

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1992 dan Nomor 5 Tahun 1993, Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin secara resmi menjadi salah satu Cabang PT (Persero) Angkasa Pura I. Pada tahun 1994, setelah pengembangan landasan pacu, bandara ini mampu didarati pesawat B-737/300 dengan kapasitas penuh. Kemudian pada 2003, pembangunan bandara selesai dilaksanakan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan dengan perpanjangan landasan pacu hingga mampu didarati B-767/300 ER meski dengan kapasitas terbatas. Juga telah dibangun Apron untuk 7 pesawat B-737 beserta fasilitas pendukung lainnya. Pengembangan ini diarahkan untuk mewujudkan Bandara Syamsudin Noor sebagai Embarkasi Haji sesuai aspirasi masyarakat.¹

2. Visi dan Misi PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

a. Visi

Berkomitmen menjadi bandara yang senantiasa mengedepankan kualitas layanan yang berfokus pada keamanan, ketertiban, kelancaran, kenyamanan, keselamatan, dan keindahan. Kinerja perusahaan diarahkan menuju kestabilan

¹ PT. Angkasa Pura I, "Sejarah PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin," Sejarah, 2018, <https://ap1.co.id/id/about/our-history>.

sehingga dapat dipercaya oleh masyarakat Kalimantan Selatan, pengguna jasa, pemegang saham, dan khususnya PT. Angkasa Pura I.

b. Misi

- 1) Memberikan layanan terbaik dan mempersiapkan fasilitas untuk para pengguna jasa serta penumpang Mitra Usaha dengan menekankan pada keindahan, kenyamanan, keamanan, ketertiban, dan kecepatan.
- 2) Memberikan pelayanan terbaik dan menyediakan fasilitas kepada Perusahaan Penerbangan dengan mengedepankan keamanan, kecepatan, ketepatan ketertiban, dan keselamatan.
- 3) Mengoptimalkan pemanfaatan seluruh aset Perusahaan/Bandara secara efektif dan efisien dengan melalui perencanaan kegiatan anggaran yang bertanggung jawab dan matang, sesuai dengan keadaan dan kondisi Provinsi Kalimantan Selatan dan Bandara Syamsudin Noor, serta respons terhadap permohonan dari perusahaan penerbangan. Orientasi utamanya adalah peningkatan pendapatan dan pengendalian biaya untuk mengurangi kerugian.
- 4) Mendorong pembudayaan rasa memiliki perusahaan di kalangan karyawan dan menganggap karyawan sebagai aset yang berpotensi melalui peningkatan kualitas dan pemberian kesempatan yang adil.

- 5) Memberikan dukungan kepada Pemda Kalimantan Selatan melalui promosi budaya daerah dan kepedulian terhadap lingkungan sosial, terutama terhadap masyarakat di sekitar Bandara.

B. Alur Penelitian

Berikut ini akan tabel alur penelitian agar dapat diketahui bagaimana alur selama peneliti melakukan penelitian.

TABEL 4.1. ALUR PENELITIAN

No	Tanggal	Kegiatan	Tempat	Ket
1.	19 Juli 2024	Studi pendahuluan	PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin	Bertemu langsung dengan subjek ASN dan ASP
2.	9 Maret 2025	Wawancara subjek ASN	Tempat tinggal subjek Jl. Bina Putra RT 011/RW 003	Bertemu langsung dengan subjek ASN
3.	10 Maret 2025	Wawancara subjek ASP	Tempat tinggal subjek Jl. Sempati. Komp. Asabri Tegal Arum RT.45 RW.09 NO. 96.	Bertemu langsung dengan subjek ASP
4.	11 Mei 2025	Wawancara subjek ASP	Via WhatsApp	Wawancara dengan ASP secara online
5	26 Mei	Wawancara Informan AA,SW dan S	Kantor Adminitrasi Bandara Syamsudidin Noor Banjarmasin	Bertemu langsung dengan Informan AA, S, dan wawancara secara online dengan informan SW.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Wawancara yang dilaksanakan 3 orang subjek penelitian yaitu 3 anak magang PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin yang berasal dari SMKN 1 Banjarbaru.

TABEL 4.2. IDENTITAS SUBJEK

Nama	TTL	Alamat	Asal Sekolah	Departemen Magang	Durasi Magang
ASN	Landasan Ulin Barat, 23 Mei 2007	Jl. Bina Putra RT 011/RW 003	SMK Negeri 1 Banjarbaru	Human Capital Bussines Departemen	6 Bulan (12 Juni – 12 Desember)
ASP	Banjarmasin, 28 Desember 2006	Jl. Sempati. Komp. Asabri Tegal Arum RT.45 RW.09 NO. 96.	SMK Negeri 1 Banjarbaru	General Service Departemen	6 Bulan (12 Juni – 12 Desember)
SH	Banjarbaru, 18 April 2006	Jalan Ahmad yani km 29.500	SMK Negeri 1 Banjarbaru	Finance Departemen	6 Bulan (12 Juni – 12 Desember)

TABEL 4.3. IDENTITAS INFORMAN

Nama	TTL	Alamat	Departemen Kerja	Lama Kerja
AA	Binjay, 28 Agustus 1997	JLN Tambak Langsung, Perumahan Pelangi Kasturi 2 no 5 RT 29 RW 06	Human Capital Bussines Departemen	6,5 tahun
WS	Magelang, 16 Maret 1992	JLN Angkasa Pura, Kel Syamsuddin Noor	General Service Departemen	11 tahun
S	Banjarmasin, 21 Oktober 1976	JLN Taan Kasturi 2 RT 27 RW 6	Finance Departemen	12 tahun

1. Motivasi Berprestasi Siswa Magang SMKN 1 Banjarbaru di *Airport Administration Division* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

a. Subjek ASN

ASN adalah siswa SMK Negeri 1 Banjarbaru yang magang di *Airport Administration Division* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin departemen *Human Capital Bussines Departmen* dengan durasi magang 6 Bulan (12 Juni-12 Desember).

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang yaitu tentang *Need For Achievement*, subjek mengatakan bahwa dirinya memiliki tujuan selama magang, sebagaimana yang dituturkannya dalam kutipan wawancara berikut: *“Ulun punya tujuan selama magang tuh ingin berkembang dan merealisasikan pembelajaran yang didapat di sekolah di dalam dunia kerja”*

². Selain subjek memiliki tujuan selama magang, subjek juga memiliki sesuatu yang ingin subjek capai, sebagaimana yang dituturkannya dalam kutipan wawancara berikut: *“Yang ingin dicapai pasti ilmunya dan ingin metahui ilmu di dunia kerja itu sama ga sih sama yang di sekolah”*.³

Adapun hasil wawancara kepada subjek mengungkapkan bahwa tujuan magang telah memberikan tantangan baru bagi dirinya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Eeee mungkin dari segi pekerjaan ada yang bikin tertantang kaya diluar perbelajaran di sekolah kaya mendesain kan itu bukan pembelajaran produktif jadi itu sih bagian tantangannya, jadi ulun*

² ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

³ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

harus belajar lagi agar bisa dan terus berkembang”.⁴ Dan subjek merasa tidak keberatan melakukan pekerjaan yang bukan pembelajaran produktif subjek selama di sekolah, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Gak memberatkan karena itu mengasah kreatifitas ulun*”.⁵

Adapun hasil wawancara kepada subjek mengungkapkan bahwa subjek memiliki perencanaan kerja selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Ada, ulun punya perencanaan kerja kalo dapat kerjaan yang banyak itu pasti ada perencanaannya ka*”.⁶ Dilanjutkan subjek yang menyatakan cara dirinya mengatasi ketika dirinya mendapatkan pekerjaan yang lebih dari pada satu, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Misalnya ada 2 pekerjaan yang dikasih sama mentor jadi kadang beliau itu nyebutin duluan yang diperluin dari situ ulun mempreoritasin pekerjaan itu dan merencanakan kaya melist ngelakuin ini dulu deh baru ini biar bisa cepat selesai kaya gitu sih ka yang ulun lakuin*”.⁷ Dan dilanjutkan subjek yang menyatakan dengan adanya perencanaan kerja tadi membuat dirinya berhasil mengerjakannya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Ya sejauh ini itu berhasil bisa dikerjakan dihari itu sesuai yang di minta mentor*”.⁸

Dilanjutkan hasil wawancara kepada subjek, subjek mengatakan bahwa dirinya mengalami tantangan selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Kalau merasakan tantangan mungkin bersosialisasi*

⁴ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁵ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁶ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁷ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁸ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

*dengan pegawai karena rentan umur yang cukup jauh yah jadi omongan juga beda maksudnya cara bicaranya, kita harus mengatur cara bicara kita itu sih tantanganya harus bisa menyesuaikan”.*⁹ Dilanjutkan subjek yang mengatakan caranya mengatasi tantangan tersebut, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Biasanya ulun memperhatikan cara gaya berbicara pegawai terus itu kaya cara bercanda mereka seperti apa jadi kita bisa menyesuaikan dari sana”.*¹⁰ Dari tantangan tadi ada pembelajaran yang subjek dapatkan, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Eee jadi kita bisa mempelajari cara berkomunikasi dengan yang lebih tua”.*¹¹

Kesimpulan dari hasil wawancara di atas dengan subjek mengenai motivasi berprestasi selama magang menunjukkan bahwa subjek memiliki tujuan yang jelas untuk berkembang dan merealisasikan pembelajaran dari sekolah ke dunia kerja. Subjek merasa tertantang dengan tugas-tugas yang tidak diajarkan di sekolah, seperti mendesain, dan menganggapnya sebagai kesempatan untuk mengasah kreativitas. Selain itu, subjek juga memiliki perencanaan kerja yang baik, yang membantunya dalam mengatasi tugas yang lebih dari satu dan berhasil menyelesaikannya sesuai dengan arahan mentor. Namun, subjek juga menghadapi tantangan dalam bersosialisasi dengan pegawai yang memiliki rentang usia yang jauh, yang memerlukan penyesuaian dalam cara berkomunikasi. Subjek mengatasi tantangan ini dengan memperhatikan gaya berbicara pegawai dan berusaha menyesuaikan diri. Dari pengalaman tersebut, subjek mendapatkan pembelajaran

⁹ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

¹⁰ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

¹¹ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

berharga tentang cara berkomunikasi dengan orang yang lebih tua. Secara keseluruhan, subjek menunjukkan sikap proaktif dan adaptif dalam menghadapi tantangan selama magang.

Hasil wawancara informan AA selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek selama magang menunjukkan indikasi ingin berkembang, sebagaimana dituturkan dalam kutipan berikut : *"Anaknya selalu bertanya setelah itu ketika sudah diberikan arahan kalau memang belum jelas anaknya bertanya kembali itu menunjukkan responsif dia ingin berkembang"*.¹² dilanjutkan informan AA *"Anaknya kalau dikasih kerjaan biasanya melist dibuku kecilnya dan apa yang dia kerjakan sesuai intruksi yang saya berikan"*.¹³

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang yaitu tentang *Need For Power*, subjek menyatakan dirinya pernah menjadi pimpinan atau penanggung jawab dalam suatu proyek dan subjek bertanggung jawab dengan apa yang subjek lakukan, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *"Eee pernah., sekali jadi penanggung jawab"*.¹⁴ Dilanjutkan subjek menyatakan dia bertanggung jawab dalam bentuk acara webinar, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *"Bentuk webinar ka"*.¹⁵ dan subjek juga menyatakan dirinya bertanggung jawab dengan apa yang dirinya lakukan, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *"Iya ulun*

¹² AA, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

¹³ AA, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

¹⁴ ASN, siswa SMKN 1 Banjarbaru magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, Wawancara, 9 Maret 2025.

¹⁵ ASN, siswa SMKN 1 Banjarbaru magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, Wawancara, 9 Maret 2025.

bertanggung jawab karena membuat desain kalo dah selesai minta koreksian mentor.”¹⁶ Dilanjutkan subjek menyatakan cara dirinya mengarahkan kelompoknya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Paling ulun mengarahkan untuk mendesain apa aja untuk keperluan webinar, terus ngelist desainnya yang mana duluan buat dikerjakan, terus dikerjakan bersama sama terus minta koreksian dari mentor gitu kak”*.¹⁷ Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya mendapatkan pengakuan atas kinerjanya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Kaya misalnya desain kaya ulun selesai mendesain itu ada mendapatkan eeh bagus gitu dari mentor”*.¹⁸

Selanjutnya hasil wawancara subjek, subjek menyatakan kontribusinya diakui, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Ee dari apresiasi atasan sama rekan magang, kaya ulun lagi nyelesain pekerjaan gitu mereka mengapresiasi, merasa kontribusi ulun diterima dan di akui”*.¹⁹ Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya bangga atas pengakuan tersebut, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Bangga dong karena apalagi ngedesain ini diluar dari pelajaran produktif ulun”*.²⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki motivasi berprestasi yang kuat, khususnya dalam aspek *Need For Power* (kebutuhan untuk berpengaruh dan memimpin). Subjek pernah dipercaya menjadi penanggung jawab dalam sebuah proyek webinar dan menunjukkan sikap

¹⁶ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

¹⁷ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

¹⁸ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025..

¹⁹ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

²⁰ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Dalam pelaksanaan tugasnya, subjek mampu mengarahkan anggota kelompok, membagi pekerjaan, serta memastikan hasil pekerjaan mendapatkan evaluasi dari mentor. Selain itu, subjek juga memperoleh pengakuan atas kinerjanya baik dari mentor maupun rekan magang, yang membuat subjek merasa bangga dan termotivasi. Pengakuan tersebut tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri subjek, tetapi juga memperkuat keyakinan bahwa kontribusinya diakui dan dihargai oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa subjek memiliki dorongan untuk berprestasi dan berkembang, serta mampu memanfaatkan kesempatan magang untuk mengasah kemampuan kepemimpinan dan tanggung jawabnya.

Hasil wawancara informan AA selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek selama magang subjek pernah berkontribusi dalam acara webinar sebagaimana dituturkan dalam kutipan berikut : *“Pada saat itu ASN pernah saya minta leader desain webiner biar dia aja yang menintruksi anak magang yang lain dan menanggung jawabi masalah itu”*.²¹ dilanjutkan sebagai berikut.

“Anaknya juga bertanggung jawab dengan apa yang dia kerjakan dia menyelesaikan tugas sesuai dengan yang sudah saya berikan jadwalnya misalnya selesai jam sekian sudah selesai dan misalnya dia selesai mengerjakan apa yang saya minta saya biasanya bilang kerja bagussss makasih yahhhhhh ASN ”.²²

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang ternyata tidak hanya *Need for Achievement* dan *Need For Power* ternyata

²¹ AA, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

²² AA, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

juga *Need For Affiliation*. Subjek menyatakan cara interaksinya dengan rekan magang, sebagaimana dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Kalo rekan magang biasanya melalui komunikasi yang pasti apalagi yang belum pernah ketemu pasti komunikasi di jam jam istirahat ngomong ngomong bercanda begitu itu menjalin interaksi”*.²³ Dilanjutkan subjek yang menyatakan cara interaksinya dengan rekan kerja, sebagaimana dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Biasanya ya melalui komunikasi juga sama suka nanya nanya dengan beliau atau kadang beliau yang suka ngajak bicara bercanda gitu sih”*.²⁴ Dan dilanjutkan subjek yang menyatakan tentang cara dirinya mempertahankan hubungan dengan mentor dan rekan, sebagaimana dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Dengan cara tetap berkomunikasi dengan caranya tuh kalo ke mentor nanya dengan topik topik kerja. Kalo ke rekan magang mungkin kaya eeee topik topik ringan bercanda canda”*.²⁵ Selanjutnya subjek menyatakan cara dirinya mengatasi perbedaan pendapat dengan rekan magang, sebagaimana dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Dengan cara mencari jalan tengahnya dengan cara berdiskusi semisalnya yang ini dengan ini atau mencari yang lebih baik atau digabungkan pendapat ini dengan ini”*.²⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi subjek selama magang tidak hanya didorong oleh *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) dan *Need for Power* (kebutuhan untuk memimpin), tetapi juga oleh *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk menjalin

²³ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

²⁴ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

²⁵ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

²⁶ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

hubungan sosial). Subjek menunjukkan kemampuan berinteraksi yang baik dengan rekan magang dan rekan kerja melalui komunikasi yang aktif, baik dalam bentuk percakapan santai maupun diskusi terkait pekerjaan. Subjek juga menjaga hubungan dengan mentor dan rekan-rekan magang dengan cara menyesuaikan topik pembicaraan sesuai situasi, serta mampu mengatasi perbedaan pendapat melalui diskusi dan mencari solusi bersama. Hal ini menunjukkan bahwa subjek tidak hanya fokus pada pencapaian individu, tetapi juga memprioritaskan hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan bersama selama magang.

Hasil wawancara informan AA selaku mentor subjek selama magang mengatakan interaksi subjek dengan mentor dan rekan magangnya selama magang, sebagaimana dituturkan dalam kutipan berikut.

“kalau interaksi ASN dengan saya biasanya mengajak ngobrol juga kadang-kadang bercanda dengan saya malah anaknya sering nanya juga sih kalo saya sibuk apa yang bisa dia bantu”²⁷ dilanjutkan “ kalau ASN dengan teman magang biasanya sih bergaul dengan baik aja sih makan siang tiap hari saya sering liat dia bercanda canda dengan teman magang yang lain juga”.²⁸

b. Subjek ASP

ASP adalah siswa SMK Negeri 1 Banjarbaru yang magang di *Airport Administration Division* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin pada departemen General Service Departemen dengan durasi magangn 6 Bulan (12 Juni-12 Desember).

²⁷ AA, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

²⁸ AA, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang yaitu tentang *Need For Achievement*, subjek mengatakan bahwa dirinya memiliki tujuan selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Tujuannya tuh meekspor keseluruhan dari magang itu sendiri jadi kaya ingin tau lingkungannya, bagaimana cara kenerja karyawannya yang ada di sana, terus bagaimana kita bisa berbaur dan mengambil ilmu dari yang diajarkan oleh mentor yang ada di sana”*.²⁹ Selain subjek memiliki tujuan selama magang, subjek juga memiliki sesuatu yang ingin subjek capai, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Eeem yang pastinya yang ingin dicapai belajar dari pengalaman pengalaman dan juga ilmu yang diberikan emang tidak diajarkan atau tidak diberikan dilingkungan sekolah maupun ditempat lain, yang istilahnya cuman ada ditempat magang secara garis besarnya terjun ke lapangan langsung”*.³⁰

Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya mempunyai perencanaan kerja selama magang, subjek ternyata punya cara tersendiri dalam merencanakan pekerjaannya selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Mungkin lebih ke evaluasi diri terlebih dulu kaya kenerja kita hari ini seperti ini, apa yang akan dikoreksi oleh mentor dan yang dirasa kurang maksimal itu di evaluasi dan keesokan harinya tuh kerja kita tuh ga kaya kemaren, lebih kaya eeem lebih baik lagi lebih menguasai lagi dibidang itu lagi”*.³¹

²⁹ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

³⁰ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

³¹ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

Dilanjutkan subjek yang menyatakan dengan adanya perencanaan kerja kadang membuat dirinya berhasil, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Kadang banyak faktor sih tapi kebanyakan berhasil tapi ada juga yang kadang istilahnya kurang berhasil”*.³² Dan dilanjutkan subjek menyatakan dampak lain dari perencanaan kerja, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Iya, dengan adanya perencanaan tadi membuat S lebih termotivasi untuk lebih berkembang”*.³³

Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya mengalami tantangan selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Eem tantangnya dari eem untuk segi komunikasi karena komunikasi pun istilahnya ulun kurang disana terus lagi istilahnya pengalaman dan juga pola pikir beda juga dengan orang sana jadi latar belakang dan sebagainya itu menjadi tantangan sih untuk memahami apa sih yang diinginkan karyawan, apa yang mereka harapkan dri kita gitu”*.³⁴ Dilanjutkan subjek yang menyatakan cara mengatasi tantangan komunikasi, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Mencari tau yang mereka ingin terlebih dahulu terus ulun mikir apa yang harus ulun lakukan terus ulun evaluasi kalo ngelakuin kesalahan secara pribadi”*.³⁵

Dilanjutkan subjek yang menyatakan ada pembelajaran yang dapat dirinya ambil dari tantangan komunikasi yang dihadapinya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Eem pembelajaran yang dapat saya ambil*

³² ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

³³ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

³⁴ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

³⁵ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

*dari tantangan tadi saya lebih bisa untuk membaur dengan mereka dengan komunikasi lebih baik, interaksi lebih baik ternyata pola pikir setiap individu beda beda dan belajar meimbangnya”.*³⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki motivasi berprestasi (*Need for Achievement*) selama menjalani magang. Subjek menetapkan tujuan yang jelas, yaitu mengeksplorasi lingkungan kerja, memahami cara kerja karyawan, berbaur, serta mengambil ilmu dan pengalaman yang tidak didapatkan di sekolah. Subjek juga memiliki target khusus untuk belajar langsung di lapangan dan memperoleh pengalaman baru. Dalam mencapai tujuan tersebut, subjek melakukan perencanaan kerja secara mandiri, termasuk evaluasi diri setiap hari untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan penguasaan bidang yang digeluti. Perencanaan kerja ini terbukti sering membantu subjek mencapai keberhasilan dan semakin memotivasi dirinya untuk berkembang. Selama magang, subjek menghadapi tantangan, terutama dalam hal komunikasi karena perbedaan latar belakang dan pola pikir dengan karyawan lain. Namun, subjek mampu mengatasinya dengan mencari tahu keinginan rekan kerja, melakukan evaluasi diri, dan memperbaiki cara berkomunikasi. Dari tantangan tersebut, subjek memperoleh pembelajaran berharga, yaitu kemampuan untuk membaur, meningkatkan interaksi, dan memahami perbedaan pola pikir individu di lingkungan kerja.

Hasil wawancara informan SW selaku mentor subjek selama magang

³⁶ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

mengatakan subjek selama magang menunjukkan kemajuan dari hari ke hari, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut : *“Ya ASP menunjukkan kemajuan. Terlihat dari adanya perubahan saat ditegur dan tidak mengulangi kekeliruan yang sama. Dan ada perubahan saat awal datang pemalu dan pasif, kelamaan lebih ramah dan aktif bertanya”*.³⁷

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berpestasi selama magang yaitu tentang *Need For Power* adalah subjek menunjukkan dirinya pernah jadi peninpin atau penanggung jawab selama magang, sebagaimana dituturkan di kutipan berikut:

“S pernah ngajarin dan ngarahin rekan magang, karena S 1 divisi dengan teman S jadi kami berdua di divisi S, jadi S di sanakan ada 3 tempat yang harus dikerjakan setiap hari itu resepsionis, ruang TU dan di gedung arsip. Misalnya, S di TU teman S di gedung arsip dan ternyata di kesulitan untuk bisa mengangkat barang kaya box box gitu yang isinya dokumen ataupun komputernya tidak nyala atau sebagainya dia aja minta tolong S untuk ke san membantu dan mengajarkan caranya, kalo komputernya rusak S akan bilang apa yang harus dilakukan misalnya dia ga ngerti juga instruksi yang S berikan lewat WA S akan ke sana untuk membantu dan ngasih tau caranya”.³⁸

Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya bertanggung jawab penuh atas instruksi dan bantuan yang diberikan kepada rekan kerjanya, sebagaimana dituturkan di kutipan berikut: *“Iya ulun bertanggung jawab , karena setelah hal tersebut terjadipun ulun akan konfir ke mentor ini komputer tadi bermasalah contonya”*.³⁹

Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya mendapatkan pengakuan atas

³⁷ SW, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

³⁸ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

³⁹ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

kinerjanya selama magang, sebagaimana dituturkan di kutipan berikut: *“Contohnya dari ulun atau rekan magang yang tidak berada di tempat di ruang TU ulun ataupun rekan magang akan dicari, ASN dimana yah deh atau J dimana yah deh gitu kak. Atau pun dari segi nilai diberikan selama magang kepada sekolahan kami dan hasilnya cukup baik entah itu ulun atau rekan magang ”.*⁴⁰

Dilanjutkan subjek yang menyatakan kontribusinya diakui selama magang, sebagaimana dituturkan di kutipan berikut: *“Nilai yang diberikan terus eem kehadiran ulun yang dibutuhkan pegawai disana, kalonya ulun ga ada akan dicariin, kalo kami ga ada agak timpang ka karena kami diamanah pekerjaan penting ka. Kalo ga ada mentor tuh bilang aduh deh mba butuh kalian gitu untuk menghandle ini lah itu lah”.*⁴¹ Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya merasa bangga atas pengakuan yang diterimanya, sebagaimana dituturkan di kutipan berikut: *“Iya tapi itu menjadi eem motivasi kembali untuk lebih baik lagi dalam menyelesaikan sesuatu”.*⁴²

Dari wawancara di atas, dapat disimpulkan subjek menunjukkan motivasi berprestasi dalam aspek *Need for Power* selama magang dengan mengambil peran sebagai pemimpin dan penanggung jawab dalam divisinya. Subjek aktif mengarahkan dan membantu rekan magang dalam menyelesaikan tugas-tugas, seperti mengatasi masalah teknis dan memberikan instruksi secara langsung maupun melalui komunikasi daring. Subjek juga bertanggung jawab penuh atas bantuan yang diberikan dan selalu melakukan konfirmasi kepada mentor terkait perkembangan tugas. Pengakuan atas kinerja subjek selama magang terlihat dari

⁴⁰ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

⁴¹ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

⁴² ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

apresiasi yang diterima baik dari rekan magang maupun mentor, termasuk nilai yang baik dan kebutuhan kehadiran subjek di tempat kerja karena peran penting yang diemban. Pengakuan ini membuat subjek merasa bangga dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Secara keseluruhan, subjek tidak hanya menunjukkan kemampuan kepemimpinan dan tanggung jawab yang tinggi, tetapi juga mendapatkan pengakuan yang memperkuat motivasi internalnya untuk berprestasi dan berkontribusi secara maksimal selama magang.

Hasil wawancara informan SW selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek selama magang pernah jadi leader, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut :

*“ASP benar pernah menjadi leader untuk teman magangnya, ASP sering ngajarin rekannya kalau kesusahan, kalau ASP selesai bgerjakan tugas biasa konfir ke saya kalo ada problempun gitu juga anaknya, dengan adanya ASP di departemen kami sangat membantu makanya kalo dia ga ada diruangan sering saya cariin kalau ga ada dia tuh rasanya ga stabil aja”.*⁴³

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang ternyata tidak hanya *Need for Achievement* dan *Need For Power* ternyata juga *Need For Affiliation*. subjek menyatakan upayanya untuk mempertahankan hubungan dengan mentor maupun rekan magangnya, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan wawancara berikut: *“Kalo beinstraksi cukup berkomunikasi dan juga bercanda canda diwaktu luang dan lebih berbaur”* ⁴⁴. Dilanjutkan subjek yang menyatakan bahwa dirinya bukan tipe orang yang mudah bergaul, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan wawancara berikut:

⁴³ SW, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

⁴⁴ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

*”Em kalo dirasa sebenarnya ga cuman berusaha semaksimal mungkin berusaha mengimbangi lingkungan yang ada sekitar”.*⁴⁵ Dilanjutkan subjek yang menyatakan cara dirinya menghadapi perbedaan pendapat dengan rekan kerja atau rekan magang, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan wawancara berikut: *“Dengan cara eeem bertanya terlebih dahulu atau dia ada punya pandangan yang lain maka kita berdiskusi terlebih dahulu lalu mencari jalan keluarnya yang terbaik”.*⁴⁶

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa motivasi berprestasi subjek selama magang tidak hanya didorong oleh *Need for Achievement* dan *Need for Power*, tetapi juga oleh *Need for Affiliation* atau kebutuhan untuk menjalin dan mempertahankan hubungan sosial. Subjek berupaya menjaga hubungan baik dengan mentor dan rekan magang melalui komunikasi aktif dan interaksi santai seperti bercanda di waktu luang untuk menciptakan suasana yang akrab. Meskipun subjek mengaku bukan tipe orang yang mudah bergaul, subjek tetap berusaha maksimal untuk menyesuaikan diri dan mengimbangi lingkungan sekitar agar dapat beradaptasi dengan baik. Dalam menghadapi perbedaan pendapat dengan rekan kerja atau magang, subjek memilih pendekatan diskusi terbuka dengan saling bertanya dan mencari solusi terbaik bersama, menunjukkan sikap kooperatif dan komunikatif. Secara keseluruhan, subjek menunjukkan motivasi berprestasi yang seimbang antara pencapaian pribadi, kepemimpinan, dan kebutuhan sosial, serta kemampuan adaptasi dan penyelesaian konflik yang baik selama masa magang.

⁴⁵ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

⁴⁶ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 10 Maret 2025.

Hasil wawancara informan SW selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek ada menunjukkan berusaha berkomunikasi selama magang, sebagaimana yang dikutip dalam kutipan berikut : *“Dia lebih aktif mengajak komunikasi, tidak canggung bertanya, dan santun dalam berbicara dibandingkan awal dia datang”*.⁴⁷

c. Subjek SH

SH adalah siswa SMK Negeri 1 Banjarbaru yang magang di *Airport Administration Division* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin departemen *Finance* dengan durasi magang 6 Bulan (12 Juni-12 Desember).

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang yaitu tentang *Need For Achievement* , subjek mengatakan bahwa dirinya memiliki tujuan selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Saya punya tujuan untuk memenuhi persyaratan dari sekolah dan untuk mendapatkan ilmu-ilmu yang belum saya ketahui”*.⁴⁸ Selain subjek memiliki tujuan selama magang subjek memiliki yang ingin subjek capai, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“yang saya ingin capai adalah mendapatkan nilai yang baik dari tempat magang saya”*.⁴⁹ Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya mendapatkan tantangan dari tujuan tujuan magang dan apa yang dirinya ingin capai, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“ya ada tantangannya karena saya menemui*

⁴⁷ SW, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

⁴⁸ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁴⁹ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

orang-orang baru pada lingkungan magang saya dan akan mempelajari pekerjaan yang baru”.⁵⁰

Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya mempunyai perencanaan kerja, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“ya, saya mempunyai perencanaan kerja seperti mengarsip, menjaga cashier, membuat voucher biru, clearing piutang, dan menulis kupon bbm”*.⁵¹ Dilanjutkan subjek yang menyatakan bahwa diri memprioritaskan pekerjaan karena adanya perencanaan kerja tadi, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“ya, dengan adanya perencanaan kerja tadi sudah jadi tanggung jawab untuk memprioritaskan pekerjaan selama magang biar jangan keteteran”*.⁵²

Dilanjutkan subjek menyatakan dirinya berhasil melakukan pekerjaan dan mahir karena adanya perencanaan kerja, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“ya, dengan adanya perencanaan kerja tadi membuat diri saya berhasil karena ada beberapa pekerjaan yang pasti nya di lakukan setiap hari sehingga saya menjadi mahir dalam pekerjaan tersebut”*.⁵³

Dilanjutkan subjek menyatakan dirinya mengalami tantangan selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“tantangan yang saya alami itu merupakan kesulitan saya untuk memahami sistem pada Account receivable untuk melakukan clearing piutang sangat lah rumit”*.⁵⁴ Dilanjutkan subjek yang menyatakan solusi dari tantangan yang dia alami selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara

⁵⁰ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁵¹ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁵² SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁵³ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁵⁴ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

berikut : *“cara saya mengatasi tantangan tersebut dengan mempelajari nya setiap saya diminta bantuan oleh pembimbing saya dan selalu bertanya kalo ada yang tidak dipahami biar jangan salah mengerjakannya, pokoknya nanya terus sampai bisa”*.⁵⁵ Dari tantangan tadi ada pembelajaran yang subjek dapatkan, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut : *“Yang sayaambil pembelajaran dari ketidak bisaan saya tadi saya mendapatkan ilmu baru cara mengoprasikan sistem laporan piutang dan melatih mental saat pembelajaran berlangsung pokoknya banyak lah kak”*.⁵⁶

Berdasarkan wawancara dapat disimpulkan, subjek menunjukkan motivasi berprestasi yang kuat selama magang. Hal ini terlihat dari tujuan utamanya untuk memenuhi persyaratan sekolah dan memperoleh ilmu baru, serta ambisinya untuk meraih nilai magang yang baik. Meskipun menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan baru, terutama kesulitan memahami sistem Account Receivable yang rumit, subjek mengatasinya dengan perencanaan kerja yang baik (mengarsip, menjaga kasir, membuat voucher, clearing piutang, dan menulis kupon BBM) dan sikap proaktif untuk terus belajar dan bertanya. Perencanaan ini memungkinkan subjek untuk memprioritaskan pekerjaan, sehingga ia berhasil dan mahir dalam tugas-tugas harian, sekaligus mendapatkan ilmu baru tentang pengoperasian sistem laporan piutang dan melatih mentalnya.

Hasil wawancara informan S selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek selama magang menunjukan indikasi ingin berkembang, sebagaimana dituturkan dalam kutipan berikut : *“SH semakin hari semakin bagus*

⁵⁵ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁵⁶ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

*kerjanya, baik mengarsib, jaga kasir maupun melakukan pekerjaan yang lainnya juga anaknya mudah diajarin dan anaknya bertanggung jawab dengan dia kerjakan intinya sesuai instruksi yang diberikan”.*⁵⁷ Dilanjutkan *“Ada beberapa pekerjaan sih yang anaknya kurang paham kaya account receivable tapi anaknya nanya terus sampai dia bisa padahal itu pekerjaan lumayan susah dikerjakan”.*⁵⁸

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berpestasi selama magang yaitu tentang *Need For Power* adalah subjek menunjukkan dirinya pernah jadi peninpin atau penanggung jawab selama magang, sebagaimana dituturkan di kutipan berikut: *“ya, saya pernah mengarahkan di tempat magang kare ada ada anak magang baru dan saya membantu untuk menjelaskan bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang di berikan”.*⁵⁹ Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya bertanggung jawab atas arahan yang diberikan, sebagaimana dituturkan di kutipan berikut:

*“Iya, jika pekerjaan yang di kerjakan oleh anak magang baru akan di cek oleh karyawan maka saya yang akan di panggil terlebih dahulu dan saya di minta untuk menjelaskan kesalahan nya di mana dan di perbaiki makanya saya teliti dan bertanggung jawab terhadap anak baru karena jangan ngulang lagi pada akhirnya akan kembali ke saya juga”.*⁶⁰

Dilanjutkan subjek menyatakan dirinya punya inisiatif mengarahkan suatu kelompok, sebagaimana dituturkan di kutipan berikut: *” ya, saya berinisiatif seperti membagikan tugas apa saja yang akan di kerjakan ke anak magang yang*

⁵⁷ S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025. Pukul 09.32 WITA.

⁵⁸ S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025. Pukul 09.32 WITA.

⁵⁹ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁶⁰ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

lain kalau kita mendapatkan pekerjaan yang banyak”.⁶¹ Dilanjutkan subjek menyatakan dirinya mendapatkan pengakuan dari lingkungan sekitarnya : *“ya, apabila saya tidak ada di meja saya akan di cari dan adanya saya pekerjaan yang memakan waktu lebih ringan jika saya yang mengerjakannya dan itu juga yang dikatakan teman magang saya”*.⁶² Dilanjutkan subjek mengatakan dirinya mendapatkan feedback yang baik setelah dia selesai mengerjakan tugasnya, sebagaimana dituturkan dalam kutipan berikut : *“selama saya magang dan menyelesaikan tugas yang di berikan saya mendapatkan feedback yang baik kaya waaah makasih yahhhh gitu kak karena saya membantu pekerjaan yang tidak dapat ter handle mereka”*.⁶³ Dilanjutkan subjek mengatakan dirinya bangga atas pengakuan dari lingkungan magang, dan juga subjek bangga bisa mengerjakan pekerjaan yang sebelumnya dia tidak bisa, sebagaimana dituturkan dalam kutipan berikut : *“Ya bangga ka atas pengakuan mereka, terlebih lagi ternyata saya bisa melakukan pekerjaan yang di luar dari ilmu sekolah berikan kepada saya”*.⁶⁴

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan, subjek menunjukkan motivasi berprestasi terkait dengan *Need for Power* selama magang, terbukti dari perannya sebagai pemimpin atau penanggung jawab dalam mengarahkan dan membimbing anak magang baru, serta rasa tanggung jawabnya yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Inisiatifnya dalam membagi tugas dan mengatur kelompok, ditambah dengan pengakuan dan umpan balik positif dari lingkungan magang yang menunjukkan bahwa kehadirannya sangat membantu dan meringankan beban

⁶¹ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁶² SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁶³ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

⁶⁴ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025

kerja, semakin menguatkan dorongan ini. Subjek juga merasa bangga karena mampu menyelesaikan tugas yang sebelumnya tidak dikuasai, menunjukkan kepuasan pribadi yang didapat dari keberhasilan memimpin dan mengatasi tantangan.

Hasil wawancara informan S selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek menunjukkan indikasi *need for power*, sebagaimana yang dikutip dalam wawancara berikut : “SH pernah saya minta ngajari anak magang yang baru perihal departemen *Finance* ini baik macam macam kerjanya maupun fungsinya”⁶⁵ dilanjutkan “Anaknya bertanggung jawab dengan dia kerjakan dan sangat teliti juga” dilanjutkan “ Biasanya kalau anaknya ga ada di meja emang dicariiin karena dengan tidak ada dia kami kewalahan intinya adanya dia membantu lah”.⁶⁶

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang ternyata tidak hanya *Need for Achievement* dan *Need For Power* ternyata juga *Need For Affiliation*. subjek menyatakan upayanya untuk mempertahankan hubungan dengan mentor maupun rekan magangnya, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan wawancara berikut: “*Kalo berinteraksi ke teman magang selalu menyapa dan mengerjakan tugas bersama sama jika ada kesusahan dalam pekerjaan maka menyelesaikan bersama juga bersama sama ka*”.⁶⁷ Dilanjutkan subjek interaksinya dengan dengan mentornya, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan wawancara berikut: “*Kalo berinteraksi ke selalu menyapa setiap pagi*

⁶⁵ S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025. Pukul 09.33 WITA.

⁶⁶ S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025. Pukul 09.33 WITA.

⁶⁷ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

seperti pagi mas pagi mba, dan setiap mau pulang mengucapkan pulang dulu ya mba mas".⁶⁸ Dilanjutkan subjek mengatakan cara dia mempertahankan hubungan baik ke rekan magang maupun ke mentornya, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan wawancara berikut: *"Kalo saya mempertahankan dengan cara tidak melakukan kesalahan yang fatal, dan bersopan santu terhadap orang sekitar gitu sih kak kurang lebihnya"*.⁶⁹

Dilanjutkan saubjek menyatakan dirinya nyaman menyampaikan pertanyaan selama magang, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan wawancara berikut: *"Ya nyaman terlebih lagi ketika saya bertanya, karena dijawab dengan sopan dan di jelaskan dengan rinci sehingga saya dapat memahami nya"*.⁷⁰ Dilanjutkan subjek yang menyatakan cara dirinya mengatasi perbedaan pendapat, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan wawancara berikut: *"Kalo ada perbedaan pendapat biasanya mencari solusinya dengan cara mencari jalan tengah atau bisa saja saya mengikuti pendapat yang lain"*.⁷¹

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan, subjek menunjukkan adanya motivasi berprestasi berdasarkan *Need for Affiliation* selama magang, yang terlihat dari upayanya menjaga hubungan baik dengan mentor dan rekan magang. Interaksi aktif ini diwujudkan dengan saling menyapa, bekerja sama menyelesaikan tugas, dan membantu mengatasi kesulitan. Subjek juga menunjukkan rasa hormat dan kesopanan dengan selalu menyapa mentor di pagi hari dan berpamitan saat pulang, serta menghindari kesalahan fatal untuk

⁶⁸ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

⁶⁹ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

⁷⁰ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

⁷¹ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

mempertahankan hubungan baik. Lingkungan magang yang suportif membuatnya nyaman menyampaikan pertanyaan, karena mendapatkan jawaban yang sopan dan rinci. Ketika menghadapi perbedaan pendapat, subjek cenderung mencari jalan tengah atau mengikuti pendapat orang lain, menunjukkan prioritas pada keharmonisan hubungan.

Hasil wawancara informan S selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek anak yang ramah, sebagaimana yang dikutip dalam wawancara berikut : *“SH anak ramah selalu senyum kalo berpapasan dan selalu nyaman sih kaya selamat pagi atau bisa juga pamitan kalau mau pulang”*⁷² dilanjut *“Iya benar di sini orang orang emang ramah baik berbicara masalah pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan di sini emang kekeluargaan mba “.*⁷³

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Siswa Magang SMKN 1 Banjarbaru di Airport Administration Division PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

a. Subjek ASN

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang yaitu tentang faktor intrinsik, subjek menyatakan dirinya memiliki rasa ingin tahu selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Pasti sih ka kan, rasa ingin tau ulun saat magang itu di Bandara dengan lingkup luas nah di situ nah rasa ingin tau ulun kaya bandara*

⁷² S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

⁷³ S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

*sebesar ini cara kerjanya tuh gimana sih pasti banyak orang orang di belakang mendorong dan mendukung terjadinya keberlangsungan”.*⁷⁴ Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya pernah bertanya dengan inisiatif dirinya sendiri, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Kalo itu mungkin nanya semisal ga ada kerjaan, ada kerjaan ga ulun yang perlu dibantu gitu kalo pegawai lagi sibuk sibuknya.”*⁷⁵ Dan dilanjutkan subjek yang menyatakan dampak dari rasa ingin tahu dirinya tadi, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Kalau ada kerjaan semangat dong kita kan ga tau kerjaan yang kita kerjain pasti merasa tertantang aja gitu kak”*.⁷⁶

Dilanjutkan subjek yang menyatakan diri memiliki keinginan untuk berkembang selama magang dan dorongan yang membuatnya untuk berkembang selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Karena setelah magang nih ulun melihat ih kayanya keren nih asek nih kalo jadi pegawai di Angkasa Pura itu doronganya biar bisa jadi pegawai juga.”*⁷⁷ Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya mendapatkan dampak positif dari dorongan tersebut, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Dampaknya pasti dapat dampak positif ya kan ya ingin terus belajar biar jadi pegawai itu”*.⁷⁸

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan subjek menunjukkan motivasi berprestasi yang kuat dari faktor intrinsik selama magang. Hal ini terlihat dari rasa ingin tahu yang tinggi terhadap cara kerja bandara yang kompleks, mendorongnya

⁷⁴ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁷⁵ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁷⁶ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁷⁷ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁷⁸ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

untuk berinisiatif bertanya dan mencari pekerjaan yang bisa dibantu. Rasa ingin tahu ini berdampak positif, memunculkan semangat dan perasaan tertantang dalam mengerjakan tugas-tugas baru. Selain itu, subjek juga memiliki keinginan kuat untuk berkembang, termotivasi oleh harapan untuk dapat menjadi pegawai di Angkasa Pura di masa depan. Dorongan internal ini menciptakan dampak positif berupa keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan diri selama masa magang.

Hasil wawancara informan AA selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek menunjukkan rasa ingin tahu selama magang, sebagaimana yang dikutip dalam wawancara berikut:

“Biasanya ASN itu kalo dia tidak ada kerjaan bisa nanya nanya masalah bandara sih biasanya, misalnya kalau di HC itu ranah apa aja maupun di departemen lain, anaknya biasa aja juga nanya nanya masalah lain” dilanjutkan *“Iya benar ASN kalo liat saya sibuk kaya banyak kerjaan biasanya dia bisa nanya ada ga yang bisa dia bantu”*.⁷⁹

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang yaitu tentang faktor ekstrinsik, subjek yang menyatakan bahwa mentor subjek selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Membantu sih misalkan ada yang ulun bingungkan, ulun tanyakan ke beliau, beliau pasti membantu”*.⁸⁰ Dilanjutkan subjek yang menyatakan bahwa cara sistematis mentornya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“Kalau mentor ulun ini beliau ngasih job kalo kita udah selesai nanti kita liatkan ke beliau dulu nanti beliau nyuruh kita nunggu nih baru*

⁷⁹ AA, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025. Pukul 09.18 WITA.

⁸⁰ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

*beliau koreksi koreksi kalo semisalnya kalo emang ada koreksian beliau bilang.”.*⁸¹

Dan dilanjutkan subjek menyatakan bahwa dampak dari dorongan mentornya selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut: *“kaya nilainya tinggi, nilai tinggi sih biasanya kerjanya ok nih.”.*⁸² Dan *“Semangat dong ka mentor membuat ulun semangat buat terus belajar”.*⁸³ Dan *“Karena cara beliau mendidik itu apa yah kaya beda lah mentor agak keras dibandingkan mentor yang lain. Sekeras kerasnya beliau, beliau baik, ngajarin ulun detail dan terus cepat tenggap”*⁸⁴

Dilanjutkan subjek menyatakan dampak dari lingkungan magang sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan wawancara berikut:

*“Kalo dampak lingkungan magang em apalagi dari mentor itu membuat ulun lebih disiplin terus ada beberapa pegawai disiplin jadi kalo dah jam istirahat ya istirahat kalo udah jam istirahat selesai harus udah harus selesai juga istirahatnya yang kaya gitu membuat diri ulun lebih disiplin”*⁸⁵. Dan *“Sebenarnya magang ini kan program sekolah jadi yang mendorong ulun itu sekolah tapi setelah dirasakan magang pasti ada hal hal yang rasa ingin lebih gitu dari diri sendiri itu ada juga.”*⁸⁶

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan, motivasi berprestasi subjek selama magang juga sangat dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik, terutama dari mentor dan lingkungan magang. Mentor berperan penting dalam memberikan dukungan dan bimbingan sistematis; mereka tidak hanya membantu saat subjek bingung, tetapi juga memberikan tugas, meninjau hasil, dan memberikan koreksi,

⁸¹ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁸² ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁸³ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁸⁴ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁸⁵ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁸⁶ ASN, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

yang secara langsung berdampak pada penilaian tinggi dan peningkatan semangat belajar. Meskipun mentor digambarkan sebagai sosok yang "agak keras," subjek menganggapnya baik, detail, dan cepat tanggap dalam mengajar. Selain itu, lingkungan magang yang disiplin, terutama contoh dari mentor dan pegawai lain terkait waktu istirahat, turut membentuk kedisiplinan subjek. Meskipun program magang adalah dorongan awal dari sekolah, pengalaman di lapangan menumbuhkan keinginan intrinsik subjek untuk berkembang lebih jauh. Hasil wawancara informan AA selaku mentor subjek selama magang mengatakan *"Iya benar kalau dia selesai mengerjakan yang telah diberikan nanya dia minta koreksian ke saya lagi minsalnya kalau yang dia kerjakan masih salah saya bilangin lagi dan dikembalikan ke dia untuk diperbaiki lagi dan itu setiap pekerjaan dia kaya gitu"*⁸⁷ dilanjutkan *"Di bandara ini sudah sistematis jadi ada jadwal makan ya makan kalo kerja ya kerja"*.⁸⁸

b. Subjek ASP

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang yaitu tentang faktor intrinsik, subjek memiliki rasa ingin ingin tahu dan, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan berikut:

*"Eeee ulun itu memiliki rasa ingin tau seperti kaya rutinitas kerjanya gimana kerjanya, jobdesnya gimana"*⁸⁹. Dilanjutkan subjek menyatakan dirinya mempunyai keinginan berkembang, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan berikut: *"Iya, ulun pengen berkembang karena ditempat magang ulun bisa mengukur dan mencari tau tingkat kemampuan ulun untuk bekerja dalam perusahaan secara nyata dalam lingkup perusahaan. bukan seperti sekolah yang dalam lingkup*

⁸⁷ AA, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025. Pukul 09.37 WITA.

⁸⁸ AA, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025. Pukul 09.38 WITA.

⁸⁹ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

*pendidikan. Jadi di perusahaan ulun bisa secara langsung mengembangkan kemampuan ulun yang memang dibutuhkan dalam standar perusahaan bukan dari materi pendidikan yang diajarkan di sekolah”.*⁹⁰ Dilanjutkan subjek menyatakan dirinya mempunyai inisiatif dalam dirinya *“Ulun pernah nanya dengan inisiatif ulun sendiri seperti misalnya ga ada pekerjaan yang dikerjakan nanya ke mentor kaya eeem mba ada ga pekerjaan yang bisa ulun bantu”.*⁹¹

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan, subjek menunjukkan motivasi berprestasi yang kuat dari faktor intrinsik selama magang. Hal ini terlihat dari rasa ingin tahu yang besar terhadap rutinitas kerja dan job description di lingkungan bandara. Selain itu, subjek memiliki keinginan kuat untuk berkembang, melihat magang sebagai kesempatan nyata untuk mengukur dan meningkatkan kemampuannya sesuai standar perusahaan, berbeda dengan lingkup pendidikan di sekolah. Dorongan internal ini juga memicu inisiatif pada subjek, seperti aktif menawarkan bantuan pekerjaan kepada mentor ketika tidak ada tugas.

Hasil wawancara informan SW selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek *“ASP ada menunjukan indikasi rasa ingin tahu selama magang kaya dia ingin tahu ini lah itu lah dia sering nanya nanya cara kerja departemen GS pernah juga dia bertanya tentang proses menyuratan”*⁹² dilanjutkan *“Iya ASP sering menawarkan bantuan pekerjaan kepada saya ketika tidak ada tugas”.*⁹³

⁹⁰ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁹¹ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁹² SW, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

⁹³ SW, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang yaitu tentang faktor ekstrinsik dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya mendapatkan dampak dari mentor, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Dorongan yang ulun terima dari mentor, ulun harus berkerja cepat harus kerja tepat waktu istilahnya kalo misalnya disana tu harus cepat tanggap dibilangin gimana cara gini cara gitu caranya”*⁹⁴

Dilanjutkan subjek yang menyatakan keadaan lingkungan magangnya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Lingkungan magang baik segi orang orang di sana disana mereka memotivasi ulun buat terus berkembang. Orang orangnya hamble. Mereka sering menyapa bercanda ngasih semangat”*⁹⁵. Dan dilanjutkan subjek menyatakan dampak dari lingkungan magangnya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Yang pastinya membuat ulun lebih tanggap lebih cepat mudah bergaul”*⁹⁶

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan , motivasi berprestasi subjek selama magang sangat dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik, khususnya dari mentor dan lingkungan magang. Mentor memberikan dorongan signifikan agar subjek bekerja dengan cepat, tepat waktu, dan tanggap. Lingkungan magang juga sangat kondusif, dengan rekan-rekan yang ramah, suportif, dan memotivasi untuk terus berkembang melalui sapaan, candaan, dan semangat. Dampak positif dari faktor-faktor ekstrinsik ini adalah membuat subjek menjadi lebih tanggap, cepat, dan mudah bergaul.

⁹⁴ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁹⁵ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

⁹⁶ ASP, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 9 Maret 2025.

Hasil wawancara informan SW selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek *“Iya ASP semakin hari semakin tanggap dia dan cepat juga, karena selama ini kami meminta dia cepat dan kami ajarkan juga caranya baik itu pekerjaan ataupun untuk pelayanan” dilanjutkan “Iya benar di sini orang orang disini termasuk ramah dan suka memberi semangat”*.⁹⁷

c. Subjek SH

Wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berpestasi selama magang yaitu tentang faktor intrinsik, subjek memiliki rasa ingin ingin tahu dan, sebagaimana yang dituturkan dari kutipan berikut: *“Ya saya memiliki rasa ingin tau tentang mempelajari lebih dalam untuk ilmu baru seperti bagaimana keuangan di sini kak”*.⁹⁸ Dilanjutkan subjek menyatakan dirinya mempunyai inisiatif bertanya dengan inisiatif sendiri, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Ya saya pernah bertanya dengan inisiatif diri sendiri contoh nya seperti kegiatan pekerjaan yang saya lakukan fungsi nya untuk apa”*.⁹⁹ Dilanjutkan subjek yang menyatakan diri mendapatkan dampak dari rasa ingintahunya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“dampak nya dari rasa ingin tahu itu ya saya mendapatkan pemahaman lebih apa pekerjaan atau tugas yang lagi saya kerjakan”*.¹⁰⁰

Dilanjutkan subjek menyatakan dirinya memiliki keinginan untuk berkembang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Ya saya*

⁹⁷ S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

⁹⁸ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

⁹⁹ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

¹⁰⁰ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

memiliki keinginan berkembang, karena untuk menata lebih baik untuk karir saya kedepan nya”¹⁰¹. Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya mempunyai dorongan untuk berkembang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Dorongannya itu untuk mendapatkan ilmu baru dan memang itu adalah tugas yang harus di jalani oleh program sekolah”*.¹⁰² Dilanjutkan subjek menyatakan dirinya mendapatkan dampak dari dorongan tadi, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“saya mendapatkan pengalaman seperti bertemu orang orang baru, memahami sistem sistem pada kantor”*.¹⁰³

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan, subjek menunjukkan motivasi berprestasi yang kuat dari faktor intrinsik selama magang. Ini tercermin dari rasa ingin tahu yang tinggi untuk mempelajari lebih dalam tentang ilmu baru, khususnya terkait keuangan di tempat magang. Rasa ingin tahu ini mendorongnya untuk secara inisiatif bertanya tentang fungsi pekerjaan yang dilakukan, yang kemudian berdampak pada pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas-tugasnya. Selain itu, subjek memiliki keinginan kuat untuk berkembang demi menata karir masa depannya. Dorongan ini, yang juga didukung oleh tugas program sekolah untuk mendapatkan ilmu baru, menghasilkan dampak positif berupa pengalaman berharga, seperti bertemu orang baru dan memahami sistem kantor.

Hasil wawancara informan S selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek *“Iya benar SH pernah menunjukan rasa ingin tahunya kaya*

¹⁰¹ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

¹⁰² SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

¹⁰³ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

sering nanya nanya terlebih masalah keuangan dan fungsi fungsi dari pekerjaan Finance”.¹⁰⁴

Hasil wawancara kepada subjek terkait dengan motivasi berprestasi selama magang yaitu tentang faktor ekstrinsik, subjek menyatakan dirinya terbantu dengan adanya mentor, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Ya mentor membantu saya, kalau saya kesusahan dalam penjelasan mengenai tugas yang akan saya kerjakan maka penjelasan tersebut akan di ulangi sampai saya memahaminya”*.¹⁰⁵ Dilanjutkan subjek dampak lainnya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“saya di berikan dorongan dengan motivasi untuk bisa berkembang dan mendapatkan ilmu baru jika saya sudah selesai magang dan saya lebih semangat untuk mejalan kan magang dengan tugas yang telah di berikan”*.¹⁰⁶

Dilanjutkan subjek yang menyatakan keadaan lingkungan magangnya, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“lingkungan nya bersih, nyaman dan kekeluargaan nya juga terasa, baik banget orang orang disana”*.¹⁰⁷ Dilanjutkan subjek yang menyatakan dirinya nyaman selama magang, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan berikut: *“Ya nyaman lah, karena semua orang di sana senang karena ada nya anak magang dapat membantu sebagian pekerjaan yang tidak dapat ter handle”*.¹⁰⁸ Dilanjutkan subjek dampak dari lingkungan magang di atas, sebagaimana yang dituturkan dalam kutipan

¹⁰⁴ S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025. Pukul 09.40 WITA.

¹⁰⁵ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

¹⁰⁶ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

¹⁰⁷ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

¹⁰⁸ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

berikut: *“saya menjadi nyaman untuk menjalankan tugas magang saya dengan lingkungan yang aman damai dan tentram membuat saya leluasa kalau mau berkembang”*.¹⁰⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan, motivasi berprestasi subjek selama magang sangat didukung oleh faktor ekstrinsik yang positif. Mentor berperan krusial dengan memberikan penjelasan yang berulang hingga subjek memahami tugas, serta memberikan dorongan dan motivasi untuk berkembang dan mendapatkan ilmu baru, yang pada akhirnya meningkatkan semangat subjek dalam menjalankan magang. Selain itu, lingkungan magang digambarkan sangat bersih, nyaman, dan penuh kekeluargaan, dengan orang-orang yang sangat baik dan menyambut kehadiran anak magang karena dapat membantu meringankan pekerjaan. Kondisi lingkungan yang aman, damai, dan tenteram ini membuat subjek merasa nyaman dan leluasa untuk mengembangkan diri dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil wawancara informan S selaku mentor subjek selama magang mengatakan subjek *“Iya kami kasih paham atau menjelaskan SH kalau dia tidak paham dan itu sering kami lakukan kalau dia tidak paham dan senantiasa kami jelaskan”*¹¹⁰ dilanjutkan *“Iya benar disini termasuk lingkungan yang bersih, ramah dan kekeluarga seperti yang anda liat dan rasakan juga selama disini”*.¹¹¹

¹⁰⁹ SH, siswa magang SMKN 1 Banjarbaru, Wawancara, 19 Mei 2025.

¹¹⁰ S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

¹¹¹ S, pegawai PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin, Wawancara, 26 Mei 2025.

D. Analisa Penelitian

Gambaran motivasi berprestasi siswa SMKN 1 Banjarbaru selama magang di Airport Administration Division PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin menunjukkan bahwa motivasi mereka didorong oleh kombinasi kompleks dari tiga kebutuhan utama sesuai teori McClelland terkait *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation*.

TABEL 4.4. RANGKUMAN PENELITIAN KEPADA SUBJEK ASN

Magang di PT Angkasara Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin pada 12 Juni 2024 sampai 12 Desember 2024	ASN Usia 18 tahun Sekolah SMKN 1 Banjarbaru Departemen magang Human Capital Bussines Departmen	Aspek Motivasi Belajar	Faktor Motivasi Belajar	Gambaran Motivasi Belajar ASN Siswa Selama Magang di PT Airport Administration Division Angkasara Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin
		Need for Achievement ASN terlihat jelas memiliki tujuan magang untuk berkembang dan mengaplikasikan pembelajaran dari sekolah ke dunia kerja. Ia tidak hanya ingin mengetahui keselarasan ilmu, tetapi juga melihat tantangan mendesain sebagai kesempatan mengasah kreativitas. Perencanaan kerja yang sistematis dan proaktivitas dalam bertanya serta responsif menunjukkan keinginan kuatnya untuk berkembang. Need for Power ASN memanifestasikan Need for Power melalui perannya sebagai penanggung jawab proyek webinar, menunjukkan tanggung jawab dan kemampuan mengarahkan tim. Pengakuan positif dari mentor, atasan, dan rekan magang atas hasil desain dan sikap	Intrinsik ASN menunjukkan keingintahuan besar terhadap operasional bandara yang kompleks, mendorongnya untuk aktif bertanya dan mencari pemahaman. Rasa ingin tahu ini memicu semangat dan rasa tertantang dalam mengerjakan tugas. ASN memiliki ketertarikan untuk menjadi pegawai di Angkasa Pura, yang menjadi pendorong internal signifikan bagi semangat belajar tinggi dan keinginan untuk terus belajar demi mencapai tujuan tersebut. Ekstrinsik ASN merasakan bimbingan mentor yang sistematis melalui pemberian tugas, koreksi, dan feedback. Meskipun	Subjek ASN menunjukkan motivasi berprestasi yang kuat, didorong oleh Need for Achievement yang jelas terlihat dari tujuannya untuk berkembang dan mengaplikasikan pembelajaran sekolah ke dunia kerja, serta kemampuannya melihat tantangan mendesain sebagai kesempatan mengasah kreativitas. Ia memanifestasikan Need for Power melalui perannya sebagai penanggung jawab proyek webinar, menunjukkan tanggung jawab, kemampuan mengarahkan tim, dan rasa bangga atas pengakuan positif dari mentor dan rekan. Dalam aspek Need for Affiliation, ASN aktif menjaga hubungan baik dengan rekan magang dan rekan kerja melalui komunikasi efektif di waktu istirahat, menyesuaikan topik pembicaraan, dan mengatasi perbedaan pendapat melalui diskusi demi menjaga keharmonisan. Secara intrinsik, ASN memiliki rasa ingin tahu

		kepemimpinannya memperkuat motivasi ini. Need for Affiliation ASN menunjukkan Need for Affiliation melalui upaya menjaga hubungan baik dengan rekan magang dan rekan kerja melalui komunikasi efektif, terutama di waktu istirahat. Ia juga berusaha menyesuaikan topik pembicaraan dan mengatasi perbedaan pendapat melalui diskusi untuk menjaga keharmonisan relasi.	mentor dinilai cukup tegas, pendekatan yang detail dan responsif justru memotivasi ASN untuk bekerja lebih baik. ASN merasakan dampak positif dari lingkungan kerja yang disiplin, terutama dalam hal pengelolaan waktu.	besar terhadap operasional bandara yang kompleks dan keinginan untuk menjadi pegawai Angkasa Pura, yang memicu semangat belajar tingginya. Faktor ekstrinsik yang mendukung motivasinya adalah bimbingan mentor yang sistematis dan detail meskipun tegas, serta lingkungan kerja yang disiplin.
--	--	--	---	---

TABEL 4.5. RANGKUMAN PENELITIAN KEPADA SUBJEK ASP

Magang di PT Angkasara Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin pada 12 Juni 2024 sampai 12 Desember 2024	ASP Usia 18 tahun Sekolah SMKN 1 Banjarbaru Departemen magang General Service Departemen	Aspek Motivasi Belajar	Faktor Motivasi Belajar	Gambaran Motivasi Belajar Siswa ASP Selama Magang di PT Airport Administration Division Angkasara Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin
		Need for Achievement ASP menunjukkan orientasi pada tujuan dengan keinginan mengeksplorasi keseluruhan lingkungan magang, memahami cara kerja karyawan, berbaur, serta menyerap ilmu dan pengalaman baru. Evaluasi diri harian menjadi cara ASP dalam merencanakan pekerjaan dan terus berkembang, bahkan mengatasi tantangan komunikasi untuk pembelajaran berharga. Need for Power ASP menunjukkan Need for Power dengan mengambil inisiatif mengajari dan mengarahkan rekan magang yang mengalami kesulitan, menunjukkan keinginan untuk memengaruhi dan membantu orang lain.	Intrinsik ASP mengungkapkan rasa ingin tahu terhadap rutinitas dan deskripsi pekerjaan selama magang, yang memotivasinya untuk berinisiatif bertanya kepada mentor saat tidak ada tugas. ASP memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuannya di lingkungan kerja nyata, melihat magang sebagai kesempatan untuk mengukur dan meningkatkan kemampuannya sesuai standar perusahaan, bukan hanya dalam lingkup pendidikan. Ekstrinsik ASP juga merasakan dorongan dari mentor untuk bekerja cepat, tepat waktu, dan	Subjek ASP termotivasi untuk berprestasi dengan Need for Achievement yang tampak dari keinginannya mengeksplorasi keseluruhan lingkungan magang, memahami cara kerja karyawan, berbaur, dan menyerap ilmu serta pengalaman baru yang tidak didapatkan di sekolah. Ia menunjukkan Need for Power melalui inisiatif mengajari dan mengarahkan rekan magang yang kesulitan, menunjukkan keinginan untuk memengaruhi, serta rasa bangga atas pengakuan kinerja seperti sering dicari pegawai dan nilai magang yang baik. Dalam Need for Affiliation, ASP berupaya mempertahankan hubungan baik dengan mentor dan rekan magang melalui komunikasi

		Pengakuan atas kinerjanya, seperti sering dicari pegawai dan nilai magang yang baik, memotivasi ASP untuk terus meningkatkan diri Need for Affiliation ASP berupaya mempertahankan hubungan baik dengan mentor dan rekan magang melalui komunikasi dan interaksi lebih dekat di waktu luang. Meskipun awalnya sulit bergaul, ASP berusaha keras mengimbangi dan menyesuaikan diri, serta memilih diskusi untuk menyelesaikan konflik demi menjaga hubungan.	tanggap. ASP merasakan lingkungan yang ramah, suportif, dan memotivasi dari rekan kerja, yang berdampak pada peningkatan kemampuan beradaptasi dan berinteraksi sosial.	dan interaksi lebih dekat di waktu luang, berusaha menyesuaikan diri meskipun awalnya sulit bergaul, dan memilih diskusi untuk menyelesaikan konflik demi menjaga hubungan. Motivasi intrinsiknya berasal dari rasa ingin tahu terhadap rutinitas dan deskripsi pekerjaan, serta keinginan untuk mengembangkan kemampuannya di lingkungan kerja nyata. Sementara itu, faktor ekstrinsik yang memengaruhinya adalah dorongan mentor untuk bekerja cepat, tepat waktu, dan tanggap, serta lingkungan yang ramah, suportif, dan memotivasi dari rekan kerja.
--	--	--	--	--

TABEL 4.6. RANGKUMAN PENELITIAN KEPADA SUBJEK SH

Magang di	SH	Aspek Motivasi Belajar	Faktor Motivasi Belajar	Gambaran Motivasi Belajar Siswa SH Selama Magang di PT Airport Administration Division Angkasara Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin
PT Angkasara Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin pada 12 Juni 2024 sampai 12 Desember 2024	Usia 18 tahun Sekolah SMKN 1 Banjarbaru Departemen magang Finance Departemen	Need for Achievement SH juga menunjukkan Need for Achievement yang kuat dengan tujuan utama memenuhi persyaratan sekolah, memperoleh ilmu baru, dan ambisi meraih nilai magang yang baik. Perencanaan kerja yang baik, proaktivitas dalam belajar dan bertanya terus-menerus hingga memahami sistem yang rumit, menunjukkan kemampuannya dalam mengatasi tantangan dan menguasai tugas harian. Need for Power SH juga	Intrinsik SH juga mengungkapkan rasa ingin tahu terhadap keuangan di bandara dan fungsi-fungsi dari pekerjaan yang dia kerjakan. SH memiliki keinginan untuk berkembang demi menata karier masa depannya. Dorongan ini, yang juga didukung oleh tugas program sekolah untuk mendapatkan ilmu baru, menghasilkan pengalaman berharga. Ekstrinsik SH juga merasakan dorongan dari mentor untuk kerja lebih teliti. Bimbingan mentor ini,	Subjek SH memiliki Need for Achievement yang kuat, terlihat dari tujuan utamanya memenuhi persyaratan sekolah, memperoleh ilmu baru, dan ambisi meraih nilai magang yang baik. Ia mengatasi tantangan sistem yang rumit dengan perencanaan kerja yang baik, proaktif dalam belajar, dan bertanya terus-menerus hingga memahami tugas harian. Need for Power ditunjukkan melalui perannya sebagai pemimpin atau penanggung

		menunjukkan motivasi ini melalui perannya sebagai pemimpin atau penanggung jawab dalam mengarahkan dan membimbing anak magang baru. Rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan dan inisiatif membagi tugas, ditambah pengakuan positif dari lingkungan magang, memperkuat dorongan Need for Power-nya. Need for Affiliation SH secara aktif berupaya menjaga hubungan baik dengan mentor dan rekan magang melalui interaksi aktif, kerja sama, dan bantuan. Rasa hormat, kesopanan, serta kecenderungannya mencari jalan tengah atau mengikuti pendapat orang lain saat berbeda pandangan, menunjukkan prioritas pada keharmonisan hubungan di lingkungan magang yang suportif.	secara umum, meningkatkan efikasi diri dan keinginan siswa untuk menampilkan kinerja terbaik. SH juga merasakan lingkungan magang yang bersih, nyaman, ramah, dan kekeluargaan yang berdampak pada peningkatan kemampuan beradaptasi dan interaksi sosial.	jawab dalam mengarahkan dan membimbing anak magang baru, dengan rasa tanggung jawab tinggi dan inisiatif membagi tugas, diperkuat oleh pengakuan positif dari lingkungan magang. Dari sisi Need for Affiliation, SH secara aktif berupaya menjaga hubungan baik dengan mentor dan rekan magang melalui interaksi, kerja sama, bantuan, serta menunjukkan rasa hormat dan kesopanan, cenderung mencari jalan tengah untuk menjaga keharmonisan hubungan di lingkungan magang yang suportif. Secara intrinsik, SH termotivasi oleh rasa ingin tahu terhadap keuangan di bandara dan fungsi pekerjaannya, serta keinginan untuk berkembang demi menata karier masa depannya. Faktor ekstrinsik yang mendukung motivasinya adalah dorongan mentor untuk bekerja lebih teliti, serta lingkungan magang yang bersih, nyaman, ramah, dan kekeluargaan.
--	--	---	---	--

1. Motivasi Berprestasi Siswa SMKN 1 Banjarbaru Selama Magang di *Airort Administration Division* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

Hasil penelitian ini tentang motivasi belajar siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) selama melaksanakan program magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Analisis terhadap 3 subjek dengan latar belakang departemen yang berbeda (*Human Capital Business Department* dan *General Service Department*) mengungkapkan dinamika

motivasi berprestasi yang kompleks, mencakup *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation*.

a. Need for Achievement

Pada subjek ASN, *Need for Achievement* terlihat jelas dari tujuan magangnya untuk berkembang dan merealisasikan pembelajaran dari sekolah ke dunia kerja. ASN tidak hanya ingin mengetahui apakah ilmu di dunia kerja sama dengan di sekolah, tetapi juga melihat tantangan, seperti tugas mendesain yang tidak diajarkan di sekolah, sebagai kesempatan untuk mengasah kreativitas dan terus belajar. Perencanaan kerja yang sistematis membantu ASN memprioritaskan dan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai arahan mentor. Hal ini juga diperkuat oleh pengakuan mentor yang menyatakan ASN selalu bertanya dan responsif menunjukkan keinginan untuk berkembang.

Subjek ASP juga menunjukkan orientasi pada tujuan dengan keinginan mengeksplorasi keseluruhan lingkungan magang, memahami cara kerja karyawan, berbaur, serta menyerap ilmu dan pengalaman yang tidak didapatkan di sekolah. ASP memiliki cara tersendiri dalam merencanakan pekerjaan, yaitu melalui evaluasi diri harian untuk mengoreksi kinerja dan meningkatkan penguasaan bidang. Perencanaan ini terbukti memotivasi ASP untuk terus berkembang. Meskipun menghadapi tantangan komunikasi karena perbedaan latar belakang dan pola pikir, ASP mengatasinya dengan mencari tahu keinginan rekan kerja, melakukan evaluasi diri, dan memperbaiki cara berkomunikasi, yang menghasilkan pembelajaran berharga tentang adaptasi dan interaksi. Mentor ASP

juga mengkonfirmasi adanya kemajuan dan perubahan positif pada ASP selama magang.

Subjek SH juga menunjukkan *Need for Achievement* yang kuat, dengan tujuan utama memenuhi persyaratan sekolah dan memperoleh ilmu baru, serta ambisi meraih nilai magang yang baik. Meskipun menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan lingkungan baru dan kesulitan memahami sistem *Account Receivable* yang rumit, SH mengatasinya dengan perencanaan kerja yang baik, seperti mengarsip, menjaga kasir, membuat voucher, clearing piutang, dan menulis kupon BBM. Perencanaan ini memungkinkan SH memprioritaskan pekerjaan dan berhasil menguasai tugas-tugas harian. SH juga proaktif dalam belajar dan bertanya terus-menerus hingga memahami, yang membantunya mendapatkan ilmu baru tentang pengoperasian sistem laporan piutang dan melatih mentalnya. Mentor SH mengkonfirmasi kinerja SH yang semakin baik dan kemampuannya untuk bertanya hingga bisa meskipun pekerjaannya sulit.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi berprestasi dari McClelland, yang menyatakan bahwa individu dengan *Need for Achievement* yang tinggi memiliki dorongan untuk berhasil, mengatasi tantangan, dan mencapai standar keunggulan. Mereka cenderung menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, mencari feedback atas kinerja mereka, dan mengambil tanggung jawab pribadi atas keberhasilan atau kegagalan.¹¹² Tujuan yang ditetapkan oleh ketiga subjek dan upaya mereka dalam merencanakan serta mengevaluasi pekerjaan mencerminkan karakteristik individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi.

¹¹² McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*, Princeton, NJ: Van Norstrand Co.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carlstrom, A. Yang menyatakan bahwa *Need for Achievement* berhubungan positif dengan kinerja akademik dan kemampuan adaptasi di lingkungan baru. ASN yang mengaplikasikan ilmu dan mengatasi tantangan di dunia kerja serta ASP dan SH yang beradaptasi dengan lingkungan dan tugas baru mencerminkan hasil penelitian Robbins dkk., di mana *nAch* mendorong individu untuk beradaptasi dan sukses dalam lingkungan baru.¹¹³ Dan sejalan juga dengan penelitian Harackiewicz, Barron, Carter, Lehto, & Elliot. Yang menyatakan individu dengan orientasi *achievement goals* cenderung memiliki motivasi intrinsik tinggi, menunjukkan perencanaan dan evaluasi diri dan lebih mampu mengatasi tantangan dalam lingkungan baru. ASP yang mengeksplorasi lingkungan kerja dan melakukan evaluasi diri harian menunjukkan dan SH dengan perencanaan kerja sistematis dan upaya mengatasi tantangan ciri-ciri yang sama dengan temuan Harackiewicz dkk., yaitu adanya motivasi berprestasi yang mendorong eksplorasi dan pengembangan diri.¹¹⁴

Secara keseluruhan, *Need for Achievement* yang tinggi pada siswa magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin terbukti menjadi pendorong utama motivasi berprestasi mereka. Karakteristik seperti penetapan tujuan, proaktivitas dalam mengatasi tantangan, perencanaan kerja, dan evaluasi diri yang sistematis sangat konsisten dengan teori *Need for*

¹¹³ Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carlstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 130(2), 261–288. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.2.261>.

¹¹⁴ Judith M. Harackiewicz et al., “Predictors and Consequences of Achievement Goals in the College Classroom: Maintaining Interest and Making the Grade,” *Journal of Personality and Social Psychology* 73, no. 6 (1997): 1284–95, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1284>.

Achievement McClelland. Dukungan dari berbagai penelitian terbaru semakin memperkuat pemahaman bahwa dorongan internal untuk berprestasi, rasa ingin tahu, dan keinginan untuk berkembang merupakan fondasi penting bagi kesuksesan dan adaptasi individu dalam lingkungan kerja baru seperti magang

b. Need for Power

Pada subjek ASN, *Need for Power* termanifestasi melalui pengalamannya menjadi penanggung jawab proyek webinar. Peran ini menunjukkan tanggung jawab ASN dalam pelaksanaan tugas dan kemampuannya untuk mengarahkan tim. Pengakuan positif dari mentor atas hasil desain yang dikerjakan, serta apresiasi dari atasan dan rekan magang, menegaskan bahwa kontribusi ASN diakui. Kebanggaan yang dirasakan ASN atas pengakuan ini, terutama pada tugas-tugas di luar pembelajaran produktif, semakin memperkuat motivasi *Need for Power* dalam dirinya. Mentor ASN juga membenarkan bahwa ASN menunjukkan sikap kepemimpinan dalam mengerjakan tugas bersama teman-temannya.

Subjek ASP juga menunjukkan *Need for Power* dengan mengambil inisiatif untuk mengajari dan mengarahkan rekan magang yang mengalami kesulitan. Ini menunjukkan keinginan ASP untuk memengaruhi dan membantu orang lain, serta rasa tanggung jawab atas bantuan yang diberikan. Konfirmasi kepada mentor setelah memberikan instruksi atau bantuan juga menunjukkan sikap hati-hati dan tanggung jawabnya. Pengakuan atas kinerja ASP terlihat dari seringnya ia dicari oleh pegawai ketika tidak berada di tempat kerja, serta nilai magang yang baik yang diperolehnya. Perasaan bangga atas pengakuan tersebut memotivasi ASP untuk terus meningkatkan diri.

Subjek SH juga menunjukkan motivasi berprestasi terkait dengan *Need for Power* selama magang. Perannya sebagai pemimpin atau penanggung jawab dalam mengarahkan dan membimbing anak magang baru serta rasa tanggung jawabnya yang tinggi terhadap pekerjaan mereka sangat menonjol. Inisiatif SH dalam membagi tugas dan mengatur kelompok, ditambah dengan pengakuan dan umpan balik positif dari lingkungan magang yang menunjukkan bahwa kehadirannya sangat membantu dan meringankan beban kerja, semakin menguatkan dorongan *Need for Power* ini. Subjek juga merasa bangga karena mampu menyelesaikan tugas yang sebelumnya tidak dikuasai, menunjukkan kepuasan pribadi yang didapat dari keberhasilan memimpin dan mengatasi tantangan. Mentor SH mengkonfirmasi peran kepemimpinan SH terhadap anak magang baru.

Teori *Need for Power* dari McClelland menjelaskan bahwa individu dengan motivasi ini memiliki keinginan untuk mempengaruhi orang lain, memiliki otoritas, dan membuat dampak.¹¹⁵ Peran sebagai penanggung jawab atau pengarah yang diemban oleh ASN, ASP dan SH, serta pengakuan yang mereka terima atas kontribusi mereka, mengindikasikan adanya dorongan untuk memiliki pengaruh di lingkungan magang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Winter yang memperluas konsep *Need for Power* dengan meneliti bagaimana individu dengan motivasi mencari peluang untuk mempengaruhi perilaku orang lain, mengambil inisiatif dalam

¹¹⁵ McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. Irvington.

situasi sosial dan merasa puas ketika pengaruhnya diakui oleh lingkungan.¹¹⁶ASP yang sering dicari pegawai dan mendapat nilai magang baik, serta ASN yang bangga atas pengakuan mentor dan rekan, SH yang mampu menyelesaikan tugas sulit dan memimpin anak magang baru juga menunjukkan kepuasan dari kemampuan memengaruhi dan mengatasi tantangan menunjukkan bahwa pengakuan sosial dan kesempatan untuk memimpin memperkuat motivasi *Need for Power*, sebagaimana dijelaskan Winter. Winter, D. G. *The Power Motive*. New York: Free Press.

Secara keseluruhan, *Need for Power* merupakan komponen penting dalam motivasi berprestasi siswa selama magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Keinginan untuk memiliki pengaruh, mengambil tanggung jawab, dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka sangat sejalan dengan teori *Need for Power* McClelland. Temuan ini didukung oleh penelitian-penelitian lain yang menunjukkan bahwa individu dengan dorongan *Need for Power* akan secara aktif mencari kesempatan untuk memimpin, memengaruhi orang lain, dan merasa bangga ketika kontribusi mereka diakui oleh lingkungan sekitar. Lingkungan magang yang memberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif dan memberikan feedback positif dapat memfasilitasi pengembangan *Need for Power* ini pada siswa.

c. *Need for Affiliation*

Pada subjek ASN, *Need for Affiliation* ditunjukkan melalui upaya untuk menjaga hubungan baik dengan rekan magang dan rekan kerja melalui

¹¹⁶ Winter, D. G. (1973). *The Power Motive*. New York: Free Press.

komunikasi yang efektif, terutama di waktu istirahat. ASN berusaha menyesuaikan topik pembicaraan agar terjalin hubungan yang harmonis dengan mentor dan rekan. Selain itu, ASN juga menunjukkan kemampuan mengatasi perbedaan pendapat melalui diskusi dan mencari solusi bersama, yang menunjukkan prioritas pada keharmonisan relasi.

Subjek ASP juga berupaya mempertahankan hubungan baik dengan mentor dan rekan magang melalui komunikasi dan interaksi yang lebih dekat di waktu luang. Meskipun awalnya ia merasa tidak mudah bergaul, ASP berusaha keras untuk mengimbangi lingkungan sekitar dan menyesuaikan diri. Dalam menghadapi perbedaan pendapat, ASP memilih untuk berdiskusi dan mencari jalan keluar terbaik, menunjukkan orientasi pada penyelesaian konflik secara damai demi menjaga hubungan.

Subjek SH secara aktif berupaya menjaga hubungan baik dengan mentor dan rekan magang. Interaksi aktif ini diwujudkan dengan saling menyapa, bekerja sama menyelesaikan tugas, dan membantu mengatasi kesulitan. SH juga menunjukkan rasa hormat dan kesopanan dengan selalu menyapa mentor di pagi hari dan berpamitan saat pulang, serta menghindari kesalahan fatal untuk mempertahankan hubungan baik. Lingkungan magang yang suportif membuatnya nyaman menyampaikan pertanyaan, karena mendapatkan jawaban yang sopan dan rinci. Ketika menghadapi perbedaan pendapat, subjek cenderung mencari jalan tengah atau mengikuti pendapat orang lain, menunjukkan prioritas pada keharmonisan hubungan.

Teori *Need for Affiliation* menekankan keinginan individu untuk membentuk dan memelihara hubungan sosial yang positif, mencari persetujuan dari orang lain, menghindari konflik, dan merasa diterima serta disukai. Individu dengan *Need for Affiliation* yang tinggi cenderung lebih peduli dengan perasaan orang lain, senang bekerja sama, dan mengutamakan keharmonisan dalam interaksi sosial menurut teori Atkinson & McClelland.¹¹⁷ Kemampuan ketiga subjek dalam membangun komunikasi yang baik, menjaga hubungan, saling menyapa dan menyelesaikan perbedaan pendapat menunjukkan adanya motivasi untuk berafiliasi di lingkungan kerja magang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hill menemukan bahwa *Need for Affiliation* tidak hanya tentang keinginan untuk memiliki teman, tetapi juga tentang bagaimana individu berusaha menyesuaikan diri, menghindari konflik, dan menjaga hubungan positif dalam kelompok. Orang dengan motivasi afiliasi tinggi lebih sensitif terhadap dinamika sosial dan berupaya aktif untuk diterima.¹¹⁸ ASP yang berusaha menyesuaikan diri meskipun tidak mudah bergaul, serta ASN yang menyesuaikan topik pembicaraan dan menjaga komunikasi, memperlihatkan usaha aktif untuk diterima dan membangun relasi positif, selaras dengan temuan Hill. Dan sejalan dengan Aumeister dan Leary menegaskan bahwa kebutuhan untuk diterima dan menjalin hubungan sosial adalah motivasi dasar manusia. Kebutuhan ini mendorong individu untuk aktif berinteraksi, membangun

¹¹⁷ Atkinson, J. W., & McClelland, D. C. (1948). The projective expression of needs. II. The effect of different intensities of the hunger drive on Thematic Apperception. *Journal of Experimental Psychology*, 38(6), 643.

¹¹⁸ Hill, C. A. (1987). Affiliation motivation: People who need people... but in different ways. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(5), 1008–1018. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.5.1008>

kepercayaan, dan menghindari isolasi sosial.¹¹⁹ ASN dan ASP yang menjaga hubungan baik dengan mentor dan rekan magang, serta aktif menyelesaikan konflik secara damai, menunjukkan motivasi untuk memenuhi kebutuhan akan keterikatan sosial sebagaimana dijelaskan Baumeister & Leary.

Secara keseluruhan, *Need for Affiliation* pada siswa magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin menunjukkan pentingnya dimensi sosial dalam motivasi berprestasi mereka. Keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan positif, menghindari konflik, dan merasa diterima di lingkungan kerja magang sangat konsisten dengan teori *Need for Affiliation* Atkinson & McClelland. Dukungan dari berbagai penelitian terbaru semakin memperkuat bahwa kebutuhan akan keterikatan sosial adalah motivasi dasar yang mendorong individu untuk beradaptasi, berinteraksi secara harmonis, dan merasa nyaman dalam sebuah kelompok atau lingkungan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada motivasi berprestasi mereka secara keseluruhan. Lingkungan magang yang suportif dan kekeluargaan berperan besar dalam memenuhi kebutuhan *afiliasi* ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi siswa selama magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dipengaruhi oleh kombinasi *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation*.

Ketiga subjek (ASN, ASP, dan SH) secara konsisten menunjukkan dorongan untuk berprestasi melalui penetapan tujuan yang jelas, perencanaan

¹¹⁹ Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>

kerja yang sistematis, dan respons positif terhadap tantangan yang mereka hadapi. Mereka juga menunjukkan *Need for Power* melalui pengambilan tanggung jawab, inisiatif dalam memimpin atau membantu rekan, serta penerimaan pengakuan atas kontribusi mereka di lingkungan magang. Selain itu, kemampuan mereka dalam membangun dan memelihara hubungan sosial yang baik, berinteraksi secara harmonis, dan menyelesaikan perbedaan pendapat mencerminkan adanya *Need for Affiliation*.

Perbedaan konteks departemen tempat magang (*Human Capital Business Department, General Service Department, dan Finance*) tampaknya memberikan nuansa yang berbeda dalam manifestasi motivasi tersebut. Misalnya, ASN di *Human Capital* mungkin memiliki lebih banyak kesempatan untuk terlibat dalam proyek kepemimpinan seperti webinar, sementara ASP di *General Service* mungkin lebih sering berinteraksi langsung dengan berbagai pihak sehingga menonjolkan aspek *afiliasi* dalam adaptasinya. SH di departemen *Finance* menunjukkan *Need for Achievement* dan iyang kuat dalam menguasai sistem rumit dan memimpin anak magang baru, sembari tetap menjaga *Need for Affiliation* melalui interaksi yang sopan dan kooperatif.

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Siswa Magang SMKN 1 Banjarbaru di PT Aiport Administration Division Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi berprestasi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) selama melaksanakan program magang di *Aiport Administration Division* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

Berdasarkan wawancara dengan 3 subjek (ASN, ASP dan SH), analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi selama magang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling berinteraksi.

a. Intrinsik

Faktor intrinsik yang menonjol pada ketiga subjek adalah rasa ingin tahu. ASN menunjukkan keingintahuan yang besar terhadap operasional bandara yang kompleks, yang mendorongnya untuk aktif bertanya dan mencari pemahaman. Rasa ingin tahu ini juga memicu semangat dan rasa tertantang dalam mengerjakan tugas. ASP juga mengungkapkan rasa ingin tahu terhadap rutinitas dan deskripsi pekerjaan selama magang, yang memotivasinya untuk berinisiatif bertanya kepada mentor saat tidak ada tugas. SH juga mengungkapkan rasa ingin tahu terhadap keuangan di bandara dan fungsi fungsi dari yang dia kerjakan.

Temuan ini sejalan dengan teori *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan. Dalam *Self-Determination Theory* (SDT), *curiosity* atau rasa ingin tahu merupakan salah satu aspek dari intrinsic motivation. Individu yang termotivasi secara intrinsik melakukan suatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri menarik dan memuaskan.¹²⁰ Rasa ingin tahu yang tinggi pada ketiga subjek menunjukkan adanya dorongan internal untuk memahami dan menguasai lingkungan kerja magang.

Selain rasa ingin tahu, keinginan untuk berkembang juga menjadi faktor intrinsik yang kuat bagi mereka. Ketertarikan untuk menjadi pegawai di Angkasa

¹²⁰ Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.

Pura menjadi pendorong internal yang signifikan bagi ASN, yang berdampak pada semangat belajar yang tinggi dan keinginan untuk terus belajar demi mencapai tujuan tersebut. ASP memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuannya di lingkungan kerja nyata, melihat magang sebagai kesempatan untuk mengukur dan meningkatkan kemampuannya sesuai standar perusahaan, bukan hanya dalam lingkup pendidikan. SH memiliki keinginan untuk berkembang demi menata karier masa depannya. Dorongan ini, yang juga didukung oleh tugas program sekolah untuk mendapatkan ilmu baru, menghasilkan pengalaman berharga seperti bertemu orang baru dan memahami sistem kantor.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kashdan, T. B., Rose, P., & Fincham, F. D. Menunjukkan bahwa rasa ingin tahu mendorong individu untuk mengeksplorasi lingkungan baru, mengambil inisiatif, dan mencari pengalaman belajar yang bermakna. *Curiosity* berkaitan erat dengan pertumbuhan pribadi dan kepuasan dalam menjalani aktivitas sehari-hari.¹²¹ ASP yang berinisiatif bertanya kepada mentor saat tidak ada tugas, ASN yang ingin memahami operasional bandara menunjukkan perilaku eksploratif yang dipicu oleh rasa ingin tahu dan SH yang ingin tahu tentang keuangan di Bandara dan ingin tahu fungsi yang dirinya kerjakan, sesuai temuan Kashdan dkk. Dan sejalan juga dengan penelitian Gottfried menemukan bahwa motivasi intrinsik, termasuk rasa ingin tahu dan keinginan untuk berkembang, berhubungan positif dengan pencapaian akademik dan semangat belajar.

¹²¹ Kashdan, T. B., Rose, P., & Fincham, F. D. (2004). Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. *Journal of Personality Assessment*, 82(3), 291-305. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8203_05.

Anak yang termotivasi secara intrinsik lebih aktif dalam mencari pengetahuan dan menikmati proses belajar. ccc memperlihatkan motivasi intrinsik yang mendorong semangat belajar tinggi, sebagaimana dijelaskan Gottfried.¹²² ASN , ASP dan SH aktif bertanya, mengeksplorasi lingkungan kerja, dan merasa tertantang dalam tugas, menunjukkan motivasi intrinsik yang kuat sebagaimana dijelaskan dalam *Self-Determination Theory* (SDT) dan penelitian Kashdan dkk. ASN yang bercita-cita menjadi pegawai dan menunjukkan semangat belajar tinggi memperlihatkan dorongan intrinsik untuk berkembang, sesuai dengan temuan Gottfried. Ketiga subjek tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi juga karena dorongan internal untuk memahami, menguasai, dan berkembang di lingkungan kerja, yang merupakan inti dari motivasi intrinsik menurut Deci & Ryan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara dari ketiga subjek (ASN, ASP dan SH) secara konsisten menunjukkan bahwa faktor intrinsik berupa rasa ingin tahu yang tinggi dan keinginan kuat untuk berkembang merupakan pendorong utama motivasi berprestasi mereka selama magang. Kedua faktor ini sangat selaras dengan konsep *Need for Achievement* dalam teori McClelland, di mana individu termotivasi untuk mencapai keunggulan, menguasai tugas-tugas yang menantang, dan meningkatkan kompetensi diri demi kepuasan pribadi dan pencapaian tujuan. Ini menunjukkan bahwa meskipun magang mungkin merupakan program sekolah,

¹²² Gottfried, A. E. (1990). Academic intrinsic motivation in young elementary school children. *Journal of Educational Psychology*, 82(3), 525-538. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.3.525>.

dorongan internal dari siswa sendiri memainkan peran krusial dalam menentukan seberapa termotivasi dan berhasil mereka dalam pengalaman tersebut.

b. Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik yang signifikan adalah peran mentor. ASN merasakan bimbingan mentor yang sistematis melalui pemberian tugas, koreksi, dan feedback. Meskipun mentor dinilai cukup tegas, pendekatan yang detail dan responsif justru memotivasi ASN untuk bekerja lebih baik. ASP juga merasakan dorongan dari mentor untuk bekerja cepat, tepat waktu, dan tanggap. SH juga merasakan dorongan dari mentor untuk kerja lebih teliti.

Peran mentor ini relevan dengan konsep *scaffolding* dalam teori belajar sosial Vygotsky. Mentor bertindak sebagai *more knowledgeable other* (MKO) yang memberikan dukungan terstruktur untuk membantu siswa mencapai pemahaman dan keterampilan yang lebih tinggi.¹²³ *Feedback* konstruktif dan arahan yang jelas dari mentor dapat meningkatkan motivasi dan efikasi diri siswa selama magang.¹²⁴

Selain mentor, lingkungan magang juga menjadi faktor ekstrinsik yang memengaruhi motivasi. ASN merasakan dampak positif dari lingkungan kerja yang disiplin, terutama dalam hal pengelolaan waktu. ASP merasakan lingkungan yang ramah, suportif, dan memotivasi dari rekan kerja, yang berdampak pada peningkatan kemampuan beradaptasi dan berinteraksi sosial. SH juga merasakan

¹²³ Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes* (Vol. 86). Harvard university press.

¹²⁴ Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.

lingkungan magang yang bersih, nyaman, ramah, dan kekeluargaan yang berdampak pada peningkatan kemampuan beradaptasi dan berinteraksi sosial.

Lingkungan kerja yang positif dan *suportif* dapat berkontribusi pada well-being dan motivasi siswa.¹²⁵ Interaksi sosial yang baik dan dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan keterlibatan dalam aktivitas magang. Menariknya, hasil wawancara juga mengindikasikan adanya interaksi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Meskipun motivasi awal ASN mungkin dipicu oleh persyaratan sekolah (faktor ekstrinsik), pengalaman magang menumbuhkan rasa ingin tahu dan keinginan untuk berkembang (faktor intrinsik) yang lebih kuat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan magang dan interaksi dengan mentor dapat memicu dan memperkuat motivasi intrinsik siswa.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Higgins, M. C., & Kram, K. E. menemukan bahwa mentor berperan penting dalam perkembangan profesional dan motivasi individu. Dukungan mentor, baik berupa instruksi, dorongan, maupun feedback, dapat meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan, dan pencapaian tujuan.¹²⁶ Mentor yang tegas, responsif, dan detail seperti yang dialami ASN, ASP dan SH, memberikan dukungan yang memperkuat motivasi berprestasi dan kinerja selama magang, sebagaimana dijelaskan Higgins & Kram. Dan sejalan juga dengan penelitian Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. Yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif, kolaboratif, dan positif

¹²⁵ Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.

¹²⁶ Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264-288. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378023>.

meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*), motivasi, dan *well-being* individu di tempat kerja.¹²⁷ ASN yang merasakan lingkungan kerja disiplin. ASP dan SH yang merasakan lingkungan ramah dan suportif menunjukkan bahwa faktor lingkungan magang sangat memengaruhi motivasi, adaptasi, dan keterlibatan sosial, sesuai dengan temuan Skaalvik & Skaalvik.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpestasi siswa selama magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti rasa ingin tahu dan keinginan untuk berkembang, serta faktor ekstrinsik seperti peran mentor dan lingkungan magang yang suportif. Interaksi antara kedua jenis faktor ini juga berperan penting dalam membentuk motivasi berpestasi siswa.

Temuan ini menggaris bawahi pentingnya menciptakan lingkungan magang yang kondusif, di mana siswa didorong untuk mengembangkan rasa ingin tahu, diberikan bimbingan yang efektif oleh mentor, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja yang positif. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi sekolah dan tempat magang dalam merancang program magang yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi berpestasi dan hasil belajar siswa. Penelitian lebih lanjut dengan metode kuantitatif dan sampel yang lebih besar diperlukan untuk menggeneralisasi temuan ini dan menguji model hubungan antara faktor-faktor motivasi berpestasi selama magang.

¹²⁷ Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>.

E. Penemuan Penelitian

Penelitian ini mengungkap temuan penting terkait motivasi berprestasi siswa SMK selama magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Analisis terhadap dua subjek magang dari departemen berbeda (*Human Capital Business Department, General Service Department dan Finance Department*).

1. Motivasi Berprestasi yang Multifaceted

Motivasi berprestasi ketiga siswa magang didominasi oleh perwujudan kebutuhan-kebutuhan dalam teori McClelland yaitu *Need for Achievement (nAch)*, *Need for Power (nPow)*, dan *Need for Affiliation (nAff)*. Ketiga kebutuhan ini terbukti saling berkaitan dan memengaruhi motivasi berprestasi siswa. Tidak ada satu kebutuhan yang dominan secara mutlak, melainkan interaksi ketiganya yang membentuk motivasi berprestasi secara menyeluruh. *Need for Achievement (nAch)* ketiga subjek (ASN, ASP, dan SH) menunjukkan *Need for Achievement* yang tinggi. Ini ditandai dengan tujuan yang jelas selama magang, seperti keinginan untuk berkembang, merealisasikan pembelajaran sekolah di dunia kerja, dan mendapatkan ilmu baru di bidang kerja (ASN, SH). Mereka juga menunjukkan semangat belajar yang tinggi dan kemampuan mengatasi tantangan, melihat pekerjaan di luar pembelajaran sekolah sebagai bagian dari tantangan untuk terus belajar dan berkembang (ASN). Adanya rasa ingin tahu yang besar terhadap operasional, rutinitas, dan deskripsi pekerjaan (ASN, ASP, SH) juga menjadi indikator kuat *Need for Achievement*, mendorong mereka untuk aktif bertanya dan mencari pemahaman. *Need for Power (nPow)*: Meskipun tidak sejelas *Need for*

Achievement, elemen *Need for Power* terlihat melalui inisiatif dan tanggung jawab yang diambil subjek. Misalnya, inisiatif untuk menawarkan bantuan kepada mentor ketika tidak ada pekerjaan (ASP, ASN) dan keinginan untuk memahami fungsi pekerjaan secara mendalam (SH) menunjukkan adanya dorongan untuk menguasai lingkungan dan berkontribusi secara signifikan. Keinginan untuk menjadi bagian dari Angkasa Pura di masa depan (ASN) juga mengindikasikan aspirasi terhadap posisi atau pengaruh. *Need for Affiliation* (nAff): Kebutuhan afiliasi berperan penting dalam membentuk motivasi berprestasi melalui interaksi sosial yang positif. Ketiga subjek menunjukkan kemampuan berinteraksi dan membangun hubungan baik dengan mentor dan rekan kerja. Mereka merasakan lingkungan yang ramah dan kekeluargaan di tempat magang (ASN, ASP, SH), yang membuat mereka nyaman dan didukung. Perasaan diterima dan dihargai (misalnya, orang-orang senang dengan kehadiran anak magang karena membantu pekerjaan) semakin memperkuat motivasi mereka.

2. Peran Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik

Rasa ingin tahu (*curiosity*) merupakan faktor intrinsik yang dominan. Keinginan untuk memahami lingkungan kerja yang kompleks dan menguasai keterampilan baru menjadi pendorong utama motivasi berprestasi. Keinginan untuk berkembang dan mencapai tujuan karir (misalnya, menjadi pegawai Angkasa Pura) juga merupakan faktor intrinsik yang kuat. Mentor berperan sebagai faktor ekstrinsik yang penting. Bimbingan yang sistematis, feedback yang konstruktif, dan dukungan dari mentor sangat memengaruhi motivasi dan kinerja siswa magang. Pendekatan mentor yang tegas namun responsif terbukti efektif.

Lingkungan magang yang disiplin (ASN) atau suportif dan ramah (ASP) juga menjadi faktor ekstrinsik yang memengaruhi motivasi. Lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada rasa memiliki dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam aktivitas magang. Mentor berperan sebagai faktor ekstrinsik yang sangat penting. Bimbingan yang sistematis, penjelasan berulang hingga siswa memahami (ASN, ASP, SH), dorongan untuk berani bertanya (ASP), serta pemberian saran dan umpan balik yang konstruktif sangat memengaruhi motivasi dan kinerja siswa magang. Lingkungan magang yang digambarkan sebagai bersih, nyaman, ramah, dan kekeluargaan (ASN, ASP, SH) juga menjadi faktor ekstrinsik yang kuat. Lingkungan yang positif ini berkontribusi pada rasa memiliki, kenyamanan, dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam aktivitas magang. Kehadiran siswa magang yang disambut baik karena dapat membantu pekerjaan juga menjadi penguatan eksternal.

3. Interaksi Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik

Penelitian ini menunjukkan adanya interaksi yang kompleks antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Pengalaman magang dan interaksi positif dengan mentor (ekstrinsik) secara signifikan memicu dan memperkuat motivasi intrinsik siswa (rasa ingin tahu, keinginan untuk berkembang). Misalnya, lingkungan yang aman dan nyaman membuat siswa leluasa untuk berkembang (ASP), dan bimbingan mentor yang aktif mendorong semangat belajar (ASN, ASP, SH). Motivasi awal yang mungkin berasal dari tuntutan sekolah (ekstrinsik) dapat berkembang menjadi motivasi internal yang lebih kuat (intrinsik) karena pengalaman positif di lapangan.

4. Perbedaan Konteks Departemen

Meskipun ketiga subjek menunjukkan pola motivasi yang serupa secara umum, konteks departemen tempat magang memberikan nuansa yang berbeda dalam manifestasi motivasi tersebut. Subjek di *Human Capital Business Department* (ASN) mungkin lebih banyak terpapar pada aspek operasional dan perencanaan, memicu *Need for Achievement* dalam tantangan pekerjaan non-produktif seperti mendesain. Subjek di *General Service Department* (ASP) mungkin lebih menonjolkan *nAff* melalui interaksi ramah dan suasana kekeluargaan yang dirasakan, serta *nAch* dalam inisiatif membantu pekerjaan mentor.

Subjek di *Finance Department* (SH) menunjukkan *nAch* melalui keingintahuan mendalam terhadap ilmu keuangan dan fungsi pekerjaan, serta *Need for Affiliation* melalui hubungan baik dengan tim di departemennya.

Secara keseluruhan, motivasi berprestasi siswa magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks antara kebutuhan-kebutuhan McClelland (*Need for Achievement, Need for Power, Need for Affiliation*), serta faktor intrinsik (rasa ingin tahu, keinginan untuk berkembang) dan ekstrinsik (peran mentor, lingkungan magang yang suportif). Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi sekolah dan perusahaan dalam merancang program magang yang lebih efektif dan mendukung perkembangan holistik siswa.

F. Keterbatasan Penelitian

Sesuai dengan pedoman yang ada dalam penelitian ilmiah, penelitian ini telah dijalankan dengan usaha maksimal untuk mendapatkan data yang relevan dengan isu yang diteliti. Namun, dalam proses pelaksanaannya, penelitian ini tidak bebas dari berbagai tantangan, terutama dalam hal pengumpulan data. Beberapa tantangan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi:

- a. Jumlah subjek terbatas. Penelitian ini hanya melibatkan tiga siswa magang dari SMKN 1 Banjarbaru yang sedang magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Jumlah subjek yang terbatas ini dapat membatasi temuan kepada siswa magang yang lebih luas. Penelitian dengan jumlah subjek yang lebih besar di berbagai departemen dan sekolah kejuruan akan memperkuat temuan.
- b. Gambaran terbatas meskipun temuan penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, temuan hanya dapat diterapkan pada konteks spesifik penelitian ini, yaitu siswa magang di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Temuan mungkin tidak berlaku untuk siswa magang di perusahaan atau industri lain dengan karakteristik yang berbeda.
- c. subjektivitas peneliti, sebagai penelitian kualitatif, interpretasi data dan penarikan kesimpulan rentan terhadap subjektivitas peneliti. Meskipun upaya triangulasi sumber data telah dilakukan, bias peneliti tetap mungkin terjadi. Penelitian lebih lanjut dengan melibatkan beberapa peneliti dapat meminimalkan bias ini.

- d. Fokus pada tiga departemen, penelitian ini memfokuskan pada tiga departemen di PT Angkasa Pura Indonesia. Temuan mungkin tidak menggambarkan keseluruhan pengalaman magang di perusahaan tersebut. Penelitian yang melibatkan lebih banyak departemen akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.