

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA I, CABANG BANDAR UDARA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA

Niken Kusuma Wardani

niken.warda@gmail.com

Widarta

w_arta09@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Operasional PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta yang terdiri dari karyawan organik dan karyawan kontrak. Berdasarkan ketentuan Rumus Slovin, jumlah sampel yang akan diteliti adalah 85 orang, dengan menggunakan metode Probability Sampling, Simple Random Sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 3) Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 4) Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta sebesar sebesar 11,1 %, sedangkan sisanya 88,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

Abstract

This research was conducted to determine the influence of motivation, job satisfaction and career development on employee performance at PT Angkasa Pura I Adisutjipto Yogyakarta Airport. This research is quantitative research. The population in this study were employees of the Operational Unit, PT Angkasa Pura I, Adisutjipto Yogyakarta Airport, which is consist of organic employees and contract employees. Based on the provisions of the Slovin Formula, the number of samples to be studied is 85 people, using the Probability Sampling method, Simple Random Sampling. The analysis used in this research is multiple linear analysis. The results of the analysis showed that 1) Motivation has no effect on employee performance, 2) Job satisfaction has a positive influence on employee performance, 3) Career development has no effect on employee performance 4) Then, simultaneously the results were obtained that motivation, job satisfaction and career development had a positive effect on employee performance at PT Angkasa Pura I, Adisutjipto Yogyakarta Airport by 11,1 % and the remaining 88.9% is explained by other variables that are not researched or outside the model.

Keyword: Motivation, Job Satisfaction, Career Development, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Memasuki era persaingan ekonomi yang semakin gencar khususnya di bidang bisnis pelayanan jasa transportasi, adanya kenaikan mutu sumber daya manusia sangat dibutuhkan, guna mendukung kualitas bisnis suatu perusahaan. Indonesia sebagai negara dengan ragam kepulauan memiliki berbagai alternatif di bidang transportasi sebagai fasilitas yang dapat digunakan untuk menjangkau jarak antar pulau. Jenis perusahaan penyedia jasa layanan transportasi yang beragam seperti halnya transportasi darat, laut dan udara memiliki persaingan ketat untuk dapat lebih unggul

satu sama lain. Untuk mencapai titik unggul tersebut sebuah perusahaan membutuhkan beberapa faktor pendukung. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu dari banyak aset organisasi yang paling signifikan, menurut (Rochmah, 2022). SDM memiliki pengaruh penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan menjaga daya saing perusahaan.

SDM merupakan komponen penting dari sebuah asosiasi yang harus diawasi secara ketat. Priyono dalam (Rajab, 2023) menjelaskan bahwa SDM merupakan gabungan kekuatan kognitif dan fisik yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Perilaku dan karakteristik dibentuk oleh generasi dan lingkungan serta prestasi kerja didukung oleh kegiatan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Sedangkan pendapat (Hamali, 2016) menjelaskan SDM adalah cara penting untuk menangani kemampuan, inspirasi, peningkatan dan para eksekutif asosiasi. Oleh karena itu, dibutuhkan informasi mengenai cara berperilaku manusia dan kemampuan mengawasinya. Organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan dan mengawasi SDM. Seiring berkembangnya organisasi, masalah yang terkait dengan SDM juga akan bermunculan.

Untuk dapat mengetahui bagaimana peran dari sumber daya manusia di sebuah perusahaan, maka perlu dilakukan pengukuran kualitas kinerja dari SDM sebuah perusahaan. Whitmore dalam (Rismawati dan Mattalata, 2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan kemampuan yang harus dilakukan individu atau suatu aktivitas, pencapaian dan pertunjukan kemampuan secara umum. Sedangkan Sulistiani dalam (Rismawati dan Mattalata, 2018) mendefinisikan kinerja individu merupakan perpaduan antara kapasitas, tenaga dan peluang yang dapat dinilai dari konsekuensi pekerjaannya. Oleh karena itu, berdasarkan beberapa pendapat yang masuk akal, cenderung diasumsikan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang terjadi yang harus dikonfirmasi dengan pertemuan khusus untuk menentukan konsekuensi dari suatu organisasi atau organisasi terhadap upaya, prestasi dan kapasitas para pekerjanya untuk memahami pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat faktor pendukung keberhasilan dari sebuah kinerja karyawan, motivasi menjadi salah satu faktor pendukungnya, menurut (Rismawati dan Mattalata, 2018). Berdasarkan pendapat (Edward, 2022) menjelaskan bahwa, motivasi bersumber dari "movere" yang mengandung pemahaman "tekanan atau daya penggerak" di dalamnya. Dengan demikian, motivasi dipahami sebagai keinginan seorang pekerja untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan, yang pada akhirnya menimbulkan semangat atau dorongan.

Pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan didukung dengan hasil penelitian terdahulu, (Jafara, 2018) menyebutkan bahwa motivasi memiliki dampak baik terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang dikemukakan oleh (Pragiwani et al., 2020), menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya gap dari penelitian (Jafara, 2018) dengan hasil penelitian (Pragiwani et al., 2020).

Jika dilihat dari hasil penelitian tersebut beberapa fenomena yang muncul di dalam perusahaan PT Angkasa Pura I mempunyai hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan. PT Angkasa Pura I sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan saat ini merupakan bagian dari Injourney, bergerak di bidang pelayanan jasa kebandarudaraan dengan komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau GCG (Good Corporate Governance. PT Angkasa Pura I memiliki 5 (lima) anak perusahaan, yaitu PT Angkasa Pura Properti, PT Angkasa Pura Logistik, PT Angkasa Pura Retail, PT Angkasa Pura Hotel dan PT Angkasa Pura Support. PT Angkasa Pura I, pada saat ini mengelola sebanyak 15 Bandar Udara di Indonesia,

salah satunya Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta. Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta berlokasi di Jalan Raya Solo, km 9, Maguwoharjo, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Semenjak adanya kebijakan bahwa Bandar Udara di wilayah Yogyakarta terbagi menjadi dua lokasi, saat ini Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta hanya mengelola penerbangan dengan jenis pesawat Tipe Propeller atau pesawat jenis baling-baling dan Private Jet. Total pergerakan pesawat regular yang beroperasi di Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta saat ini adalah sejumlah 10 pergerakan pesawat dengan jumlah penumpang rata-rata perhari 411 penumpang. Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta melayani rute pendek di area Jawa diantaranya Jakarta (Halim Perdana Kusuma), Surabaya dan Bandung dengan dukungan maskapai Wings Air dan Citilink.

Dengan adanya perpindahan bandar udara mengakibatkan terjadinya perampingan struktur organisasi, yang berdampak pada terjadinya double job description yang harus ditanggung oleh karyawannya. Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh dua orang karyawan, saat ini harus menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Ditambah lagi dengan adanya perbedaan status karyawan kontrak dan karyawan organik (tetap) yang memberikan pengaruh terhadap perbedaan gaji yang diterima oleh karyawan dengan tanggung jawab kerja yang sama, menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Selain motivasi sebagai faktor pendukung, adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan juga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam (Edward, 2022) adalah sikap emosional yang ditandai dengan ekspresi kenikmatan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang. Pemenuhan kerja pegawai hendaknya dilakukan sebaik-baiknya sehingga terbangun keteguhan hati, komitmen, kecintaan dan kedisiplinan pekerja, yang nantinya akan mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai.

Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari hasil penelitian terkait kepuasan kerja sebagai faktor pendukung lain. Hasil penelitian (Ketut Sudiarditha & Margaretha, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan, dengan ini dapat diketahui bahwa semakin meningkat kepuasan kerja nantinya kinerja karyawan akan semakin baik. Akan tetapi berdasarkan sumber penelitian (Gusroni, 2021) menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan terdapat gap diantara penelitian yang dilakukan oleh (Gusroni, 2021) dan (Ketut Sudiarditha & Margaretha, 2019).

Perpindahan sebagian penerbangan ke Yogyakarta International Airport (YIA) memberikan peningkatan terhadap jumlah bandar udara yang dikelola oleh PT Angkasa Pura I. Dengan semakin banyaknya persaingan antar Bandar Udara baru yang mulai berkembang, Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta juga dituntut untuk dapat memenuhi standar kualitas dengan didukung kinerja karyawan. Sebagai upaya dari peningkatan kinerja sumber daya manusia maka perusahaan telah melakukan pengukuran penilaian kinerja karyawan. PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto rutin melaksanakan penilain kinerja karyawan dengan self assessment yang dilakukan oleh pengguna jasa secara langsung kepada karyawan Unit Operasional Cabang Bandar Udara Adisutjipto. Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan di tahun 2022 dan 2023 dihasilkan data sebagai berikut :

Tabel 1. Evaluasi Pengukuran Rata-Rata Sementara Self Assessment TW III Juli dan Agustus 2023

AIRPORT SIZE	AIRPORT	Overall Satisfaction										Rata-Rata Sementara 2023	
		2022					2023						
		Q1	Q2	Q3	Q4	Rata-rata	Q1	Q2	Q3 - Juli	Q4 - Agustus	Tarjet KPI	Target Award	
15-25M	DPS	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.00000	4.99730	5.00000	5.00000	5.00000	4.96	5.00	4.99952
	SUB	4.9961	4.9971	5.0000	4.9978	4.99727	5.00000	4.99686	5.00000	5.00000	4.85	5.00	4.99892
5-15M	UPG	5.0000	5.0000	4.9891	5.0000	4.99227	5.00000	5.00000	5.00000	5.00000	4.80	5.00	5.00000
	BPN	4.9950	4.9849	5.0000	5.0000	4.99349	5.00000	4.99727	5.00000	5.00000	4.90	5.00	4.99909
	YIA	4.9740	5.0000	5.0000	5.0000	4.99349	5.00000	5.00000	5.00000	5.00000	4.65	5.00	5.00000
3-5M	SMG	5.0000	4.9666	5.0000	5.0000	4.99166	5.00000	5.00000	5.00000	5.00000	4.65	5.00	5.00000
	SOC	4.9863	4.9809	4.9977	5.0000	4.99391	5.00000	5.00000	5.00000	5.00000	4.65	5.00	5.00000
	MDC	4.9400	4.9600	4.9800	4.9800	4.92667	4.95000	4.98000	4.95000	5.00000	4.65	5.00	4.97945
	LDP	4.9100	4.9300	4.9600	4.9333	4.93333	4.95000	4.97000	4.95000	5.00000	4.51	5.00	4.95662
	NDE	4.7700	4.8200	4.8900	4.86000	4.83333	4.97000	4.97000	4.98000	5.00000	4.45	5.00	4.97333
	BDI	4.9700	5.0000	4.9100	4.96000	4.96000	4.98711	5.00000	5.00000	5.00000	4.50	5.00	4.99534
<2M	DJI	4.8300	4.7700	4.5300	4.71000	4.80000	4.90000	4.93111	4.95000	5.00000	4.65	5.00	4.83103
	AMQ	5.0000	4.9914	4.9811	4.9977	4.99455	4.99219	4.99498	5.00000	5.00000	4.50	5.00	4.99572
	BK	4.8300	4.9300	4.6800	4.63333	4.81000	5.00000	4.99000	5.00000	5.00000	4.30	5.00	4.93333
JOG	4.0000	4.2300	4.1800	4.15667	4.14000	4.30000	4.38000	4.40000	5.00000	4.40	5.00	4.28000	

Sumber: Evaluasi Penilaian Self Assessment TW III Juli-Agustus 2023

Sesuai dengan hasil evaluasi penilaian self assessment Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta saat ini di kategori Bandara Udara dengan kapasitas penumpang kurang dari 2 Juta per tahun, menduduki posisi terendah dibanding Bandar Udara Pattimura Ambon yang menduduki posisi pertama dan Bandar Udara Frans Kaisiepo Biak yang menduduki posisi kedua di kelasnya. Berdasarkan hasil peringkat Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta yang cukup rendah terhadap penilaian kinerja karyawan, memicu munculnya rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan terhadap kinerjanya. Hasil penilaian tersebut juga dapat digunakan sebagai dasar dari perusahaan untuk mengetahui faktor penyebabnya dan pendukung yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan untuk mendorong Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta agar mampu bersaing dengan beberapa Bandar Udara di kelasnya.

Selain kedua faktor tersebut adanya pengembangan karir juga perlu diberikan ruang untuk dapat lebih diamati oleh Divisi Pengembangan SDM, untuk mendukung kinerja pegawai. Pengembangan karir adalah metodologi konvensional yang digunakan asosiasi untuk menjamin bahwa kemampuan dan pengalaman yang tepat dapat diakses saat diperlukan, Mendey dalam (Riyadi, 2022). Pengembangan karir terwujud dengan dukungan upaya individu untuk memajukan karirnya akan menjadi alat penggerak pengembangan karir. Tentu saja hal ini akan terbantu dengan upaya yang menawarkan peluang pengembangan karir melalui sistem atau programnya, sehingga akan berdampak pada perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, (Dewi et al., 2020) menjelaskan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, (Shaputra & Hendriani, 2015) menyebutkan pengembangan karir tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan terdapat gap diantara penelitian (Dewi et al., 2020) dan (Shaputra & Hendriani, 2015).

Sesuai dengan peringkat hasil evaluasi Self Assessment Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta yang dinilai cukup rendah, perusahaan perlu menyusun program pengembangan karir bagi karyawannya. Mengingat saat ini adanya program pengembangan karir di dalam perusahaan PT Angkasa Pura I masih belum terlaksana secara optimal. Dengan pengembangan karir tersebut diharapkan akan mendukung kinerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, maka penelitian tentang "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta" perlu dilakukan oleh penulis guna memberikan informasi terkait kualitas kinerja dari karyawannya serta faktor apa saja yang memberikan pengaruh untuk mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lainya.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Operasional, PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta yang terdiri dari karyawan organik dan karyawan kontrak sejumlah 108 karyawan. Berdasarkan metentuan Rumus Slovin ditemukan oleh ilmuwan Slovin pada tahun 1960, maka dapat ditentukan bahwa ukuran sampel yang akan diteliti adalah sejumlah 85 orang karyawan.

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

$$n = \frac{108}{1 + 108 (0,05)^2}$$

$$n = 85,039 \text{ dibulatkan } 85$$

Tabel 2. Pengukuran

Variabel	Indikator
Motivasi (X₁)	1) Tanggung jawab pribadi, 2) Prestasi kerja, 3) Peluang untuk maju, 4) Pengakuan atas kinerja, 5) Pekerjaan yang menantang, Mangkunegara dalam (Yusuff, 2023)
Kepuasan Kerja (X₂)	1) Pekerjaan, 2) Gaji (pay/ salary), 3) Promosi, 4) Supervisi, 5) Rekan kerja (Andriani et al., 2021)
Pengembangan Karir (X₃)	1) Perencanaan karir, 2) Pengembangan karir individu, 3) Pengembangan karir didukung Departemen SDM, 4) Peran umpan balik terhadap kinerja, Rivai dan Sagala dalam (Mulyadi, 2022)
Kinerja Karyawan (Y)	1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, Robbins dalam (Amirudin, 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel 0,213 (1- tailed; n=85-2; α=0,05). Pengujian menghasilkan r hitung dari variabel motivasi (0,499 s.d 0,845), kepuasan kerja (0,328s.d 0,813), pengembangan karir (0,503 s.d 0,826), kinerja karyawan (0,554 s.d 0,803) > 0,213 artinya semua item valid. Cronbach's Alpha lingkungan motivasi (0,793), kepuasan kerja (0,638), pengembangan karir (0,669) dan kinerja karyawan (0,716) > 0,60 atau instrumen tersebut reliabel.

Karakteristik Responden

Dapat diketahui bahwa karyawan PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah sejumlah 85 orang, terdiri dari 20 orang karyawan dengan status kepegawaian karyawan organik dan 65 orang karyawan kontrak. Karyawan didominasi dengan karyawan berjenis

kelamin perempuan dengan jumlah 48 orang, sedangkan karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang.

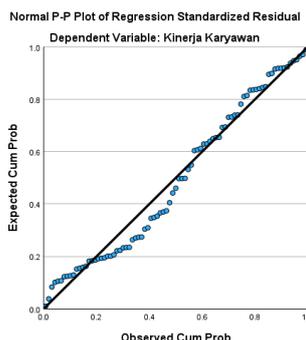
Jika dilihat dari sisi usia, mayoritas responden adalah berusia 20-30 tahun dengan jumlah sebanyak 64 atau 75,3 %. Sedangkan berdasarkan masa kerja karyawan, responden tertinggi adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dengan jumlah 44 karyawan atau 51,8 % dan responden terendah adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 15 tahun dengan jumlah 5 orang atau 5,9 %. Berdasarkan usia dan masa kerja responden tersebut didominasi oleh fresh graduare yang mengindikasikan bahwa para karyawan memiliki jiwa yang masih energik dengan tingkat kematangan emosional dalam melaksanakan tugas dan pengambilan keputusan dalam kondisi yang cukup dianggap baik, sehingga akan memberikan dorongan dalam kinerja yang baik.

Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikan karyawan Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta, sebanyak 24 karyawan atau 28,2 % merupakan lulusan SMA/SMK, 24 karyawan atau 28,2 % berpendidikan Diploma (D3/D4) dan 37 karyawan atau 43,5 % berpendidikan Sarjana (S1).

Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, dibuktikan dengan sebaran data atau plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

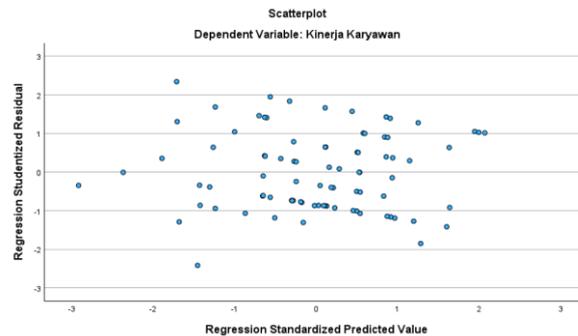
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	16.390	2.154								
	Motivasi	-.013	.108	-.019	-.118	.906	.248	-.013	-.012	.410	2.441
	Kepuasan Kerja	.266	.126	.346	2.117	.037	.332	.229	.222	.411	2.430
	Pengembangan Karir	.017	.095	.019	.180	.858	.044	.020	.019	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa pada variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan pengembangan karir(X3), tidak terdapat gejala multikolinearitas, dimana masing-masing nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot tidak terlihat pola yang jelas, serta titik nya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Perhitungan Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.390	2.154		7.611	<,001
Motivasi	-.013	.108	-.019	-.118	.906
Kepuasan Kerja	.266	.126	.346	2.117	.037
Pengembangan Karir	.017	.095	.019	.180	.858

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda yang digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,39 + (- 0,013) X1 + 0,266 X2 + 0,017 X3$$

$$Y = 16,39 - 0,013 X1 + 0,266 X2 + 0,017 X3$$

Varibel Y merupakan kinerja karyawan, X1 adalah motivasi, X2 adalah kepuasan kerja dan X3 adalah pengembangan karir. Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat dianalisis beberapa hal diantaranya :

Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif (+)16,39. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara varibel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, jika varibael dependen motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir (X1, X2 dan X3= 0) atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 16,39.

Nilai koefisien regresi variabel X1 adalah bernilai negatif (-) sebesar - 0,013. Nilai negatif menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar

1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,013. Dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan.

Nilai koefisien regresi variabel X2 adalah bernilai positif (+) sebesar 0,266. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel dependen dan independen. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebanyak 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,266 begitupula sebaliknya.

Nilai koefisien regresi variabel X3 adalah bernilai positif (+) sebesar 0,017. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebanyak 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,266 begitupula sebaliknya

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 ^a	.111	.078	1.98620

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh R² (R Square) sebesar 0,111 atau 11,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi pengaruh variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara simultan adalah sebesar 11,1 %, sedangkan sisanya 88,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	16.390	2.154		7.611	<,001
Motivasi	-.013	.108	-.019	-.118	.906
Kepuasan Kerja	.266	.126	.346	2.117	.037
Pengembangan Karir	.017	.095	.019	.180	.858

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penelitian ini melibatkan responden sebanyak 85 karyawan , dan dengan taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), sehingga dapat diperoleh t tabel sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = df1:k-1 ; df2 : n-k$$

$$= 4-1 ; 85-4 = 3 ; 81$$

$$t \text{ tabel} = 0,272$$

Berdasarkan hasil pengujian t Parsial diperoleh nilai signifikan pada setiap variabelnya, sebagai berikut :

- Nilai t hitung pada variabel motivasi (X1) adalah -0,118 dengan nilai signifikan 0,906 Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel 0,272 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja (X2) adalah 2,117 dengan nilai signifikan 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel 0,272 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- c. Nilai t hitung pada variabel pengembangan karir (X3) adalah 0,180 dengan nilai signifikan 0,858. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel 0,272 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.868	3	13.289	3.369	.022 ^b
	Residual	319.544	81	3.945		
	Total	359.412	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Motivasi

Penelitian ini melibatkan responden sebanyak 85 karyawan, dan dengan taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), sehingga dapat diperoleh F tabel sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = (df_1:k-1) ; (df_2 : n-k) = 4-1 ; 85-4 = 3 ; 81$$

$$F \text{ tabel} = 0,272$$

Berdasarkan tabel hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar 3,369 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,70 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian artinya motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t hitung pada variabel motivasi dengan nilai (- 0,118) lebih kecil dari t tabel (0,272), dan nilai signifikan (0,906) lebih besar dari nilai signifikan (0,05). Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan pernyataan tersebut artinya dapat diketahui bahwa adanya bonus, pujian, penghargaan, dorongan mengembangkan diri dan rasa tertantang dalam melaksanakan pekerjaan tidak mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

PT Angkasa Pura 1, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta telah memberikan motivasi dalam bentuk bonus insentif setiap perusahaan memiliki keuntungan lebih, serta dorongan motivasi dari Team Leader untuk meningkatkan kreativitas dan kualitas kerja. Namun hal tersebut tidak cukup mendorong para karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya. Secara dominan karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, posisi jabatan atau karir yang lebih tinggi dan pengaruh ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri. Sehingga ketika para karyawan telah terpenuhi dengan hal tersebut maka akan muncul rasa puas pada titik tersebut dan perasaan aman untuk tetap dipekerjakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Hidayat, 2021), (Sumiati & Purbasari, 2019) dan (Pragiwani et al., 2020) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja dengan nilai (2,117) lebih besar dari t tabel (0,272), dan nilai signifikan (0,037) lebih kecil dari nilai signifikan (0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin besar rasa puas yang ada dan timbul dari dalam diri karyawan akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja yang dilakukan para karyawan.

Selain hal tersebut, adanya kepuasan kerja timbul dari pemberian gaji dan promosi jabatan yang diterima dari karyawan. Dengan memberikan gaji dan promosi jabatan yang konsisten dan adil nantinya akan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Begitu pula dengan adanya ketertarikan kerja dan hubungan yang solid antar individu dalam kerja team, nantinya akan memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan yang akan mendukung keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya dari penelitian (Ketut Sudiarditha & Margaretha, 2019) dan (Rahman et al., 2017) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja dengan nilai (0,180) lebih kecil dari t tabel (0,272), dan nilai signifikan (0,858) lebih besar dari nilai signifikan (0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, jika tidak diimbangi dengan ketertarikan dalam diri karyawan terhadap pekerjaan dan tidak ada jaminan gaji yang sesuai atas beban kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan maka tidak akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik.

PT Angkasa Pura 1, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta telah melaksanakan program pengembangan karir seperti halnya pemberian pelatihan penggunaan Bahasa Inggris dalam pelayanan pelanggan, program promosi jabatan dan mutasi jabatan ke Cabang Bandar Udara lain. Akan tetapi hal tersebut tidak cukup mendorong para karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya. Secara garis besar hubungan kerja yang baik dengan karyawan, ketertarikan terhadap pekerjaan dan peran pimpinan lebih memberikan pengaruh yang kuat. Sehingga ketika para karyawan merasa telah mendapatkan hal tersebut maka akan muncul perasaan aman di zona nyaman, sehingga adanya peran pengembangan karir tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan & Anggelina, 2022) dan (Shaputra & Hendriani, 2015) yang menyebutkan pengembangan karir tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung sebesar 3,369 lebih besar dari F tabel sebesar 2,70, dengan nilai signifikan sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian berhasil membuktikan dugaan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara hasil uji determinasi R^2 dalam penelitian ini adalah sebesar 0,111, yang memiliki arti bahwa adanya motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 11,1 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya

88,9% adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta.

Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahman et al., 2017) dan (Nur et al., 2022) yang menyebutkan bahwa adanya motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Selanjutnya, mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
4. Kemudian, secara simultan diperoleh hasil bahwa motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta

Sesuai dengan hasil pembahasan yang telah disimpulkan, dapat diberikan beberapa saraa, diantaranya:

a. Bagi Perusahaan

1. PT Angkasa Pura 1, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta sebaiknya lebih memperhatikan ketepatan dan kesesuaian gaji yang diberikan kepada para karyawan, agar mengurangi timbulnya kesalahan, mengingat faktor kepuasan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.
2. PT Angkasa Pura 1, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta sebaiknya lebih memperhatikan keberlanjutan dan jenjang karir bagi para karyawannya dengan rutin melakukan penilaian kinerja dan evaluasi sebagai bahan pertimbangan promosi jabatan, karena mengingat faktor kepuasan kerja berpengaruh secara dominan terhadap terhadap kinerja karyawan.
3. PT Angkasa Pura 1, Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta sebaiknya lebih memperhatikan pemberian motivasi, jaminan gaji dan promosi jabatan sebagai kepuasan kerja dan program serta akses pengembangan karir, karena dengan ketiga faktor yang dimaksimalkan akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi kinerja karyawan nantinya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Pada penelitian yang akan datang, diharapkan untuk menggunakan sampel dengan jumlah lebih dari yang sebelumnya dan melibatkan semua unit dalam perusahaan, hal tersebut dimaksudkan agar data lebih akurat.

2. Diharapkan peneliti dapat menggunakan variabel lain seperti, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pemberian reward dan lainnya. Agar dapat menggambarkan secara detail dan rinci dengan sudut pandang yang berbeda terkait segala hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan selain motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amirudin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Pengembangan dan Aplikasi*. Jawa Barat: Penerbit Adab.
- Andriani, R., Disman, A. E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM : Prespektif, Polychronity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja dan Turnover Intention (ist ed)*. Ponorogo: Gracia Logis Kreatif.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS.
- Darman, A., & Anggelina, Y. (2022). *Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12.
- Dewi, S., Wayan Bagia, I., Agus, G., & Susila, J. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Vol.8, Issue 2020)*, 10.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edward, Y. R., Sufia, S., & Toni, N. (2020). *Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Famfit Bugar Nusantara*. *International Journal of Research and Review*, 303-312.
- Elfrianto, & Lesmana, G. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan (ist e, Vol. 1)*. Medan: Umsu Press.
- Firmansyah, A., & Triastie, G. (2021). *Bagaimana Peran Tata Kelola Perusahaan Dalam Penghindaran Pajak, Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Pengungkapan Risiko, Efisiensi Investasi? Jawa Barat: Penerbit Adab (CV. Adanu Abimata)*.
- Gumilar, I. (2019). *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. Bandung: Utamalab.
- Gusroni, I. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT NKI*. *Perspektif*, 78-88.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Jakarta: Hidayatul Quran.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5.
- Jafara, A. (2018). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Pura 1912 Cabang Gowa*. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar*, 20-67.
- Jaya, I. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif : Teori, Penerapan dan Riset Nyata*. Yogyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA.
- Ketut, S. I., & Margaretha, I. (2018). *STUDY OF EMPLOYEE PERFORMANCE: WORKLOAD ON JOB SATISFACTION AND WORK STRESS*. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 21-34.
- Mulyadi. (2022). *PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Pasaman Barat: Azka Pustaka.
- Nur, I., Beddu, M., & Nurbakti, R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah*. *Jurnal Kewirausahaan*, 98-105.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)*. *Jurnal Unpad*, 21-37.

- Rahman, A., Gunawan, & Hasmin. (2017). The Effect of Motivation, Satisfaction of Work, and Career Development on Employee Performance Section of Regional Secretariat of Makassar City. *Jurnal Mirai Management* (Vol. 2, Issue 2, 31-47).
- Rajab, M., & dkk. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta Selatan: Celebes Media Perkasa.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Rochmah, S. (2022). *BUKU AJAR MANAJEMEN OPERASI 1*. Pekalongan : Penerbit NEM.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 21. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 40-53).
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A., & Laksemini, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Yulistiyono, A., & dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Yusuff, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Pekalongan: Penerbit NEM.