

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS AVIATION SECURITY DI BANDAR UDARA ADI SOEMARMO BOYOLALI

Listya Agi Saraswati¹ & Nur Makkie Perdana Kusuma²

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan¹²

Email :listyaagisaraswati@gmail.com¹ & makkie.perdana@gmail.com²

Abstrak

Aviation Security berperan penting dalam dunia penerbangan dan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Bandar Udara Adi Soemarmo selalu ramai oleh lalu lintas penumpang, oleh karena itu kinerja petugas *Aviation Security* sangat mempengaruhi kelancaran penerbangan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja petugas *Aviation Security* di Bandar Udara Adi Soemarmo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarikan kepada petugas *Aviation Security* di Bandar Udara Adi Soemarmo. Data diolah dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) untuk menguji instrumen penelitian, hipotesis, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas *Aviation Security*, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel motivasi menunjukkan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ artinya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja petugas *Aviation Security* sedangkan variabel beban kerja menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas *Aviation Security*. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja petugas *Aviation Security* sebesar 45,8% sedangkan 54,2% kinerja *Aviation Security* dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kinerja, *Aviation Security*

Abstract

Aviation Security plays an important role in the world of aviation and is required to have good performance. Adi Soemarmo Airport is always busy with passenger traffic, therefore the performance of *Aviation Security* officers greatly affects the smooth flight. This research aims to determine the effect of motivation and workload on the performance of *Aviation Security* officers at Adi Soemarmo Airport. This research is a quantitative research with primary data. The data collection method used a questionnaire which was distributed to *Aviation Security* officers at Adi Soemarmo Airport. The data was processed with SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) to test the research instruments, hypotheses, and multiple linear regression. The results showed that simultaneously motivation and workload had an effect on the performance of *Aviation Security* officers, with a significant value of $0.000 < 0.05$. The motivation variable shows a significant value of $0.012 < 0.05$, meaning that partially motivation affects the performance of *Aviation Security* officers, while the workload variable shows a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that the workload variable affects the performance of *Aviation Security* officers. The effect of motivation and workload on the performance of *Aviation Security* officers is 45.8%, while 54.2% of *Aviation Security*'s performance is influenced by other variables.

Keywords: Motivation, Workload, Performance, *Aviation Security*



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Berkembangnya dunia penerbangan yang semakin melaju pesat dan semakin melebarkan sayapnya di dunia membuat

setiap perusahaan yang bergerak dibidang penerbangan berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas dan kreatifitas perusahaan untuk mencapai tujuan.

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci perusahaan dalam mencapai tujuan atau justru sebaliknya. Oleh sebab itu proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam kelancaran pencapaian tujuan perusahaan.

Bandar Udara Adi Soemarmo memiliki kepadatan penumpang, kepadatan penerbangan, dan menjadi arus penumpang haji yang ramai, oleh karena itu Bandar Udara Adi Soemarmo memerlukan sistem pengamanan bandar udara yang tinggi. Untuk menjaga keamanan di bandar udara dibentuklah petugas *Aviation Security* (AVSEC) sebagai personil keamanan penerbangan.

Dalam suatu perusahaan penerbangan seperti bandar udara segala hal dituntut untuk berjalan dengan cepat dan tepat begitupun tugas seorang AVSEC, hal ini dimaksudkan agar seluruh kegiatan yang berlangsung di setiap perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Motivasi-motivasi dari tiap individu yang mendorong para petugas AVSEC untuk meningkatkan kualitas diri dan kualitas pekerjaan. Dengan adanya motivasi tinggi diharapkan kinerja petugas AVSEC meningkat dan bersemangat dalam menjalani tanggung jawab.

AVSEC berperan penting dalam dunia penerbangan dan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas karyawannya serta kerjasama dan inisiatif antar karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah hasil dari kinerja anggota tim yang baik, sedangkan kegagalan dalam mencapai tujuan adalah hasil dari tidak optimalnya kinerja sumber daya manusia yang ada.

Sesuai dengan penelitian Iswandani (2016) dimana penulis mengatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya motivasi petugas yang tinggi maka kinerja petugas AVSEC akan berjalan dengan baik namun apabila motivasi yang dimiliki petugas kurang maka akan menghambat kinerja petugas tersebut.

Selain dari faktor motivasi yang dinilai masih kurang, adanya petugas yang masih berlaku kurang ramah saat melayani penumpang di bandar udara menjadi masalah. Penyebab kurang ramahnya petugas dapat diakibatkan oleh beban kerja yang dimiliki. Oleh sebab itu beban tugas yang banyak mempengaruhi kinerja seseorang dalam bertugas, jika beban kerja yang diberikan tinggi maka kinerja petugas akan turun. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Leswaeny *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain: apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Adi Soemarmo?, apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Adi Soemarmo?, dan apakah terdapat pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Adi Soemarmo?.

Menurut Linawati (2014), motivasi adalah dorongan untuk meningkatkan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja secara efektif. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada di perusahaan merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yang tepat bagi

karyawan dan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Dengan adanya pemberian motivasi kerja maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Maulidina (2019) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya.
- d. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan Yang Menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Tarwaka (dalam Ningsih, 2020) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Putra (dalam Rolos, Sambul, & Rumawas (2018)), terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- a. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta

mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- c. Penggunaan waktu
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.
- d. Standar pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja dikaitkan dengan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, melalui Ningsih, 2020).

Menurut Mangkunegara dalam (Rahayu, Purwanti, & Yustini, 2019) indikator dari kinerja antara lain :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

Adapun penelitian yang relevan diantaranya penelitian Haridiana Iswandani (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Worklife*) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk.

Selanjutnya penelitian dari Dewi Ratna Sari dan Elly Pujiastuti (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aviation Security dalam

Pengamanan Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.

Yang ketiga penelitian dari Raden Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba.

Selanjutnya penelitian dari Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan, & Imelda W. J. Ogi (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Dan terakhir penelitian dari Cahya Leswaeny, Albenny Hevi Damanik, Erwin Parlindungan Nasution, Julia Inda Sari, & Jumasri (2020) dengan judul Pengaruh *Training*, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Airnav Indonesia Cabang Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Pada penelitian ini sumber data primer yaitu dokumentasi yang dilaksanakan pada unit AVSEC pada Bandar Udara Adi Soemarmo Solo dan kuisisioner yang berisi pertanyaan mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pada petugas AVSEC Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya merupakan petugas Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali sebanyak 112 personel.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *non probability sampling*. Penulis menggunakan rumus Yamane untuk menghitung sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel yang diperlukan

N = ukuran populasi (112 personil AVSEC)

e = tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) biasanya 5%

Maka dari rumus yang tertera diatas, sampel penelitian yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + 112.0,05^2}$$

$$n = 87,5$$

Dari perhitungan diatas maka diketahui minimal sampel penelitian sebesar 87,5 responden dan dibulatkan menjadi 88 responden yang bekerja sebagai AVSEC di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain:

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan dalam melengkapi

penelitian berupa tulisan, gambar, maupun karya sehingga peneliti dapat menambahkan informasi yang belum didapatkan.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2019) kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner akan dilakukan kepada minimal 88 responden petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Pada uji validitas pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dikatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi

Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,284	0,207	Valid
P2	0,346	0,207	Valid
P3	0,531	0,207	Valid
P4	0,375	0,207	Valid
P5	0,242	0,207	Valid
P6	0,588	0,207	Valid
P7	0,364	0,207	Valid
P8	0,248	0,207	Valid
P9	0,553	0,207	Valid
P10	0,386	0,207	Valid
P11	0,521	0,207	Valid
P12	0,588	0,207	Valid
P13	0,387	0,207	Valid
P14	0,614	0,207	Valid
P15	0,209	0,207	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Beban Kerja

Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,581	0,207	Valid
P2	0,600	0,207	Valid
P3	0,421	0,207	Valid
P4	0,474	0,207	Valid
P5	0,612	0,207	Valid
P6	0,414	0,207	Valid
P7	0,406	0,207	Valid
P8	0,477	0,207	Valid
P9	0,394	0,207	Valid
P10	0,451	0,207	Valid
P11	0,388	0,207	Valid
P12	0,362	0,207	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja

Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,651	0,207	Valid
P2	0,366	0,207	Valid
P3	0,468	0,207	Valid
P4	0,503	0,207	Valid
P5	0,371	0,207	Valid
P6	0,317	0,207	Valid
P7	0,474	0,207	Valid
P8	0,458	0,207	Valid
P9	0,433	0,207	Valid
P10	0,574	0,207	Valid
P11	0,422	0,207	Valid
P12	0,479	0,207	Valid
P13	0,581	0,207	Valid
P14	0,479	0,207	Valid
P15	0,453	0,207	Valid

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan pernyataan yang telah diuji dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2016) suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dibuktikan dengan uji Cronbach's Alpha dan kuisioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari (>) 0,6 dan keseluruhan kuisioner dikatakan tidak reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil (<) dari 0,6.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Motivasi	0,649 > 0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,674 > 0,6	Reliabel
Kinerja	0,746 > 0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan pernyataan yang telah diuji dinyatakan reliabel, karena apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari (>) 0,6.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dua variabel bebas yang terdiri dari X1 (motivasi) dan X2 (beban kerja) dengan variabel terikat yaitu Y (kinerja). Persamaan regresi berganda dirumuskan dengan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Kinerja)

a: Konstanta

b₁: Koefisien Regresi Pertama

b₂: Koefisien Regresi Kedua

X₁:Variabel Independen Pertama (Motivasi)

X₂:Variabel Independen Kedua (Beban Kerja)

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T atau uji signifikansi korelasi *product moment* merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil perhitungan

dibandingkan dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05 dengan kriteria sebagai berikut :

1) Tidak terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y dan variabel X2 terhadap variabel Y jika t hitung < t tabel dan nilai sig > 0,05 yang artinya H₀ diterima.

2) Terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y dan variabel X2 terhadap variabel Y jika t hitung > t tabel dan nilai sig < 0,05 yang artinya H₀ ditolak.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Uji F juga menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Analisis yang digunakan pada uji F yaitu :

1) Jika Fhitung < Ftabel, maka H₀ diterima dan Ha ditolak.

2) Jika Fhitung > Ftabel, maka H₀ ditolak dan Ha diterima.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis yang digunakan yaitu:

1) Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

2) Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Hipotesis

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

H₂ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

H₃ : Motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Regresi Linear Berganda

Table 5. Hasil Uji Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,850	5,757		2,232	,028
	Motivasi	,276	,107	,244	2,582	,012
	Beban Kerja	,644	,119	,513	5,423	,000

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,850 + 0,276X_1 + 0,644X_2$$

- a. Nilai konstanta adalah 12,850 yang artinya menunjukkan bahwa apabila variabel X₁ dan X₂ adalah 0 maka kinerja petugas AVSEC sebesar 12,850 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,276 dan menunjukkan hasil yang positif, artinya variabel X₁ (motivasi) memiliki hubungan searah dengan variabel Y (kinerja). Apabila variabel motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka variabel motivasi naik sebesar 0,276 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.
- c. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,644 dan menunjukkan hasil yang positif, artinya variabel X₂ (beban kerja) memiliki hubungan searah dengan variabel Y (kinerja). Apabila

variabel beban kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka variabel beban kerja naik sebesar 0,644 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,850	5,757		2,232	,028
	Motivasi	,276	,107	,244	2,582	,012
	Beban Kerja	,644	,119	,513	5,423	,000

a Dependent Variable: Kinerja

- a) Dari hasil uji T tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel X₁ (motivasi) nilai T_{hitung} > T_{tabel} sebesar 2,582 > 1,98827 dengan nilai sig sebesar 0,012 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa ada pengaruh dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja pada petugas AVSEC Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

- b) Sedangkan pada variabel X₂ (beban kerja) nilai T_{hitung} > T_{tabel} sebesar 5,423 > 1,98827 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa ada pengaruh dari variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pada petugas AVSEC Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

b. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regres sion	1647,387	2	823,69 4	35,8 57	,000 b
	Residu al	1952,613	85	22,972		
	Total	3600,000	87			

a Dependent Variable: Kinerja

b Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian maka didapat nilai F_{hitung} sebesar 35,857 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel beban kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) pada petugas AVSEC Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676a	,458	,445	4,793

a Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang terdapat pada *R Square* sebesar 0,458 hal ini berarti proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 45,8% sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi dan beban kerja menunjukkan hasil positif secara keseluruhan yaitu sebesar 0,276 dan 0,644 yang dapat diartikan bahwa setiap variabel independen secara parsial memiliki hubungan searah dengan variabel dependen.

Pada variabel motivasi menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, hal ini dari uji T yang menunjukkan bahwa nilai sig 0,012 < 0,05, maka H_0 ditolak. Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila motivasi meningkat maka akan mempengaruhi kinerja dari petugas AVSEC begitupun sebaliknya.

Sedangkan hasil dari variabel beban kerja menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, dengan hasil uji T menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila beban kerja meningkat maka kinerja petugas AVSEC juga meningkat begitupun sebaliknya.

Pada hasil uji F menunjukkan secara simultan variabel motivasi (X1) dan variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada petugas AVSEC Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal ini dapat dilihat pada nilai F_{hitung} 35,857 > nilai F_{tabel} 3,10 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, H_0 ditolak. Apabila H_0 ditolak hal ini menandakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja petugas AVSEC Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali memiliki nilai *R square* sebesar 0,458 artinya pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja petugas AVSEC sebesar 45,8% sedangkan 54,2% kinerja AVSEC dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dan

seberapa besar pengaruh signifikan variabel motivasi dan beban kerja terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Dari rumusan masalah dan hasil pengujian yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Secara simultan, motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja

petugas AVSEC di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel lain terkait kinerja dan dapat mengkaji lebih dalam lagi variabel yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada: Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendukung proses saya dan Bapak Nur Makkie Perdana Kusuma, S. Kom selaku dosen pembimbing saya yang selalu memberi saran yang membangun.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursani, N. P., & Fanggidae, R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 232.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 35-37.
- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- Gunawan, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 7.
- Indonesia, Menteri Perhubungan Republik. (2015). *Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 127 Tahun 2015 Tentang Program Keamanan Pennebangan Nasional*. Indonesia: Menteri Perhubungan Republik Indonesia.
- Indonesia, Menteri Perhubungan Republik. (2017). *Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia No PM 80 Tahun 2017 Tentang Program Keamanan Pennebangan Nasional*. Indonesia: Menteri Perhubungan Republik Indonesia.
- Indonesia, Menteri Perhubungan Republik. (2019). *Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor PM 39 Tahun 2019 Tentang Tatanan Kebandarudaraan Nasional*. Indonesia: Menteri Perhubungan Republik Indonesia.
- Iswandani, H. (2016). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Operasional PT BNI (Persero), Tbk. *Jurnal Eksekutif*.
- Koleangan, R., Ogi, I. W., & Wiryang, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado. *EMBA*, 993-999.
- Linawati. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang). *Jurnal Kinerja*, 80.
- Maulidina, & Maida. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di PT Angkasa Pura (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. *Journal Unikom*, 22.

- Nasution, E. P., Sari, J. I., Jumasri, Leswaeny, C., & Damanik, A. H. (2020). Pengaruh Training, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Airnav Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 192.
- Ningsih, P. W. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Avsec Selama Pandemi Covid-19 Di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. 10.
- Putro, R. Y., & Kamal, M. (2013). Analisis Pengaruh Brand Reputation, Brand Competence, dan Brand Liking Terhadap Trust In Brand Pada Konsumen Windows Phone Nokia di Surabaya. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 2.
- Rahayu, & Tri, P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru. *Jurnal UNY*, 13-25.
- Rahayu, R. A., Purwanti, R. S., & Yustini, I. (2019). Pengaruh Program Occupational Health And Safety Terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 50.
- Riana, I. W. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 616.
- Rolos, J. K., Rumawas, W., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21.
- Rosadi, A. (2020, agustus). *Sejarah Bandara Internasional Yogyakarta*. Retrieved from pointsgeek.id: <https://pointsgeek.id/bandara-internasional-yogyakarta/>
- Sari, D. R., & Pujiastuti, E. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aviation Security dalam Pengamanan Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. *Jurnal Politeknik Penerbangan Surabaya*, 59-60.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (1 ed.). (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.) Bandung, Bandung: ALPFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (1 ed.). (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.) Bandung, Bandung: ALPFABETA.
- Syafnidawaty. (2020, November 10). *Universitas Raharja*. Retrieved from raharja.ac.id: <https://raharja.ac.id/2020/11/10/observasi/>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 187.