
Research Article

“STUDI PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA PADA KINERJA PETUGAS AVSEC DI PT ANGKASA PURA II BANDARA RADIN INTEN II LAMPUNG”

Bella Cantika Hanafitri*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Insitut Informatika dan Bisnis Darmajaya - Lampung

Abstract

Keywords: PT Angkasa Pura II, Aviation Security, Performance, Work Motivation, Excellent Service

**Corresponding author:
E-mail: bellacantikahanafitri@gmail.com*

PT Angkasa Pura II (Persero) is one of the state-owned enterprises engaged in airport services in the West Indonesia region, including Radin Inten II Lampung International Airport. As an airport with international status, excellent service is a must, especially for Aviation Security (Avsec) officers who are the front line in maintaining passenger safety and comfort. However, the evaluation of Avsec's performance at Radin Inten II Airport showed a downward trend in the 2020-2022 period, both in terms of the number of officers with the predicate "very good" and "quite good." Several factors that influence this performance include discipline, responsibility, and technical constraints such as thoroughness in checking passengers and luggage. In addition, work motivation is one of the main issues, where the lack of support from superiors and appreciation for workloads has an impact on the work spirit of officers. This study aims to analyze the factors that influence the performance of Avsec officers and offer solutions to improve work motivation and efficiency, so that security and service standards can be maintained.

How to cite:

Hanafitri, B. C. (2023). Studi Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Pada Kinerja Petugas Avsec Di Pt Angkasa Pura Ii Bandara Radin Inten Ii Lampung, 2(1): 41-51

Pendahuluan

PT Angkasa Pura II (Persero), merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait Bandar Udara di wilayah Indonesia Barat. Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung merupakan salah satu kantor cabang dari PT. Angkasa Pura II (Persero), yang terletak di Candi Mas, Kec. Natar, Kab. Lampung Selatan, Lampung, sebagai Bandar Udara yang memiliki status Internasional, hal ini tentu memerlukan usaha yang paripurna dalam memberikan pelayanan yang prima kepada seluruh stake holder bandar udara agar kualitas pelayanan yang disediakan merupakan kualitas standar internasional.

Petugas Aviation Security (Avsec) yaitu salah satu unsur karyawan yang bertugas di terminal bandar udara. Sebagai petugas Front Liner yaitu orang yang bertanggung jawab untuk menangani Penumpang. Petugas Avsec dituntut agar dapat menunjukkan kinerja yang baik dengan memberikan pelayanan yang prima terhadap seluruh penumpang dan pengguna jasa bandar udara. Terdapat standarisasi minimal yang harus dipenuhi dalam pelayanan terhadap stake holder yang dikenal dengan istilah 3S+1C yaitu Safety, Security, Services dan Compliance. Petugas Avsec tentu harus memastikan keterpenuhan fungsi keamanan (security) penumpang berdasarkan regulasi pemerintah yang telah diamanatkan oleh UU Penerbangan serta Kementerian Perhubungan sebagai regulator dalam bentuk Peraturan Menteri serta produk regulasi turunan dari pemegang saham dalam bentuk Peraturan Direksi. dalam suatu perusahaan penerbangan seperti halnya di Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, segala hal dituntut agar berjalan dengan cepat dan tepat itulah tugas seorang Avsec, hal ini dilakukan agar seluruh acara kegiatan yang berlangsung didalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Kinerja petugas merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang petugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, Sutrisno dalam Hafidzi dkk (2019). menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai petugas berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement), Wilson Bangun (2012, p.231).

Kinerja petugas yang terjadi didalam suatu perusahaan dapat berdampak positif ataupun negatif dalam keberlangsungan perusahaan. Jika kinerja petugas didalam perusahaan baik (PT Angkasa Pura II, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yaitu hasil dari kinerja anggota tim yang baik, sedangkan kegagalan dalam mencapai tujuan yaitu hasil dari tidak optimalnya kinerja sumber daya manusia yang ada.

Standar Penilaian Kinerja Petugas Aviation Security (Avsec) di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung

Nilai	Kriteria
110-119,99	Sangat Baik
100-109,99	Baik
83-99,99	Cukup
66-82,99	Kurang
< 65,99	Sangat Kurang

Standar penilaian perusahaan berdasarkan nilai dan Kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Melihat kinerja di PT. Angkasa Pura II (persero) Bandar Udara Nilai Kriteria 110-119,99 Sangat Baik 100-109,99 Baik 83-99,99 Cukup 66-82,99 Kurang < 65,99 Sangat Kurang Internasional Radin Inten II Lampung ditentukan dari hasil kinerja petugas tersebut. Hasil penilaian kinerja petugas PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional radin inten II Lampung dilihat pada berikut ini:

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2020		2021		2022	
		Jumlah Petugas	%	Jumlah Petugas	%	Jumlah Petugas	%
110-119,99	Sangat Baik	10	20,40	8	16,32	7	14,28
100-109,99	Baik	23	46,93	27	55,10	28	57,14
83-99,99	Cukup	14	28,57	12	24,48	9	18,36
66-82,99	Kurang	2	2,08	1	2,04	3	6,12
< 65,99	Sangat Kurang	-	-	1	2,04	2	2,08
Jumlah Karyawan		49	100,00	49	100,00	49	100,00

Dari table diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Pesero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung mengalami penurunan, yang dapat terlihat dari jumlah petugas yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2020 Petugas yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 10 orang atau sekitar 20,40 dari 49 orang petugas, kemudian di tahun 2021 menurun menjadi 16,32% dari 49 orang Petugas dan di tahun 2022 kembali menurun menjadi 14,28% dari 49 orang petugas. Selain itu, di tahun 2020 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup

terdapat 28,57% petugas dan kemudian turun di tahun 2021 menjadi 24,48% dan di tahun 2022 jumlah petugas dengan predikat kinerja cukup kembali menurun menjadi 18,36%.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa petugas Aviation security secara langsung di Bandar Udara Raden Inten II, bahwa perusahaan menuntut karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat secara maksimal sesuai prosedur yang telah ditetapkan, disiplin dan tanggung jawab dalam berkerja mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi hal yang terjadi yaitu masih adanya petugas yang kurang teliti saat terjadinya penumpang yang ramai dalam melakukan pengecekan (x-ray, wtmd, dan hhmd) pada penumpang (seperti halnya, masih adanya penumpang yang lolos masuk keterminal tanpa membawa bording pass) dan barang bawaan penumpang (seperti halnya, masih adanya barang bawaan penumpang yang lolos dalam pengecekan oleh petugas, yaitu barang-barang dalam katagori bahaya (dangerous), hal itu dapat mengakibatkan kelalaian yang amat fatal jika sering terjadi bagi perusahaan atau pun keselamatan para penumpang saat melakukan penerbangan.

Motivasi - motivasi dari tiap individu yang dapat 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. Karena Avsec merupakan keamanan bandara yang menompong jalan masuknya seluruh penumpang yang ingin masuk keterminal dan melakukan penerbangan. Berdasarkan hasil observasi di Bandar Udara Radin inten II terdapat fenomena, yaitu kurangnya motivasi kerja yang diakibatkan, masih adanya petugas yang merasa jika tuntutan kerja tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki petugas dan berdampak kurangnya semangat dalam berkerja, serta kurangnya dukungan yang diberikan atasan kepada petugas dalam memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dan tidak adanya bonus/hadiah khusus yang didapatkan petugas yang telah menghabiskan banyak tenaga saat terjadinya penumpukan penumpang yang ramai diterminal. Sesuai dengan penelitian Iswandani (2016) yang mengatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan adanya motivasi petugas yang

tinggi maka kinerja petugas Avces akan berjalan dengan baik namun apabila motivasi yang dimiliki petugas kurang maka akan menghambat kinerja petugas tersebut. Oleh sebab itu beban tugas yang banyak mempengaruhi kinerja seseorang dalam bertugas, jika beban kerja yang diberikan tinggi maka kinerja petugas akan turun.

Tinjauan Pustaka

Menurut Gani, dkk (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya untuk pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian didalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis, sesuai dengan apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Menurut Kasmir (2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan, Hafidzi dkk (2019). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447).

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung petugas dalam bekerja yang berasal dari lingkungan Misalnya:

1. Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2. Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diorganisasi.
3. Lingkungan kerja, suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
4. Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
5. Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

Menurut Hasibuan (2017:95) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesediaan
Kesediaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesediaan ini dicerminkan oleh karyawan yang menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja.
Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran.
Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan.
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas.
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama.
Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara

vertical maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan.
Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
8. Kepribadian.
Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa.
Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan.
Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab.
Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Menurut Rivai (2015, p 607), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hafidzi dkk (2019), motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Indikator Motivasi Kerja

1. Intrinsik
Motivasi instrinsik adalah motif -motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman: 2017). Menurut Herzberg

(Luthans, 2016: 160) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Vol. 1 No. 2 Desember 2018 ISSN: 1979-5408 22 Motivasi instrinsik adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan (Hasibuan: 2016)

2. Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang yang dikenal dengan teori hygiene. Menurut Herzberg (Luthans, 2016: 160). (Yusuf, 2021) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik suatu dorongan yang tumbuh dari luar pegawai yang membantu menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang sehingga individu dapat memicu semangatnya dalam bekerja karena adanya jenjang karier yang terbuka, keselamatan kerja yang dirasakan pegawai baik dan harapan terhadap kompensasinya terpenuhi.

Beban Kerja

Kusuma dkk (2020:165) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya, Menurut Aslian (2019). Mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu, Assa dkk (2019).

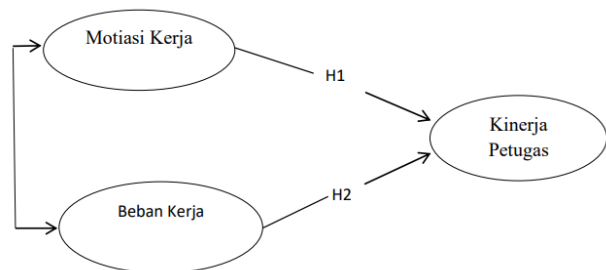
Menurut Kusuma dkk (2020:165), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. 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.

3. Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengecekan penumpang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
4. Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan penumpang.
5. Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka peneliti yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut:



Metodelogi Penelitian

Jenis penelitian yaitu suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis agar mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2019).

Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan

yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (AVSEC) PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Internasional Udara Radin Inten II Lampung.

Data ini dikumpulkan khusus agar dapat menjawab masalah dalam penelitian yaitu mengenai Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (AVSEC) PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II.

Karakteristik populasi No Jawaban Kode Bobot Nilai 1 Sangat Tidak Setuju STS 1 2 Tidak Setuju TS 2 3 Cukup Setuju CS 3 4 Setuju S 4 5 Sangat Setuju SS 5 dalam penelitian ini adalah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II sebanyak 143 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2019) sampling Purposive yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tentu. Pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Berdasarkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah petugas Aviation Security yang berjumlah 49 orang.

No	Jabatan Karyawan	Jumlah
1	AVSEC	49
2	PKP-KK	25
3	TIS	6
4	CSO	4
5	Garbarata	3
6	Infrastruktur	7
7	Listrik	7
8	IT	4
9	Administrasi	8
10	Cleaning Service	30
Jumlah		143 Orang

Sumber: Data PT Angkasa Pura II Lampung

Metode Analisis Data

Metode analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang identitas dan latar belakang karyawan secara keseluruhan. Metode analisis deskriptif berguna untuk mendapatkan gambaran mengenai identitas serta latar belakang karyawan secara keseluruhan.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja petugas (Y) maka penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Petugas

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Beban Kerja

a = Konstanta

et = error tern

b₁b₂ = Koefisien regresi

Pengujian Hipotesis

Uji F atau Uji Simultan

Ho = Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasan Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung

Ha = Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasan Pura II (Persero) II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung Kriteria Pengujian: Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Uji t atau Uji Parsial

1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Petugas Aviation security (AVSEC) PT. Angkasan Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung

Ho = Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) Petugas Aviation Security (AVSEC) PT Angkasan Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung

Ha = Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap

Kinerja (Y) Petugas Aviation Security PT Angkasan Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung b. Kriteria pengujian: Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Beban Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y) Petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasan Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung
Ho = Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) Petugas Aviation Security PT. Angkasan Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung
Ha = Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Petugas Aviation Security PT Angkasan Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Hasil

Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan uji deskripsi jawaban responden.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	42	85.7%
Perempuan	7	14.3%
Total	49	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 42 responden atau sebesar 85,7%, artinya sebagian besar petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 tahun	19	38.8%
26-30 tahun	19	38.8%
31-35 tahun	5	10.2%
36-40 tahun	2	4.1%
41-45 tahun	4	8.2%
Total	49	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, paling banyak berusia 20-25 tahun dan 26-30 tahun yang berjumlah 19 responden atau sebesar 38.8%, artinya sebagian besar petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, dalam penelitian ini berusia 20-25 tahun dan 26-30 tahun.

Usia	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	49	100%
D3	0	0.0%
S1	0	0.0%
S2	0	0.0%
Total	49	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, paling banyak memiliki pendidikan terakhir, yaitu SMA yang berjumlah 49 responden atau sebesar 100%, artinya sebagian besar petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir, yaitu SMA.

Usia	Jumlah	Persentase
0-2 Tahun	10	20.4%
3-4 Tahun	10	20.4%
5-6 Tahun	18	36.7%
> 7 Tahun	11	22.4%
Total	49	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, paling banyak memiliki masa kerja, 5-6 Tahun yang berjumlah 18 responden atau sebesar 36,7%, artinya sebagian besar petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, dalam penelitian ini memiliki masa kerja, 5-6 Tahun.

Hasil Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	18.435
Motivasi Kerja	0.669
Beban Kerja	-0.212

Sumber : Data Diolah, 2023

$$Y = 18,435 + 0,669X_1 - 0,212X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 18,435 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel motivasi kerja dan beban kerja maka besarnya kinerja adalah 18,435 satuan.
2. Koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,669 satu satuan.
3. Koefisien beban kerja, artinya jika beban kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar -0,212 satu satuan

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	0,752	0,566

Sumber : Data Diolah, 2023

Diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,566 artinya variabel motivasi kerja dan beban kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,752 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut:

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Perhitungan pada motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasan Pura (Persero) II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung.

Uji Parsial T

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Beban Kerja Terhadap Kinerja	0,004	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada motivasi kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasan Pura (Persero) II Bandar Udara Internasional

Radin Inten II Lampung

2. Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada beban kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,004) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasan Pura (Persero) II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung

Pembahasan

Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja adalah stimulus ataupun rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Menurut Hafidzi dkk (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) didapat perhitungan pada pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasan Pura (Persero) II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung. Hasil tersebut didukung penelitian yang dilakukan Carina Stevany, Hikma (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, artinya motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu PT. Angkasan Pura (Persero) II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, sebaiknya memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan sebaiknya perusahaan menaikkan gaji karyawan sehingga dapat memotivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja yang berat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikarenakan dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Menurut Kusuma dkk (2020) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) didapat perhitungan pada pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai $\text{sig} (0,004) < \text{Alpha} (0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas Aviation Security PT. Angkasan Pura (Persero) II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung. Hasil tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, Onsardi (2020) variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya, jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu PT. Angkasan Pura (Persero) II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, perusahaan harus memberikan waktu yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dikarenakan jika waktu tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan maka petugas akan mengalami kelelahan dan tidak fokus melakukan pekerjaannya sehingga target kerja tidak tercapai.

Pembahasan Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja adalah stimulus ataupun rangsangan bagi setiap Karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Kusuma dkk (2020) adalah sekumpulan atau

sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikarenakan dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-F) didapat perhitungan pada pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas Aviation Security PT. Angkasan Pura (Persero) II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung. Hasil tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Carina Stevany, Hikma (2023), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas dan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, Onsardi (2020) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja petugas artinya jika motivasi kerja meningkat dan beban kerja menurun maka kinerja petugas meningkat. Oleh karena itu PT. Angkasan Pura (Persero) II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung, harus memperhatikan motivasi kerja dan beban kerja petugas sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Aviation Security (AVSEC) di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Sebaliknya, beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan kinerja karyawan.

Studi ini menemukan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana didukung oleh penelitian Carina Stevany dan Hikma (2023). Sementara itu, penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi PT Angkasa Pura II (Persero) untuk memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mempertimbangkan waktu yang tepat untuk penyelesaian pekerjaan guna menghindari kelelahan dan menurunkan beban kerja yang berlebihan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat meningkat dan beban kerja dapat dikelola dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja petugas AVSEC secara keseluruhan. Ilaiian valuasi PT. Bukalapak.com Tbk menggunakan metode Discounted Cash Flow (DCF) dan Relative Valuation menunjukkan bahwa nilai intrinsik sahamnya lebih rendah daripada nilai pasar, yang mengindikasikan bahwa saham tersebut dianggap overvalued. Temuan ini menyarankan agar investor menghindari membeli saham atau mempertimbangkan untuk menahannya jika sudah memilikinya, karena valuasi pasar saat ini tidak mencerminkan kinerja keuangan perusahaan, terutama mengingat kerugian yang dialami pada tahun 2020 dan 2021. Ketidaksesuaian antara peningkatan transaksi e-commerce dan stagnasi pertumbuhan saham menimbulkan kekhawatiran tentang stabilitas keuangan, dengan kemungkinan investasi yang digunakan untuk aktivitas promosi alih-alih pertumbuhan yang berkelanjutan. Penelitian ini menyoroti pentingnya transparansi informasi dari manajemen untuk mencegah kesalahpahaman di kalangan investor, menekankan perlunya pendekatan yang lebih hati-hati dalam berinvestasi di PT. Bukalapak.com Tbk hingga kesehatan keuangannya membaik.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 11(2), 44-52.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Burnaya, D. A., & Suwitho, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(6).
- Darmajaya IBI. (2020). *Panduan Penyusunan Karya Ilmiah*. Jurusan Manajemen.
- Gani, M. U., Hairuddin, A., Sinring, B., & Arifin, Z. (2017). Motivation, Competence, and Organizational Commitment's Effect on Lecturers' Job Satisfaction and Lecturers' Performance. *IRA-International Journal of Management and Social Sciences*, 6(3), 419-428.
- Hafizi, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 6(1).
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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*, 13(2), 305-319.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kusuma, M., & Welly, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. *Jurnal Ekombis Review*, 8(2), 205-214.
- PT Angkasa Pura II. (2020). Retrieved from Angkasa Pura II: <https://www.angkasapura2.co.id/id/about?activeTab=award>
- Rivai, V. Z., Mansyur, R., Thoby, M., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Saraswati, L. A., & Kusuma, N. M. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Aviation Security di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 381-390.
- Setiawan, T., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2020). The Influences of Organizational Culture, Job

-
- Satisfaction, and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 25-36.
- Steffany, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadi. *eCo-Buss*, 5(3), 857-866.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Intrinsik terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23-37.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.