rekap.

Tabel 5.29
Tanggapan responden tentang saya bekerja melebihi jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	30,00
2	Setuju	17	42,50
3	Cukup	9	22,50
4	Tidak Setuju	2	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.30 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya bekerja melebihi jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 42,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 30,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 9 orang atau 22,50% menyatakan Cukup, Selanjutnya 2 atau 5,00% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Apa bila ada pekerjaan yang harus lembur karyawan akan bekerja melebihi jam kerja hal ini bisa di sebut loyalitas pekerja yang melebihi biasanya terja diawal bulan atau akhir bulan karna bnyak yang harus dipersiapkan.

Tabel 5.30
Tanggapan responden tentang saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	35,00
2	Setuju	17	42,50
3	Cukup	8	20,00
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.31 di atas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dalam bekerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 42,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 14 orang atau 35,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 8 orang atau 20,00% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dalam bekerja di Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Pegawai dituntut untuk berkomunikasi dengan baik hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden pegawai sudah bekerja dengan baik.

Tabel 5.31

Tanggapan responden tentang saya mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	25,00
2	Setuju	19	47,50
3	Cukup	10	25,00
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 47,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 25,00% menyatakan Sangat Setuju dan Cukup, Kemudian 1 atau 2,50% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari jawaban pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru sudah bekerja sama dengan tim dengan baik hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam bekerja dan lebih mempermudah pekerjaan sehingga waktu pun lebih efektif dan efisien.

Tabel 5.32

Tanggapan responden tentang saya memahami perintah atasan dengan baik dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,50
2	Setuju	18	45,00
3	Cukup	11	27,50
4	Tidak Setuju	2	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.33 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya memahami perintah atasan dengan baik dalam bekerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 18 orang atau 45,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 11 orang atau 27,50% menyatakan Cukup, Kemudian 9 orang atau 22,50% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 2 atau 5,00% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru harus bisa memahami perintah atasan dengan baik untuk menghindari kesalahan dalam bekerja dari jawaban pegawai bisa dilihat pegawai sudah baik dalam memahami perintah yang diberikan.

Tabel 5.33

Tanggapan responden tentang saya menerima masukan/saran dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	30,00
2	Setuju	19	47,50
3	Cukup	8	20,00
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.34 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya menerima masukan/saran dalam bekerja pada Perum LPPNPI(Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 47,50% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 30,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 8 orang atau 20,00% menyatakan Cukup, Selanjutnya 2 atau 5,00% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dalam bekerja pasti ada kesalahan atau tidak mengerti hal ini sesuatu yang wajar jadi kita harus bisa menerima saran. Dari jawaban responden pegawai bisa menerima saran dari teman kerja ataupun atasannya.

Tabel 5.34
Tanggapan responden tentang saya ikut memberi saran/masukan saat rapat
pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	27,50
2	Setuju	16	40,00
3	Cukup	11	27,00
4	Tidak Setuju	2	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.35 diatas, dapat diketahui dari 40 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya ikut memberi saran/masukan saat rapat pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 16 orang atau 40,00% menyatakan Setuju, Selanjutnya 11 orang atau 27,50% menyatakan Sangat Setuju dan Cukup, Kemudian 2 atau 5,00% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari jawaban reponden pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru apa bila ada permasalahan akan ikut serta memberikan saran atau pun masukan untuk memecahkan permasalahan yang sedang dialami sehingga pekerja akan menjadi lebih baik dan tujuan prusahaan tercapai.

Tabel 5.35
Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Pegawai.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	TS	STS	
1	Saya bekerja sesuai dengan standar oprasional kerja Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	17	19	3	1	-	40
	Skor Nilai	85	76	9	2	-	172
2	Saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	18	20	1	1	-	40
	Skor Nilai	90	80	3	2	-	175
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	14	19	6	1	-	40
	Skor Nilai	70	76	18	2	-	166
4	Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	16	16	7	1	-	40
	Skor Nilai	80	68	21	3	-	172
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	10	17	12	1	-	40
	Skor Nilai	50	68	36	2	-	156
6	Saya tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	12	23	3	2	-	40
	Skor Nilai	60	92	9	4	-	165
7	Saya mengabaikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	8	23	7	2	-	40
	Skor Nilai	40	92	21	4	-	157
8	Saya mengambil keputusan dengan cepat dan memperimbangakanya dalam bekerja diPerum LPPNPI Airnav	11	20	9	-	-	40

	Indonesia Cabang Pekanbaru.						
	Skor Nilai	55	80	27	-	-	162
9	Saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	6	18	13	2	1	40
	Skor Nilai	30	72	39	4	1	146
10	Saya bekerja melebihi jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	12	17	9	2	-	40
	Skor Nilai	60	68	27	4	-	159
11	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	14	17	8	1	-	40
	Skor Nilai	70	68	24	2	-	164
12	Saya mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	10	19	10	1	-	40
	Skor Nilai	50	76	30	2	-	158
13	Saya memahami perintah atasan dengan baik dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	9	18	11	2	-	40
	Skor Nilai	45	72	33	4	-	154
14	Saya menerima masukan/saran dalam bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	12	19	8	1	-	40
	Skor Nilai	60	76	24	2	-	162
15	Saya ikut memberi saran/masukan saat rapat pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.	11	16	11	2	-	40
	Skor Nilai	55	64	33	4	-	156
Jumlah							600
Jumlah Sekor							2.424

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 15 \times 5 \times 40 = 3.000 \\
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 15 \times 1 \times 40 = 600
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Nilai Tertinggi}} \\
 &= \frac{3.000 - 600}{5} \\
 &= 480
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 5.36 rekapitulasi di atas, variabel Kinerja Pegawai pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru:

Kategori Sangat Setuju : 2.520 – 3.000

Kategori Setuju : 2.040 – 2.520

Kategori Cukup : 1.560 – 2.040

Kategori Kurang Setuju : 1.080 – 1.560

Kategori Sangat Tidak Setuju : 600 – 1.080

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.36 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 2.424 berada pada Kategori Setuju 2.040 – 2.520.

1.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Motivasi (X) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu satuan.

X = Variabel bebas (Motivasi)

Setelah diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.36
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.618	8.730		2.705	.010
	X_MOTIVASI	.796	.187	.569	4.262	.000

a. Dependent Variable: Y_KINERJA

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari tabel 5.37 hasil output SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = 23,618 + 0,796 X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 23,618 artinya jika variabel bebas X (Motivasi Kerja) nilainya tetap, maka variabel terikat Y (Kinerja Pegawai) nilainya sebesar 23,618.

- b. Koefisien regresi variabel X (Motivasi) sebesar + 0,796 berarti jika variable Kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar + 0,796 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai. Semakin besar Motivasi maka Kinerja Pegawai akan semakin baik.

5.4.2 Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai positif < 0.05 , maka secara parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.
- Apabila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai positif > 0.05 , maka secara parsial (sendiri-sendiri) tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, pada signifikansi $5\%(\alpha) = 0,05$.

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 : n-k-1 : \alpha/2 \\ &= 40-1-1 : 0,05/2 \\ &= 38 : 0,025 \\ &= 2,024 \end{aligned}$$

Maka diketahui $t_{\text{tabel}} = 2,024$ dari hasil output SPSS pada tabel 5.37 sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai $t_{\text{hitung}} = 4,262 > 2,024$ (t_{tabel}) atau nilai positif $= 0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap

variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.37
Hasil Koefisien Determinasi Menggunakan Program SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.323	.306	7.59498

a. Predictors: (Constant), X_MOTIVASI

Dari tabel 5.38 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square (R^2) sebesar 0,323 (32,3%) ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,3%. Sedangkan sisanya sebesar 67,7% (100% - 32,3%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

1.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Berdasarkan pada rekapitulasi Data maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru, bahwa kriteria penilaian dalam kategori t setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.846 berada pada Kategori Setuju 1.632 – 2.016. Indikator dengan nilai tertinggi yaitu Saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru dengan nilai skor sebesar 160 dan indikator terendah yaitu Kemampuan saya bertambah selama bekerja di Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru dengan nilai 150 sebaiknya Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru lebih memperhatikan ini untuk meningkatkan kinerja pegawai . dan Berdasarkan pada rekapitulasi data maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru bahwa keteria penilaian dalam kategori t setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 2.424 berada pada Kategori Kategori Setuju 2.040 – 2.520 dan indikator dengan nilai tertinggi yaitu Saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia)

Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru dengan nilai skor sebesar 175 dan indikator nilai terendah yaitu Saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. Dengan nilai 146 sebaiknya hal ini lebih di perhatikan. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai $t_{\text{hitung}} = 4,262 > 2,024 (t_{\text{tabel}})$ atau nilai positif $= 0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Perum LPPNPI Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. dan besarnya pengaruh dapat dilihat dengan nilai koefisien determinasi atau R-Square (R^2) sebesar 0,323 (32,3%) ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,3%. Sedangkan sisanya sebesar 67,7% ($100\% - 32,3\%$) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru telah memenuhi beberapa faktor yg mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2005) antara lain sebagai berikut: Fator Motivator (Pencapaian, Pengakuan, Tanggung Jawab, Kemajuan dan Pekerjaan Itu Sendiri) dan Faktor Hygiene (Gaji, Keamanan Pekerjaan, Kondisi Kerjaan, Status, Prosedur Prusahaan, dan Kualitas Pengembangan Teknis) variabel

Motivasi pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Atnila (2017) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna”. Hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kawatuna diterima, Ary Sutrischastini (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja dan Yesi Seftiani (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pendidikan & Pelatihan Kehutanan Pekanbaru. Hasil Penelitian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori yang dikemukakan Menurut Hasibuan (2003:95) Bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencaapi kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan

agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi harus memiliki usaha yang maksimal. Dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan yang mendasari perilakunya.

Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama

dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah. Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan. Dengan demikian, ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi.

Dengan adanya motivasi manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja. Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan

karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut dalam hal ini merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam pekerjaannya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada rekapitulasi Data maka dapat disimpulkan variabel Motivasi pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju dan Indikator dengan nilai tertinggi yaitu Saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru dan indikator terendah yaitu Kemampuan saya bertambah selama bekerja di Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru lebih memperhatikan ini untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari rekapitulasi data bisa dilihat karyawan yang bekerja sudah termotivasi dalam bekerja seperti meminimalisi kesalahan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP yang telah diberikan.
2. Berdasarkan pada rekapitulasi data maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Pegawai pada Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju indikator dengan nilai tertinggi

yaitu Saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru dan indikator nilai terendah yaitu Saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. sebaiknya hal ini lebih di perhatikan supaya kinerja pegawai lebaik dan sesuai tujuan prusahaan.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi , maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Perum LPPNPI(Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru .

6.2 Saran

Setelah disimpulkan dari hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang besar bagi karyawan oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan agar dapat menciptakan dan membangkitkan motivasi yang kuat bagi para karyawan. Bukan hanya insentif tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, dan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru. dan bisa dilihat dari jawaban variabel motivasi indikator yang terendah Kemampuan saya bertambah selama bekerja di Perum LPPNPI (Lembaga

Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan hal berikut dengan memberikan seminar atau pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan pegawai sehingga dalam bekerja pegawai lebih baik dan akan meningkatkan kinerja sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya.

2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru sebaiknya perusahaan memperhatikan jam kerja pegawai bisa dilihat pada variabel kinerja pegawai indikator dengan pernyataan Perum LPPNPI (Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia) Airnav Indonesia Cabang Pekanbaru memiliki nilai trendah dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan jam kerja pegawai seperti mungkin ada beberapa pegawai yang jam kerja melebihi prosedur perusahaan seperti sering mengalami lembur atau kerja yang begitu banyak sehingga jam kerja bertambah sehingga kinerja pegawai menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- _____. 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- _____. 2008, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Chung dan Megginson yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2002:177). *Definisi Motivasi*.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 . PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Griffin, R. W. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- _____. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Handoko, T, Hani. 1999, Manajemen, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, Umar. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Idayati, Irma. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kabupaten Musi Rawas*. Jurnal Adminika Volume 3. No.1 Januari-Juni 2017
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik. Edisi Revisi*. URPres. Pekanbaru
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Jackson. Susen E. Schuler, Randall S. Werner, Steve. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Managing Human Resources*. Edisi 2 Buku 10. Penerjemah Benny Prihartanto. Salemb Empat. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kushartati. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusuma, Dirk Malaga. 2013. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Negara, 2013, 1388-1400 ISN0000-0000
- Manullang, (2004), *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Marthis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2001. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah Diana Angelinca. Salemba Empat. Jakarta
- 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah Diana Angelinca. Salemba Empat. Jakarta
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta
- Noe, Raymond A. Hollenbeck, Jhon R. Gerhart, Barry. Wright, Patrick M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Buku 2. Penerjemah Didik Prayitno. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Seftiani, Yessi. Gimin. Trisnawati, Fenny, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru*. Jurnal Pendidikan Ekonomi
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Rajawali Pers. Jakarta,