

# PENGARUH INSENTIF, SARANA PENDUKUNG, DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI UNIT *AIRPORT RESCUE AND FIRE FIGHTING (ARFF) PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA ADI SOEMARMO BOYOLALI*

<sup>1</sup>Nanda Muchammad Farhan Taufik, <sup>2</sup>Desiana Rachmawati

<sup>1), 2)</sup> *D4 Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan*

## Abstrak

*Permasalahan tentang keselamatan dan keamanan di Indonesia terus menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam dunia penerbangan. Dalam lingkup bandar udara terdapat unit yang menangani suatu insiden yang tidak diinginkan terjadi dalam bandar udara yaitu unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh insentif, sarana pendukung, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai Unit Airport Rescue kerja pegawai Unit ARFF PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Penelitian ini menggunakan rancangan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ARFF di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi linier berganda, Uji T dan Uji F. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, sarana pendukung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sarana pendukung menjadi variabel yang dominan paling berpengaruh yaitu motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,521.*

**Kata kunci:** *Insentif, Sarana Pendukung, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja.*

## Abstract

*Issues regarding safety and security in Indonesia continue to be a matter of concern in the world of aviation. Within the scope of the airport there is a unit that handles an unwanted incident occurring at the airport, namely the Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) unit. This study aims to analyze the effect of Incentives, support means, and human resource competency on the work motivation of employees at airport rescue and firefighting (ARFF) PT.Angkasa Pura I Adi Soemarmo Boyolali Airport. This study used a quantitative research method design. The population in this study was ARFF employees at PT.Angkasa Pura I Adi Soemarmo Boyolali Airport. The sample in this study amounted to 31 respondents. The data collection technique used an online questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple linear regression, T test and F test. The data analysis technique used in this study is SPSS version 22. The results of this study indicate that incentives have no effect on work motivation, support facilities have no effect on work motivation, and human resource competence has no effect on work motivation. Supporting facilities become the most influential dominant variable, namely work motivation with a regression coefficient value of 0.521.*

**Keywords:** *Incentives, Supporting Facilities, Human Resource Competence, and Work Motivation.*

## Pendahuluan

SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, pegawai, dan masyarakat, menurut Hasibuan (2016). SDM merupakan salah satu model yang berperan penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. SDM adalah aset yang harus dirawat, dikelola secara teratur dan sistematis yang akan menghasilkan kualitas SDM yang mumpuni dan kompetitif.

---

<sup>1</sup> Email address: [190809516@students.sttkd.ac.id](mailto:190809516@students.sttkd.ac.id), [desiana.rachmawati@sttkd.ac.id](mailto:desiana.rachmawati@sttkd.ac.id)

Received 20 Februari 2023, Available online 30 Juli 2023

ARFF adalah unit yang bertugas menjaga keselamatan para pengguna jasa bandara. ARFF selalu siap mengantisipasi setiap kejadian gawat darurat seperti kecelakaan sampai kebakaran yang terjadi di bandara. Tanggung jawab yang besar membutuhkan kemampuan yang besar pula. Dalam kecelakaan pesawat, keadaan korban yang akan diselamatkan berbagai macam keadaannya seperti ada yang terluka, terjepit dan terjebak di dalam pesawat, ada yang meninggal dunia, bahkan ada yang tidak terluka. Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : SKEP/94/IV/98 (1998) ARFF selalu dituntut untuk siap dalam tiap situasi gawat darurat dan harus dapat mengerahkan kendaraan operasi ke lokasi kejadian dalam waktu tidak lebih dari 3 menit.

Insentif mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap motivasi kerja dimana di bagian unit ARFF akan sangat merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja masing-masing. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja dapat dicapai secara maksimal. Hasil penelitian yang relevan menurut Bakti (2021) Pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja, terbukti dan disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

SDM yang berkualitas diwujudkan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang tepat dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan motivasi kerja bagi para karyawan di bagian unit ARFF. Motivasi kerja dapat terbentuk salah satunya karena adanya sarana pendukung yang penting dalam keberlangsungannya sebuah sistem pengorganisasian. Hasil penelitian Bohari (2019) menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Faktor kemampuan dalam kompetensi SDM juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja yang baik pun tidak akan tercapai. Hasil penelitian yang relevan menurut Nurhayati (2017) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan Semarang Timur melalui motivasi. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Insentif**

Insentif menurut Suparyadi (2015) merupakan segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan individu, sehingga untuk memperoleh keseimbangan sisiologis, psikologis, dan sosiologis maka insentif juga harus diperoleh. Insentif juga merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas kerja mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **Sarana pendukung**

Sarana menurut Moenir (2016) adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

### **Kompetensi SDM**

kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membentuk satu karakteristik diri dan menjadi perilaku yang diperlukan untuk menjadi suatu kinerja yang diharapkan sehingga dalam kategori kinerja menjadi lebih baik dan dalam proses penyelesaiannya dapat terlaksana secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi sebagai karakteristik dasar manusia yang diambil dari pengalaman nyata (tampak dari perilaku) ditemukan dapat mempengaruhi atau dapat dipergunakan untuk memprediksi tingkat kinerja individu ditempat kerja atau kemampuan dalam mengatasi suatu permasalahan pada situasi tertentu.

## Motivasi Kerja

Menurut Kinicki dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses psikologi yang ditampilkan melalui perilaku. Sedangkan menurut Wood dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja menggambarkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang dilakukannya.

## Pengembangan Hipotesis

H1: Insentif berpengaruh parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Unit ARFF PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

H2: Sarana Pendukung berpengaruh parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Unit ARFF PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

H3: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Unit ARFF PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

H4: Insentif, saranapendukung, dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Unit ARFF PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini diperoleh menggunakan teknik analisis data berupa regresi linear berganda dengan uji T dan uji F. Untuk mendukung penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini melalui teknik penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Hasil regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel , kualitas pelayanan, persepsi harga, kepuasan konsumen. Untuk jumlah sampel penelitian ini sebanyak 21 responden. Analisis ini menghubungkan lebih dari dua variabel sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil regresi linier berganda

	Unstandardized Coefficients
Model (Constant)	B 11,092
Insentif	0,287
Sarana Pendukung	0,521
Kompetensi SDM	-0,291

**Sumber:** Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil data tersebut dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 11,092 + 0,287X_1 + 0,521X_2 - 0,291X_3 + e$

Hasil dapat dijelaskan dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstan 11.092, berarti jika tidak ada variabel insentif, sarana pendukung dan kompetensi SDM maka besarnya motivasi kerja sebesar 11.092.

### b. Hasil uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Insentif, Sarana pendukung, Kompetensi SDM, terhadap Motivasi kerja secara parsial. Yaitu:

**Tabel 2.** Hasil uji T

Variabel	t	Kriteria Sig	Sig	Keterangan
Insentif	1.173	<0,05	0,257	H1 ditolak
Sarana pendukung	1.140	<0,05	0,270	H2 ditolak
Kompetensi SDM	-.407	<0,05	0,689	H3 ditolak

**Sumber:** Data Primer (2022)

### c. Hasil uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

**Tabel 3.** Hasil uji F

Variabel	F	Kriteria Sig	Sig	Keterangan
X1,X2,X3	1.413	<0.05	0.273 <sup>b</sup>	H4 ditolak

**Sumber:** Data Primer (2022)

Diketahui nilai sig 0.273 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel X, X2, dan X3 terhadap Y.

### d. Hasil uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Fungsi dari R Square ini untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Data dari penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 <sup>a</sup>		.200	.058

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Diketahui nilai Adjusted R Square .058 atau 5.8% sehingga variabel Insentif (X1), Sarana pendukung (X2), Kompetensi SDM (X3), mempengaruhi Motivasi kerja (Y) sebesar 5.8% dan sisanya 94.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan mengenai hasil di atas antara lain yaitu:

#### 1. Insentif yang tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja unit ARFF

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel Insentif terhadap Motivasi kerja unit ARFF mempunyai nilai koefisien 0,287 dan nilai signifikansi  $0,257 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya jika variabel insentif ditingkatkan maka variabel motivasi kerja tidak akan terpengaruh. Dengan kata lain, perubahan motivasi kerja petugas unit ARFF tidak terjadi akibat dari pemberian insentif.

#### 2. Sarana pendukung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja unit ARFF

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel sarana pendukung terhadap Motivasi kerja unit ARFF mempunyai nilai koefisien 0,521 dan nilai signifikansi  $0,270 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sarana pendukung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya jika variabel sarana pendukung ditingkatkan maka variabel sarana pendukung tidak berpengaruh.

#### 3. Kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja unit ARFF

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM terhadap Motivasi kerja unit ARFF mempunyai nilai koefisien -0,291 dan nilai signifikansi  $0,689 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya jika variabel kompetensi SDM ditingkatkan maka variabel kompetensi SDM tidak akan berpengaruh. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa Hipotesis (H3) yaitu kompetensi SDM berpengaruh terhadap motivasi kerja unit ARFF tidak dapat diterima.

#### 4. Insentif, sarana pendukung, dan kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja unit ARFF

Dari tabel uji F menunjukkan angka  $0,273 > 0,05$  membuktikan bahwa secara simultan X1, X2 dan X3 tidak berpengaruh terhadap Y. Hal ini semakin dibuktikan dengan hasil uji koefisiensi determinasi dengan angka Adjusted R square 0,058 atau 5,8% yang merupakan angka sangat kecil untuk besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain dari yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan baik dan tidaknya insentif dan sarana pendukung yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawainya serta pegawai yang berkompoten sesuai dengan bidang kerjanya maka motivasi kerja pegawai tidak akan berubah.

## Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel insentif tidak berpengaruh terhadap terhadap motivasi kerja pegawai Unit ARFF PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Dapat disimpulkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya jika variabel insentif ditingkatkan maka variabel motivasi kerja tidak akan terpengaruh. Dengan kata lain, perubahan motivasi kerja petugas unit ARFF tidak terjadi akibat dari pemberian insentif.

2. Berdasarkan hasil pengujian bahwa sarana pendukung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Unit ARFF PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Dapat disimpulkan bahwa variabel sarana pendukung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya jika variabel sarana pendukung ditingkatkan maka variabel sarana pendukung tidak berpengaruh.
3. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Unit ARFF PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya jika variabel kompetensi SDM ditingkatkan maka variabel kompetensi SDM tidak akan berpengaruh.
4. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel insentif, sarana pendukung dan kompetensi SDM secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Unit ARFF PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain dari yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan baik dan tidaknya insentif dan sarana pendukung yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawainya serta pegawai yang berkompoten sesuai dengan bidang kerjanya maka motivasi kerja pegawai tidak akan berubah.

## Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, sarana pendukung dan kompetensi SDM tidak berpengaruh ke motivasi kerja. maka perusahaan khususnya unit ARFF di bandar udara Adi Soemarmo perlu untuk memfokuskan pada hal lain, seperti gaya kepemimpinan manajer untuk meningkatkan motivasi kerja petugas ARFF. Berdasarkan penelitian ini motivasi kerja yang harus lebih ditingkatkan lagi terutama pada aspek penghargaan terhadap prestasi kerja dan peluang untuk peningkatan grade.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini adalah pada responden yang kecil. Maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperoleh responden dalam jumlah yang lebih besar minimal 30 orang responden. Dan menambah penelitian yang belum ada dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Ahmad, M., & Marwan. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Riset Manajemen Dan Publik*, 1(1), 1–11.
- Alhudhori, M., Adriani, E., MS, M. Z., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 177.
- Anggi, R., Kusdi, R., & Hamidah, N. (2011). pengaruh insentif material dan non-material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. PT Temprina Media Grafika Surabaya. Fakultas Ilmu Administrasi.
- Basori, M. A. N., Prahawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–158.

Bohari, Ansar, & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUM: Journal of Management*, 2(3).

Kurnia, B. (2021 september). Pengaruh insentif, sarana pendukung, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai PT. Angkasa Pura I Unit ARFF Bnadar Udara Adi Soemarmo Solo.

Nurhayati. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2 (2), Hal: 79-91.

Nurmansyah, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. *Atrabis*, 86–97.

Sahputra, R., Hafasnuddin, & Bahri, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Teungku pada Lembaga Dayah di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 7(1), 1–12.

Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 76. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i1.1078>