

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok

Assri Wahyuningsih Yani

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta,
Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

Abstrak

Pandemi Covid-19 berdampak pada penurunan jumlah penumpang pesawat udara. Penurunan jumlah penumpang berdampak pada pendapatan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penerbangan. Kondisi keuangan perusahaan yang sulit juga akan berpengaruh pada kebijakan perusahaan, sehingga terpaksa ada beberapa karyawan yang dirumahkan dan pengurangan gaji karyawan. Kondisi tersebut sedikit banyak akan berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas *Avsec* dan akibatnya akan berpengaruh pada kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Avsec* Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *Avsec* Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 orang yaitu petugas *Avsec* di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa (1) motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok (2) seberapa besar pengaruh variabel motivasi dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model variasi variabel dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, *Avsec*

Abstract

The Covid-19 pandemic has had an impact on the decline in the number of airplane passengers. The decrease in the number of passengers has an impact on the income of companies engaged in aviation services. The company's difficult financial condition will also affect company policies, so that some employees are forced to be laid off and reduce employee salaries. This condition will more or less affect the work motivation of *Avsec* officers and consequently will affect their performance. This study aims to determine: (1) whether there is an effect of work motivation on the performance of *Avsec* employees at Zainuddin Abdul Madjid International Airport Lombok. (2) the effect of work motivation on the performance of *Avsec* International Airport Zainuddin Abdul Madjid Lombok. This study uses quantitative research with data collection techniques using questionnaires, the respondents in this study amounted to 43 people, namely *Avsec* officers at Zainuddin Abdul Madjid International Airport Lombok. The sampling technique used a saturated sample and data analysis used a simple linear regression test, t test and the coefficient of determination (R^2) test. The results of this study are to find out that (1) motivation has a positive and significant effect on employee performance at Zainuddin Abdul Madjid Airport Lombok (2) how much influence the motivation variable is influenced by employee performance variables by 34.4% and the remaining 65.6% is influenced by by other variables outside the variable variation model in this study.

Keywords: Motivation, Employee Performance, *Avsec*



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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu faktor penting suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manusia merupakan salah satu penentu dan penggerak dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang baik menghasilkan kinerja yang baik sehingga memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia bukan hanya dipandang sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih dipandang sebagai aset berharga bagi organisasi atau perusahaan.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok merupakan salah satu bandar udara di Indonesia yang dikelola oleh Angkasa Pura 1 (Persero). Salah satu unit yang berada di Bandar udara ini adalah Unit *Aviation Security (Avsec)*. Unit *Aviation Security (Avsec)* sangat berperan penting di dalam hal menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan yang meliputi keselamatan penumpang, awak pesawat dan masyarakat umum terhadap tindakan melawan hukum dengan mencegah yang tersangkutnya barang-barang yang dapat membahayakan penerbangan dan melakukan pengecekan tiket penumpang sampai dengan flow barang yang dibawa oleh calon penumpang di *Security Check Point (SCP) 1* maupun *Security Check Point (SCP) 2*. Mengingat tugas *Avsec* cukup berat maka petugas *Avsec* harus memiliki keahlian khusus untuk menunjang kinerjanya.

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini membawa dampak yang besar pada dunia penerbangan, hal ini tentunya berdampak pada pendapatan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penerbangan termasuk PT Angkasa Pura I (Persero) sebagai pengelola Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok."

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas *Aviation Security* Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas *Aviation Security* Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Dari tujuan tersebut peneliti mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian.

Motivasi

Darmawan (2013) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Menurut Amstrong (dalam Wukir, 2013) terdapat dua tipe motivasi, yaitu: Motivasi intrinsik adalah faktor yang datang dari diri sendiri yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi ekstrinsik adalah faktor yang datang dari luar diri atau yang dilakukan orang lain untuk memotivasi seseorang. Teori motivasi yang dikembangkan Abraham H. Maslow (dalam Lian 2017) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang tersusun dalam hierarki yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang diantaranya meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian serta tempat tinggal. Dalam situasi kerja yang termasuk kategori ini antara lain gaji dan kondisi kerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security*). Kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi secara minimal. Kebutuhan akan rasa aman ini antara lain kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lain sebagainya.
3. Kebutuhan sosial (*social need*) Kebutuhan sosial merupakan selanjutnya yang harus dipenuhi dan akan menjadi dominan bila kedua kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan persahabatan, afiliasi serta berinteraksi yang memuaskan dengan orang lain.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem need or status needs*). Kebutuhan ego, status dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu Hasibuan (2016). Gibson dan et al (dalam Indasari, 2017) menyatakan bahwa ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari: Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik, Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, dan demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: Sumberdaya, Kepemimpinan, mbalan Struktur, dan Desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari: Persepsi, Sikap, Kepribadian, dan Belajar

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa arti penting kinerja karyawan sebagai berikut: Mencapai Tujuan Menciptakan, Lingkungan Kerja yang Positif, Mengukur Pertumbuhan Karyawan, dan Menetapkan Tim.

Aviation Security (*Avsec*)

Berdasarkan Undang-undang Nomor. 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, Aviation security merupakan Departemen yang berada divisi Keamanan dan menjamin keselamatan pengguna jasa penerbangan, di seluruh area penerbangan termasuk juga awak pesawat udara, para penumpang ,petugas di darat. Petugas dari Aviation Security "Wajib" mempunyai lisensi atau surat tanda kecakapan petugas (STKP) (Pratama, 2020).

1. Fungsi utama *Avsec*. Menjaga dan menjaminn keselamatan penumpang dan awak pesawat udara dan serta mendukung dan membantu kelancaran program kerja departemen.
2. Tanggung Jawab *Avsec*. Aviation Security (*Avsec*) memiliki tanggung jawab utamanya merupakan memastikan keselamatan dari setiap penerbangan yang ada di Bandar Udara Tersebut.
3. Tugas *Avsec*

- a. Menjamin Keamanan. Penerbangan *Avsec* di bandara harus di tuntut mampu memberikan Jaminan Keselamatan Penerbangan dari setia ancaman tindakan kriminal dengan demikian, setiap penerbangan yang ada di bandara dapat berjalan dengan lancar dan aman.
- b. Melakukan Pemeriksaan. *Avsec* di bandara akan melakukan pemeriksaan, pemeriksaan kepada penumpang maupun awak pesawat udara dan juga barang bawaanya .Sehingga adanya pemeriksaan ini hal yang merugikan bisa dihindari.
- c. Melakukan Pengawasan. Pengawasan benar-benar di kerjakan dengan maksimal karena berkaitan erat dengan kenyamanan dan keamanan bandara udara. Sehingga kalau ada hal yang mencurigakan, personel *Avsec* langsung mengambil tindakan. Oleh karena itu Aviation Security akan selalu berjaga sepanjang waktu.

Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Aviation Security PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja petugas Aviation Security PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *Avsec* di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dilakukan di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok pada jangka waktu 1 minggu dari tanggal 05 sampai 11 bulan November 2021. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data skunder. Data Primer berupa kuesioner. Data skunder berupa studi kepustakaan. Data yang didapatkan diolah menggunakan IBM SPSS dengan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden berjumlah 43 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan responden berjenis kelamin laki-laki dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang atau 72.1% sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 27.9%. berdasarkan usia karyawan yang masih aktif berkerja berusia 20-31 tahun sebanyak 24 orang atau 55.8%, dan yang berusia 32-41 tahun sebanyak 19 orang atau 44.2%. , responden berdasarkan lama berkerja (1-5 tahun) sebanyak 14 orang (32.6%), lama berkerja (6-12 tahun) sebanyak 25 orang (58.1%), lama berkerja (>13 tahun) sebanyak 4 orang (9.3%).

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji ini dilakukan untuk mencari tahu apakah variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja petugas *Avsec* (Y). Dengan hasil oleh data IBM SPSS yang diperoleh nilai konstanta 11,027 dengan nilai koefisien variabel motivasi kerja dengan nilai sebesar

0,659, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut: Dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel motivasi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} variabel motivasi sebesar $4,802 > 2,020$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 atau hipotesis pertama diterima, artinya ada pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,344. Nilai *R Square* 0,344. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,344 atau sama dengan 34,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 34,4\% = 65,6\%$) di pengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dan berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Avsec PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji parsial (Uji-t) yang diperoleh maka diketahui terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Diketahui dengan melihat nilai signifikan variabel motivasi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} variabel motivasi sebesar $4,802 > 2,020$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 atau hipotesis kerja diterima, artinya ada pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Avsec di PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok

Nilai koefisien determinasi keseluruhan (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,344. Nilai *R Square* 0,344. Besarnya angka koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah 0,344 atau sama dengan 34,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 34,4\% = 65,6\%$) di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ratna Sari (2017) yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Angkasa Di Bandar Udara Internasional Soekarno Hatta. Tingginya angka motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik maka menjadi keberhasilan suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dengan membagikan kuisioner secara online tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok, hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja Avsec PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok dengan pengaruh sebesar 34,4% dan sisanya 65,6 % di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran bagi perusahaan: Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan yang berpengaruh signifikan maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Avsec PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok, perusahaan harus lebih sering memberikan motivasi dengan melalui arahan, tindakan dan kata-kata yang dapat meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan Avsec secara baik.

Bagi penelitian selanjutnya: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendoman dan sarana informasi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Antara. (2021), Agustus Rabu 11 Pukul 10:31:00 WIB) <https://ntb.inews.id/berita/ppkmlevel-4-penumpang-di-bandaralombok-turun-76persen>.<https://ntb.inews.id/berita/ppkm-level-4-penumpang-dibandaralombokturun-76-persen>
- Dermawan. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Media Grafika.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Perkerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Lian, B. (2017). Kepemimpinan Dan Kualitas Pegawai. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Mangkunegara, A. (2017). Evaluasi Kinerja SDEM, Cetakan Kedelapan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Pratama, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Aviation Security Pada PT Angkasa Pura 1 Surakarta. (Doctoral Dissertation, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Cetakan Ke-satu. Bandung: Alfabeta
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Cetakan I, Multi Presidio