

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Angkasa Semesta di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya

Fitri Julia¹ Arif Fakhrudin²

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta^{1,2}
Email: fitjij0321@gmail.com¹ ariffakhrudin21@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji t dan uji F untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,009 dan t hitung 2,701. Kerjasama tim juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002 dan t hitung 3,127. Secara simultan, motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 11,533. Besarnya kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 23,1%. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan kerjasama tim merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT. Jasa Angkasa Semesta.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kerjasama Tim; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and teamwork on the performance of employees at PT. Jasa Angkasa Semesta, Juanda International Airport Surabaya. A quantitative approach was employed by distributing questionnaires to company employees as respondents. The data analysis techniques used include validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests to test the hypotheses. The results show that work motivation significantly affects employee performance with a significance value of 0.009 and a t-value of 2.701. Teamwork also has a significant effect with a significance value of 0.002 and a t-value of 3.127. Simultaneously, both work motivation and teamwork significantly influence performance, as shown by a significance value of 0.000 and an F-value of 11.533. The contribution of both variables to employee performance is reflected in the R square value of 23.1%. Thus, increasing work motivation and strengthening teamwork are key factors in improving employee performance at PT. Jasa Angkasa Semesta.

Keywords: Work Motivation; Teamwork; Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan industri transportasi udara di Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan peningkatan yang signifikan. Data yang dipaparkan oleh Prof. Dr. Tatacipta Dirgantara, M.T., Dekan Fakultas Teknik dan Manajemen Transportasi Institut Teknologi Bandung (ITB), mencatat bahwa jumlah penumpang pesawat udara mengalami peningkatan sebesar 15,83% dari 82,1 juta pada tahun 2014 menjadi 95,1 juta pada tahun 2024 (itb.ac.id, diakses 8 Februari 2025). Popularitas moda transportasi udara terutama didorong oleh efisiensi waktu yang ditawarkan, menjadikannya pilihan utama dalam era mobilitas tinggi saat ini. Sejalan dengan peningkatan volume penerbangan, kebutuhan akan layanan pendukung di bandara, termasuk layanan *ground handling*, juga mengalami pertumbuhan.

Layanan ini memiliki peranan penting dalam mendukung operasional penerbangan secara menyeluruh, sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, Pasal 232 ayat 3. Layanan ground handling mencakup pemeliharaan pesawat, layanan penanganan bagasi, catering, hingga penanganan kargo, dan merupakan elemen krusial dalam menjamin kenyamanan serta keselamatan penumpang. Dalam konteks ini, kualitas layanan *ground handling* sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai pelaksana utama. Faktor-faktor seperti motivasi kerja dan kerjasama tim memainkan peran penting dalam membentuk kualitas kinerja tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, kerjasama tim yang baik memungkinkan penyelesaian tugas secara efisien dan efektif, terutama dalam sektor penerbangan yang menuntut koordinasi cepat dan tepat antar unit kerja.

Menurut Novi et al. (2020), kepuasan pelanggan tercermin dari perbandingan antara harapan dan persepsi terhadap layanan yang diterima, yang banyak dipengaruhi oleh kualitas interaksi langsung dengan staf ground handling. Lebih lanjut, Katarina et al. (2021) menekankan bahwa pencapaian kinerja yang optimal bergantung pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, Hamiruddin et al. (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah cerminan dari upaya individu dalam memenuhi standar yang ditetapkan institusi. PT. Jasa Angkasa Semesta, sebagai salah satu perusahaan penyedia layanan ground handling di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas layanan di tengah tingginya intensitas kerja. Berdasarkan pengamatan langsung selama *on the job training*, diketahui bahwa sistem kerja dua shift (06.00–16.00 dan 20.00–08.00) dengan beban 6–7 penerbangan per hari seringkali tidak sebanding dengan jumlah personel yang tersedia. Hal ini dapat berdampak terhadap performa kerja karyawan secara keseluruhan.

Studi terdahulu oleh Noviyanti, Lia, dan Juwita (2023) menunjukkan adanya penurunan kinerja yang signifikan akibat rendahnya motivasi dan kerjasama tim, yang diindikasikan melalui peningkatan kasus keterlambatan operasional. Kondisi serupa dikhawatirkan dapat terjadi pada PT. Jasa Angkasa Semesta jika tidak ada evaluasi terhadap sistem kerja dan pengelolaan sumber daya manusianya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor layanan pendukung penerbangan.

Tinjauan Teoritis

Bandar Udara

Bandara atau lapangan terbang merupakan fasilitas umum yang disediakan untuk melayani penumpang dalam perjalanan udara jarak jauh. Di dalamnya terdapat berbagai aktivitas seperti pembelian tiket, check-in, boarding, hingga aktivitas utama seperti lepas landas dan mendaratnya pesawat. Dengan demikian, bandara memiliki peranan vital dalam menunjang operasional transportasi udara yang efektif. Menurut Lampiran 14 International Civil Aviation Organization (ICAO), bandar udara didefinisikan sebagai area yang ditetapkan, baik di darat maupun air, yang dilengkapi dengan bangunan, instalasi, serta peralatan yang ditujukan untuk keberangkatan, kedatangan, dan pergerakan pesawat udara. Sementara itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2001, bandar udara adalah lapangan terbang yang dilengkapi dengan fasilitas untuk pendaratan dan lepas landas pesawat,

pengelolaan penumpang, kargo, dan surat, serta sebagai tempat perpindahan antar moda transportasi yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan. Selain itu, Direktur Jenderal Peraturan Penerbangan Sipil Nomor SKEP/77/VI/2005 menetapkan klasifikasi bandar udara menjadi beberapa jenis: Bandar Udara Umum: Melayani penerbangan sipil dan komersial, baik domestik maupun internasional. Bandar Udara Khusus: Diperuntukkan untuk kegiatan tertentu seperti militer. Bandar Udara Perintis: Melayani daerah terpencil dan bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas wilayah tersebut. Seiring perkembangan zaman, bandara telah berevolusi dari area terbuka menjadi pusat layanan transportasi dan ekonomi. Bandara modern kini tidak hanya menjadi terminal penerbangan, tetapi juga pusat kegiatan ekonomi dengan hadirnya berbagai fasilitas komersial seperti toko, restoran, dan layanan lainnya.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti 'menggerakkan'. Dalam konteks kerja, motivasi diartikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan berkinerja secara optimal. Menurut Budiarto (2023), motivasi kerja merupakan pendorong penting dalam meningkatkan antusiasme individu untuk berkolaborasi dan mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, Busro (2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengerahkan upaya besar dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, motivasi kerja dipandang sebagai penghubung antara kepuasan individu dan pencapaian tujuan organisasi. Indikator Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2019), terdapat lima indikator motivasi kerja yang dapat dijadikan dasar pengukuran, Kebutuhan Fisik: Termasuk gaji, tunjangan makan dan transportasi, serta fasilitas dasar lainnya. Kebutuhan Keamanan: Seperti jaminan sosial, asuransi kerja, dan lingkungan kerja yang aman. Kebutuhan Sosial: Kebutuhan akan interaksi dan relasi antar karyawan, termasuk kerja tim. Kebutuhan Penghargaan: Bonus, pengakuan atas prestasi, dan promosi jabatan. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Peluang untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan dan peningkatan karier. Sementara itu, Widyaputra dan Dewi (2017) menambahkan bahwa tingkat tanggung jawab yang tinggi juga merupakan indikator kuat dalam mencerminkan motivasi kerja yang baik.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah proses di mana sekelompok individu bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan keahlian dan keterampilan masing-masing. Menurut Sri Wahyuni et al. (2021), kerjasama tim dalam konteks kolaboratif lintas profesional sangat penting untuk menciptakan layanan yang optimal dan berkelanjutan. Kerjasama tim mencakup unsur-unsur seperti: komunikasi efektif, tujuan yang sama, pembagian peran yang adil, kepercayaan, dan komitmen anggota tim. Nurhidayah et al. (2023) mengutip klasifikasi kerja tim dari Masyithah sebagai berikut: Tim Formal: Dibentuk secara struktural dalam organisasi. Tim Vertikal: Berisi atasan dan bawahan dalam satu garis hirarki. Tim Horizontal: Anggota berasal dari level yang sama namun dari divisi yang berbeda. Tim Penugasan Khusus: Dibentuk untuk menyelesaikan proyek atau masalah tertentu. Tim Mandiri: Bekerja secara otonom tanpa pengawasan langsung. Tim Pemecah Masalah: Bertugas mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan dalam operasional kerja. Indikator Kerjasama Tim Menurut Sibarani (dalam Ilma & David, 2022), indikator kerja sama tim meliputi: Penyelesaian Tugas: Kolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kontribusi Timbal Balik: Setiap anggota memberikan masukan dan usaha. Peningkatan Kapasitas Individu: Adanya pengembangan keterampilan melalui kerja tim.

Kinerja Karyawan

Hamiruddin et al. (2019) mendefinisikan kinerja sebagai tindakan atau karakteristik yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja mencakup kuantitas dan kualitas output dari pegawai yang berkaitan dengan tugas yang telah ditentukan. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Respatiningsih dan Sudirjo (dalam Dicky Fransiscus, 2020), terdapat lima faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan: Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kerjasama: Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Kualitas Pekerjaan: Keahlian, kemampuan, dan pengetahuan karyawan. Kemampuan Teknis dan Inisiatif: Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat Kerja: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Indikator Kinerja Karyawan Triastuti dan Pangestu (dalam Adeina et al., 2023) mengidentifikasi indikator kinerja sebagai berikut: Kualitas: Tingkat akurasi, ketepatan, dan kerapian hasil kerja. Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Ketepatan Waktu: Kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Efisiensi: Penggunaan sumber daya secara optimal. Efektivitas: Pencapaian tujuan kerja yang ditetapkan. Komitmen Kerja: Dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hipotesis 1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dalam diri individu untuk bertindak atau bekerja guna mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kinerja yang optimal. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi dapat meningkatkan kinerja individu karena mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja. Selain itu, Herzberg dalam teori dua faktornya juga menyatakan bahwa motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks PT. Jasa Angkasa Semesta, motivasi kerja menjadi pendorong utama karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan memenuhi target organisasi. Karyawan yang termotivasi akan berinisiatif lebih besar, bekerja dengan penuh semangat, dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta.

Hipotesis 2: Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta

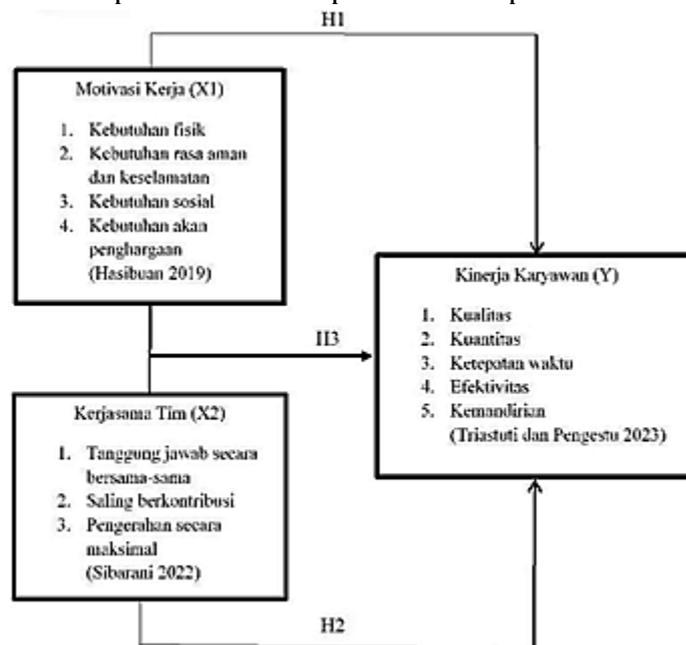
Kerjasama tim merupakan kemampuan individu untuk bekerja sama secara efektif dengan anggota tim lainnya dalam mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang kolaboratif akan mendorong pertukaran ide, komunikasi yang terbuka, dan pencapaian target kerja yang lebih cepat. Menurut Katzenbach dan Smith (1993), tim yang efektif mampu menciptakan sinergi, di mana hasil kerja kolektif melebihi jumlah kontribusi individu. Kerjasama tim juga meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi konflik, dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Di PT. Jasa Angkasa Semesta, kerjasama tim penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pelayanan terhadap pelanggan. Dengan koordinasi yang baik antar karyawan, pekerjaan menjadi lebih efisien dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta.

Hipotesis 3: Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta

Motivasi kerja dan kerjasama tim merupakan dua faktor penting yang secara bersamaan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan berada dalam lingkungan kerja yang kolaboratif, maka pencapaian kinerja optimal menjadi lebih mungkin terjadi. Pendekatan simultan terhadap dua variabel ini mencerminkan pentingnya sinergi antara motivasi intrinsik dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja keras karena dorongan pribadi, tetapi juga karena adanya dukungan dan keterlibatan dari tim kerja. Dalam konteks PT. Jasa Angkasa Semesta, peran gabungan dari motivasi kerja dan kerjasama tim menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja produktif yang berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan. Dengan mempertimbangkan teori dan penelitian yang relevan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti, dan menjadi dasar logis dalam merumuskan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim, sementara variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini menganalisis: Pengaruh parsial (H1 dan H2) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh simultan (H3) dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif didasarkan pada prinsip positivisme dan digunakan untuk menyelidiki kelompok atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian seperti kuesioner dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Angkasa Semesta yang berlokasi di Bandara Internasional Juanda, Surabaya. Kuesioner tertutup digunakan sebagai instrumen pengumpulan data, di mana responden diminta memilih jawaban yang telah ditentukan, kemudian dianalisis dalam bentuk nilai numerik.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di kantor PT. Jasa Angkasa Semesta, Surabaya, yang terletak di Terminal 2 Bandara Internasional Juanda, Sudimoro, Betrou, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, yaitu dari tanggal 9 Agustus hingga 7 Oktober 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta yang berjumlah 130 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dengan teknik tertentu dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, di mana penentuan sampel didasarkan pada kriteria tertentu. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner tertutup. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel dan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diteliti. Indikator dan item kuesioner dirinci dalam Tabel 3.1, sementara skala penilaian dijelaskan dalam Tabel 3.2. Menurut Sugiyono (2020), skala Likert memberikan bobot skor terhadap jawaban responden, yang memudahkan proses kuantifikasi data untuk analisis statistik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas : Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item dianggap valid (Siregar, 2014). Hasil uji validitas ditampilkan dalam Tabel 3.3 s.d. 3.5. Uji Reliabilitas : Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2020). Hasil uji reliabilitas ditampilkan dalam Tabel 3.6 dan menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda : Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, analisis tersebut digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis : Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka

terdapat pengaruh signifikan. Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Angkasa Semesta, Cabang Bandara Internasional Juanda, Surabaya, selama dua minggu, yakni dari 9 Maret hingga 22 Maret 2025. Sebanyak 80 kuesioner didistribusikan yang terdiri dari 25 pernyataan. Data ini menjadi dasar dalam mengukur hubungan antara motivasi kerja, kerja sama tim, dan kinerja karyawan.

Deskripsi Data Responden

Berdasarkan Usia

Data dikumpulkan menggunakan Google Form, dan responden diklasifikasikan berdasarkan usia.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Persentase	Jumlah
1	26–35 tahun	57,5%	46
2	18–25 tahun	35%	28
3	36–45 tahun	7,5%	6

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun dengan persentase 57,5% atau sebanyak 46 orang. Responden usia 18–25 tahun sebanyak 28 orang (35%) dan sisanya berusia 36–45 tahun sebanyak 6 orang (7,5%).

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Persentase	Jumlah
1	Laki-laki	48,8%	39
2	Perempuan	51,2%	41

Sumber: Data diolah, 2025

Seperti ditunjukkan pada Tabel 2, jumlah responden perempuan sedikit lebih banyak dibanding laki-laki, dengan persentase 51,2% (41 responden) dan 48,8% (39 responden) berturut-turut.

Hasil Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	18.887	4.954		3.812	0.000
Motivasi (X1)	0.227	0.084	.280	2.701	0.009
Kerja Sama (X2)	0.473	0.151	.324	3.127	0.002

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 18.887 + 0,227X1 + 0,473X2$$

Artinya:

1. Konstanta 18.887 menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan saat motivasi kerja dan kerja sama tim dianggap nol.
2. Koefisien 0.227 pada X1 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.227, jika X2 konstan.
3. Koefisien 0.473 pada X2 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada kerja sama tim meningkatkan kinerja sebesar 0.473, jika X1 konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.887	4.954		3.812	.000
Motivasi (X1)	.227	.084	.280	2.701	.009
Kerjasama(X2)	.473	.151	.324	3.127	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ (df = 77) adalah 1,991.

1. X1 (Motivasi Kerja): $t_{hitung} = 2,701 > 1,991$, $sig = 0,009 < 0,05 \rightarrow H1$ diterima.
2. X2 (Kerja Sama Tim): $t_{hitung} = 3,127 > 1,991$, $sig = 0,002 < 0,05 \rightarrow H2$ diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	123.602	2	61.801	11.533	0.000
Residual	412.598	77	5.358		
Total	536.200	79			

Sumber: Data diolah, 2025

1. Nilai F_{tabel} (df1 = 2, df2 = 77) pada $\alpha = 0,05$ adalah 3,11.
2. Karena $F_{hitung} = 11,533 > F_{tabel} = 3,11$ dan $sig = 0,000 < 0,05$, maka $H3$ diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0.480	0.231	0.211	2.31483

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai R Square sebesar 0,231 menunjukkan bahwa 23,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kerja sama tim, sedangkan sisanya (76,9%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta. Ketiga variabel dianalisis menggunakan regresi linier berganda dalam SPSS 25.0. Hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai sig. $0,009 < 0,05$ dan thitung $2,701 > ttabel 1,991$. Responden paling banyak menyetujui pernyataan "Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan," menunjukkan pentingnya peluang karier dalam mendorong kinerja.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama tim juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$ dan thitung $3,127 > ttabel 1,991$, hasil ini memperkuat bahwa budaya kerja kolaboratif meningkatkan kinerja. Responden cenderung menyetujui bahwa "Anggota tim saling berbagi beban kerja dan membantu satu sama lain," menciptakan efisiensi dan kepuasan kerja.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, motivasi kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh nilai Fhitung $11,533 > Ftabel 3,11$ dan sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan sinergi kedua faktor sangat penting untuk kinerja optimal. Indikator dominan dalam kinerja adalah pernyataan "Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif," menunjukkan pentingnya komunikasi dan relasi kerja dalam organisasi.

Besar Pengaruh Motivasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Nilai R^2 sebesar 23,1% mengindikasikan kontribusi motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, sementara 76,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, fasilitas, serta komunikasi internal. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan menyeluruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Berdasarkan hasil analisis data melalui pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji hipotesis, di mana nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t hitung* sebesar 2,701 lebih besar dari *t tabel* sebesar 1,991. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian insentif, pengakuan atas pencapaian, dan lingkungan kerja yang mendukung, akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif dalam tim terbukti dapat meningkatkan efektivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai *t hitung* sebesar $3,127 > t\ tabel\ 1,991$. Artinya, kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya kerjasama tim yang didukung oleh komunikasi yang baik, rasa saling percaya, serta pembagian tugas yang jelas.

Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *F hitung* sebesar 11,533 lebih besar dari *F tabel* sebesar 3,11. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 23,1%

Nilai *R square* sebesar 0,231 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (motivasi kerja dan kerjasama tim) memberikan kontribusi sebesar 23,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja dan penguatan kerjasama tim menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina, Jaenab dan Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*.
- Agustina, A. Endra, P. Fachrial dan R.F.Suryawan. (2021). Model Kajian Kompetensi Pegawai, Efektivitas Peralatan Ground Support Equipment dan Kepuasan kerja Terhadap Kualitas Pelayanan PT. Jasa Angkasa Semesta. *Transportasi, Logistik dan Aviassi*.
- Anita Safitri. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. *Ekonomi*.
- Annex 14 (Aerodrome). (2016). Definition of Airport. *Internatioanl Civil Aviation Organization (ICAO)*.
- Anwar. (2020). *Manajemen Sumber Daya manusia: MSDM*. Bandung: Poliban Press.
- Arini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varro Sukses Abadi Tangerang. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Diah Cahyani Ulita BR.Ginting. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Dina Yuliana. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel Ground Handling

- Personel Ground Handling PT. Jasa Angkas semesta (PT.JAS) di Bandara Halim Perdana Kusuma- Jakarta. *Perhubungan*.
- Eko, Abadi, Ni Nyoman, dan Nurul. (2023). Peran Analisis Jabatan, Evaluasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Business, Management and Accounting*.
- Evawati Khumaedi. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis MultiVariate dengan Program IMB SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henky, David Christianto dan Alexander Wahyudi. (2019). Analisis kerjasam Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Sariadi Wahana Jasa. *Manajamen dan Start-Up Bisnis*.
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infiniti Marine Di Kota Batam. *Sosial dan Humaniora*.
- Iis Noviyanti dan Elvera Medina. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkugan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Propetindo Di Badara Soekarno Hatta. *Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*.
- Ilma dan David. (2022). Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas PT. Pradana Indah Sejahtera. *Manajemen dan Sains*.
- Imelda dan Satria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya, Organisasi, dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmah Magister Manajemen*.
- Katarina dan Kusumayadi . (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. *Inovasi Penelitian*.
- Novi, Sampurno dan Wahono. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa dan Kualitas Pelayanan Kesehatan Puskesmas Bojong Nangka Terhadap Kepuasan Pasien BPJS. *Media Farmasi*.
- Noviyanti, Lia dan Juwita. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *Economic, Accounting, Management and Business*.
- Nurhidayah, Jaka dan Peka. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Malkist Keju di PT. mayora Indah Tbk Jayanti 1 - Tangerang. *Ekonomi Bisnis dan Humaniora*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2001). Kebandarudaraan. Peraturan Republik Indonesia. (2009). *Penerbangan*.
- Sri Wahyuningsih dan Catur Sasi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerj karyawan. *Ekonomi Bisnis,Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utomo Kevin dan Mei Ie. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi dan Bisnis*.