

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate

M Arifin Abdul Gani<sup>1</sup> Elisabeth Endang Prakosawati<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Tansportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan  
Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [170109001@sttkd.ac.id](mailto:170109001@sttkd.ac.id)<sup>1</sup> [endang.moerdopo@sttkd.ac.id](mailto:endang.moerdopo@sttkd.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Bandar Udara Sultan Babullah Ternate menciptakan sistem tata kelola perusahaan yang baik dan juga mempersiapkan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang meliputi *knowledge*, *skill* dan *attitude* untuk mewujudkan visi dan misi. Kemampuan sumber daya manusia petugas *Aviation Security* tersebut merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan berbagai sumber daya ekonomi yang baik secara makro maupun dari segi mikro terutama dalam suatu perusahaan penerbangan. Motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Disiplin adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan melakukan apa yang harus dilakukan, bahkan jika itu tidak menyenangkan atau tidak nyaman. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas *Aviation Security* Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menyediakan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada petugas *Aviation Security* (Avsec) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate serta dikuatkan dengan studi pustaka. Berdasarkan hasil T hitung yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan nilai T hitung sebesar 1.104 lebih kecil dari T tabel 2.051 dan nilai signifikan 0.279 yang dapat diartikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec). Berdasarkan hasil T hitung yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan nilai T hitung sebesar 9.095 lebih besar dari T tabel 2.051 dan nilai signifikan 0.00 yang dapat diartikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec). Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikan P value sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, dan Kinerja *Aviation Security* (Avsec)



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

### PENDAHULUAN

Bandara Sultan Babullah Ternate merupakan bandara yang terletak di Provinsi Maluku Utara, tepatnya di dekat Kota Ternate. Bandara ini dinamai sesuai dengan nama prajurit Indonesia Sultan Babullah dari Ternate. Bandara ini dikelola oleh Dinas Perhubungan Udara. Bandara ini merupakan akses utama menuju provinsi tersebut, dengan arus penumpang dan kargo yang cukup tinggi. Untuk mendukung keselamatan dan keamanan penerbangan, salah satu unit yang memegang peranan sangat penting dalam hal ini adalah unit keamanan penerbangan (Avsec). Berdasarkan data yang diperoleh dari (Peraturan Umum Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XXII/2010 Bab 1 butir 9) Avsec (*Aviation Security*) merupakan personel keamanan penerbangan yang telah (harus) memiliki lisensi atau surat tanda kompetensi personil (STKP) yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan

penerbangan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang Avsec selalu mengacu pada ketentuan ICAO (*International Civil Aviation Organization*). Peranan sumber daya manusia (SDM) *Aviation Security* yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan penerbangan. SDM merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan memegang peranan sangat penting bagi kesinambungan dan kelangsungan hidup perusahaan. SDM juga merupakan faktor penentu daya saing suatu perusahaan terhadap rival perusahaan lain di era globalisasi. Oleh karenanya itu, SDM setiap waktu harus dikembangkan, dikelola dan direncanakan semaksimal mungkin seperti perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan serta evaluasi guna mewujudkan tujuan perusahaan di masa mendatang.

Latief (2016), mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh petugas Avsec dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Kemudian, bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2018), bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu kinerja petugas Avsec merupakan salah satu faktor penunjang yang dapat mempengaruhi keamanan dan keselamatan penerbangan. Prosedur penanganan keamanan, penumpang dan pesawat di bandara sudah diatur agar tercipta standarisasi yang sama antara satu airline dengan airline lainnya pelaksanaan dilapangan. Kinerja Sedarmayanti (2016), merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dimensi dan Indikator Kinerja menurut Bangun (2017), yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

Jadi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil atau pencapaian yang didapatkan petugas Avsec yang telah melakukan suatu pekerjaan.

## **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, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada petugas *Aviation Security* (Avsec) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate serta dikuatkan dengan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini yakni petugas *Aviation Security* yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, menurut Sugiyono (2020), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan, menurut Arikunto (2019), mengatakan jika populasinya kurang dari 100 orang, maka diambil sampel lengkap secara keseluruhan, Artinya penelitian ini jumlah populasi 30 orang dan sampel 30 karena diambil keseluruhan dari populasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 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  $>$  dari  $r$  tabel dan dikatakan tidak valid apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)**

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikasi	Keterangan
X1.1	0,955	0,361	0,000	Valid
X1.2	0,880	0,361	0,000	Valid
X1.3	0,887	0,361	0,000	Valid
X1.4	0,835	0,361	0,000	Valid
X1.5	0,860	0,361	0,000	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)**

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikasi	Keterangan
X2.1	0,896	0,361	0,000	Valid
X2.2	0,940	0,361	0,000	Valid
X2.3	0,904	0,361	0,000	Valid
X2.4	0,931	0,361	0,000	Valid
X2.5	0,916	0,361	0,000	Valid

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikasi	Keterangan
Y1	0,947	0,361	0,000	Valid
Y2	0,966	0,361	0,000	Valid
Y3	0,937	0,361	0,000	Valid
Y4	0,933	0,361	0,000	Valid
Y5	0,943	0,361	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan pernyataan yang telah diuji dinyatakan valid, karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y**

Variabel	Nilai Cronbach'Alpha	Minimal Cronbach'Alpha Yang disyaratkan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,822	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,829	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,833	0,60	Reliabel

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

#### Hasil Uji Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Output Uji Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,635	1,447		1,130	,269

Motivasi	,109	,098	,105	1,104	,279
Disiplin	,871	,096	,861	9,095	,000

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 1,653, sedang nilai motivasi dan disiplin (b/koeffisien regresi) sebesar 0,109 dan 0,871 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:  $y = a + bX_1 + bX_2$   
 $y = 1,653 + 0,109X_1 + 0,871X_2$

1. Kostanta sebesar 1,635, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi adalah sebesar 1,635
2. Koeffisien regresi X1 sebesar 0,109 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,109 Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X1 terhadap Y adalah positif.
3. Koeffisien regresi X2 sebesar 0,871 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,871 Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X2 terhadap Y adalah positif.

### Hasil Uji T

Tabel 6. Hasil Output Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,635	1,447		1,130	,269
Motivasi	,109	,098	,105	1,104	,279
Disiplin	,871	,096	,861	9,095	,000

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen (Y). Adapun hasil uji T terdapat pada tabel berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil uji parsial didapatkan nilai t hitung sebesar 1,104 < 2051 dengan tingkat signifikansi 0,279 >  $\alpha = 0,05$ , maka Ha ditola
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja berdasarkan hasil uji parsial didapatkan nilai t hitung sebesar 9,095 > 2.051 dengan tingkat signifikansi 0,00 <  $\alpha = 0,05$ , maka Ha diterima

### Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Output Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	894,171	2	447,086	97,589	,000(a)
Residual	123,696	27	4,581		
Total	1017,867	29			

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung 97,589 > f tabel 3.35 dengan signifikan Pvalue sebesar 0,000 < 0,05. maka hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (Avsec) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate

Berdasarkan hasil T hitung yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai T hitung 1,104 < T tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi 0,279 >  $\alpha = 0,05$ , yang dapat diartikan

Ha ditolak. Sehingga motivasi tidak memiliki pengaruh kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Dalam hal ini petugas Avsec Bandar Udara Sultan Babullah Ternate kurang memiliki motivasi yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban kuesioner yang masih menjawab tidak setuju. Kurangnya motivasi tersebut dapat terjadi karenakan adanya ketidaksesuaian yang terjadi dalam bekerja. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seperti tujuan yang tidak jelas, takut gagal, kelelahan fisik atau mental, kurangnya dukungan sosial, ketidakcocokan dengan pekerjaan atau aktivitas, dan lingkungan yang negatif.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* (Avsec) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate**

Berdasarkan hasil T hitung yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai T hitung  $9,095 > T$  tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi  $0,000 > \alpha = 0,05$ , yang dapat diartikan Ha diterima. Sehingga disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas *Aviation Security* (Avsec) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Petugas Avsec Bandar Udara Sultan Babullah Ternate sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab pernyataan setuju, yang artinya ketika petugas Avsec memiliki disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* (Avsec) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate**

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f hitung  $97,589 > f$  tabel 3.35 dengan signifikan P value sebesar  $0,000 < 0,05$ . yang berarti motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja petugas *Aviation Security* Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Adanya motivasi dan disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

### **KESIMPULAN**

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* Bandar Udara Sultan Babullah Ternate, hasil T hitung yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai T hitung sebesar 1,104 lebih kecil dari nilai T table 2.051 dan nilai signifikan 0,279 dapat diartikan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security*.
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* Bandar Udara Sultan Babullah Ternate, dimana diperoleh T hitung sebesar 9.095 lebih besar dari nilai T tabel 2.051 dan nilai signifikan 0.000. Hal ini dapat diartikan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security*.
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* Bandar Udara Sultan Babullah Ternate, berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikan P value sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Petugas *Aviation Security* Bandar Udara Sultan Babullah Ternate.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara tentang Bandar Udara Sultan Babullah Ternate.

- Latief, Baharuddin (2016). The Effect of Career Development, Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 1-11.
- Peraturan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XXI/2010 Bab 1 butir 9 tentang *Aviation Security*.
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan.