

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Aviation Security di Bandar Udara Mutiara SIS Al-Jufri Palu

<sup>1,\*</sup> Elnia Frisnawati, <sup>2</sup> Michael Prayoga Gerosi

<sup>1,\*)</sup> *Jurusan Manajemen Transportasi Udara  
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta  
[elniafrisna0@gmail.com](mailto:elniafrisna0@gmail.com)*

<sup>2)</sup> *Jurusan Manajemen Transportasi Udara  
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta*

### Article history:

Received August 13, 2024

Revised December 2, 2024

Accepted December 16, 2024

### Abstract

*This study aims to determine (1) whether organizational culture influences the performance of AVSEC officers at Mutiara Sis Al-Jufri Airport, Palu, (2) whether work motivation influences the performance of AVSEC officers at Mutiara Sis Al-Jufri Airport, Palu, and (3) whether organizational culture and work motivation simultaneously influence the performance of AVSEC officers at Mutiara Sis Al-Jufri Airport, Palu. This study was conducted from May 1 to June 30, 2024 at Mutiara Sis Al-Jufri Airport, Palu. This study uses a quantitative method with a type of survey conducted on AVSEC officers and passengers using a questionnaire distribution. In this study, questionnaires were distributed to 97 AVSEC officers and 97 passengers. The data analysis techniques used were normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, and determination coefficient test ( $R^2$ ). The results of the study show that: (1) organizational culture has a positive influence on the performance of AVSEC officers at Mutiara Sis Al-Jufri Airport, Palu, (2) work motivation has a positive influence on the performance of AVSEC officers at Mutiara Sis Al-Jufri Airport, Palu, and (3) organizational culture and work motivation simultaneously have a positive influence on the performance of AVSEC officers at Mutiara Sis Al-Jufri Airport, Palu.*

**Keywords:** *organizational culture, officer performance, work motivation*

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang keilmuan yang merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada pengembangan dan unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk mengelola unsur sumber daya manusia agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas baik dalam pelaksanaan pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dan kesuksesan manajemen SDM dalam suatu organisasi perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun [1].

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya agar memiliki prestasi kerja, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan menjadi sumbangan yang optimal terkait kemajuan dan jalannya suatu perusahaan [2] [3]. Usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan diantaranya adalah dengan mengelompokkan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan agar dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan pemahaman yang dimiliki setiap karyawan. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah motivasi kerja dan budaya organisasi [4] [5]. Budaya organisasi adalah abstraksi dari kepentingan perusahaan yang diturunkan ke dalam bentuk nilai-nilai yang melekat pada sebuah sikap dan perilaku sehingga menjadi sebuah standar dalam bekerja [6]. Dengan demikian, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena disini tertanam nilai-nilai, peraturan dan norma-norma yang harus dianut oleh semua unsur dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat diciptakan dengan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, juga dengan sesama rekan kerja [7]. Gaya manajemen yang berkaitan tentang bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, serta pengendalian yang dilakukan akan mencerminkan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan tersebut [8].

Perusahaan harus lebih sering memberikan motivasi dengan melalui arahan. Tindakan dan kata-kata

yang dapat meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk atau sebaliknya. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Pekerjaan di dunia transportasi udara membutuhkan tingkat konsentrasi dan fokus yang tinggi karena ini berkaitan dengan keamanan dan keselamatan petugas serta penumpang, sehingga kinerja karyawan yang berkualitas baik sangat dibutuhkan di industri ini.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja petugas AVSEC. Serta untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AVSEC dan apakah budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja petugas AVSEC. Penelitian ini berupaya memahami sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja AVSEC.

## Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan di sini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan 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 atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan [1].

**Populasi dan sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah petugas Aviation Security yang berjumlah 97 orang dan penumpang yang berjumlah 3100 orang di Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu untuk dijadikan sebagai bahan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas Aviation Security Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel untuk penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Yang dipilih peneliti dalam mengambil sampel untuk petugas AVSEC sendiri dalam penelitian adalah *sampling jenuh*, *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel [9]. Sedangkan penentuan sampel untuk penumpang menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan 10%.

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

di mana  $n$  adalah jumlah sampel,  $N$  adalah besar populasi,  $e$  adalah batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar  $e = 10\%$ . Dengan  $N = 3100$ , persamaan (1) akan menghasilkan harga  $n = 96,88$  atau dibulatkan menjadi 97 orang.

**Teknik pengumpulan data.** Teknik pengumpulan data dapat dilakukan berbagai setting, sumber, dan cara. Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner atau angket. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini dapat dilihat di Lampiran 1, Lampiran 2, dan Lampiran 3. Metoda ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [9].

**Uji instrumen.** Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen diuji validitasnya dengan menggunakan 30 sampel. Kriteria penilaian uji validitas ini yakni:

- a. jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig 0,1) maka item-item pertanyaan atau pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig 0,1) maka item-item pertanyaan atau pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Guna mengetahui nilai  $r$  tabel, sebelumnya harus diketahui nilai  $df$  (degree of freedom) dengan rumus:

$$df = N - 2 = 30 - 2 = 28$$

$N$  adalah jumlah sampel. Pada tabel  $r$  pilih  $df = 28$  dengan signifikansi 0,1 dan uji 2 sisi, maka didapatkan  $r$  tabel dengan nilai 0,306.

**Uji reliabilitas.** Dalam penelitian ini dalam menguji realibitas masing-masing instrumen peneliti menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Instrumen dikatakan reliabel (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut konsisten atau stabil dan variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 [10].

### Teknik Analisis Data

**Uji normalitas.** Terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik [10]. Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini.

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,1$  maka distribusi data normal.
- b. jika nilai signifikan  $< 0,1$  maka distribusi data tidak normal.

**Uji mulikoloneritas.** Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji keberadaan korelasi antara variabel independen dan model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* atau VIF [10].

- a. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka terdapat korelasi yang terlalu besar diantara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain (terjadi multikolinieritas).
- b. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji heterokedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Bila terjadi gejala heterokedastisitas akan menimbulkan Alibat varians koefisien regresi menjadi minimum dan confidence interval melebar sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi

**Uji hipotesis.** *Analisis regresi linier berganda* – Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (2)$$

dengan ketentuan  $a$  adalah nilai konstanta,  $\hat{Y}$  adalah variabel terikat kinerja petugas,  $X_1$  adalah variabel bebas budaya organisasi,  $X_2$  adalah variabel bebas motivasi kerja,  $b_1$  adalah nilai koefisien regresi  $X_1$ ,  $b_2$  adalah nilai koefisien regresi  $X_2$ , dan  $e$  = standar error (tingkat kesalahan) yang di sini digunakan harga 0,1 (10%).

*Uji T parsial* – digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan [10]. Kriteria pengujiannya,

- a. Jika variabel bebas  $> 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

b. Jika variabel bebas  $< 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Uji  $F$  – digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama atau simultan terhadap variabel dependen [10]. Kriteria pengujiannya,

- a. Jika nilai signifikan  $< 0.05$ , maka model dikatakan layak untuk dijadikan dasar penelitian.
- b. Jika nilai signifikan  $> 0.05$ , maka model dikatakan tidak layak untuk dijadikan dasar penelitian.

*Koefisien determinasi* – bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat dalam output SPSS. Bila koefisien determinasi  $R^2 = 1$  maka variabel bebas berpengaruh 100% terhadap variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square, namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square karena disesuaikan dengan variabel independen yang digunakan dalam penelitian [11].

## Hasil dan Pembahasan

**Karakteristik responden.** Karakteristik responden petugas dan penumpang berturut-turut diperlihatkan dalam Tabel 1 dan Tabel 2.

**Tabel 1. Karakteristik responden petugas**

Karakteristik Petugas AVSEC	Total
Laki laki dan Perempuan	97
Usia 20-29Thn	26
Usia 30-39 Thn	48
Diatas 40Thn	23
Lama Bekerja Kurang dari 5thn	65
Kurang dari 5 tahun	32

Sumber : Peneliti

**Tabel 2. Karakteristik responden penumpang**

No.	Karakteristik responden penumpang	Jumlah	Total	
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	47	97
		Perempuan	50	
2.	Usia	17-25 Tahun	33	97
		26-40 Tahun	46	
		Diatas 40 Tahun	18	
3	Frekuensi penggunaan moda transportasi udara	1-5 kali	52	97
		5-10 kali	29	
		Lebih dari 10 kali	16	

Sumber : Peneliti

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 3. Terlihat dalam tabel bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.168, yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data-data variabel di atas berdistribusi normal karena nilai sig > 0,1.

**Tabel 3. Hasil uji normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	71162909
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,119
	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,168

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan oleh Tabel 4. Terlihat dalam tabel bahwa nilai *tolerance* untuk variabel budaya organisasi  $X_1$  dan motivasi kerja  $X_2$  adalah 0,275 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel budaya organisasi dan motivasi kerja adalah 3,640 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

**Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	40.759	1.386		29.410	.000		
BUDAYA ORGANISASI	.143	.060	.497	2.377	.020	.275	3.640
MOTIVASI KERJA	-.103	.097	-.223	-2.067	.040	.275	3.640

a. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS

Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada Tabel 5. Berdasarkan pada tabel ini dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi  $X_1$  sebesar 0,115 dan untuk variabel motivasi kerja  $X_2$  sebesar 0,961. Juga terlihat bahwa semua nilai signifikan > 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6.842	1.768		3.870	.000
	BUDAYA ORGANISASI	-.126	.079	-.300	-1.592	.115
	MOTIVASI KERJA	.006	.131	.009	.049	.961

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Hasil regresi linier berganda diperlihatkan pada Tabel 6. Tabel menunjukkan bahwa koefisiensi untuk variabel budaya organisasi  $X_1$  sebesar 0,142, variabel motivasi kerja  $X_2$  sebesar 0,103, dan konstanta sebesar 40,759. Dengan demikian persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 40,75 + 0,143 X_1 + -0,103 X_2 + e \quad (3)$$

**Tabel 6. Hasil regresi linier berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	40.759	1.386		29.410	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.143	.060	.497	2.377	.020
	MOTIVASI KERJA	-.103	.097	-.223	-2.067	.040

a. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS

Tabel 7 menunjukkan hasil dari uji T. Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel budaya organisasi  $X_1$  terhadap variabel kinerja petugas AVSEC  $Y$  adalah sebesar 0,020 (yang berarti  $< 0,05$ ) dan nilai  $t$  hitung 2,377 (yang berarti  $> 1,661$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas AVSEC. Artinya,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis pertama pelatihan pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu dapat diterima.

**Tabel 1. Hasil uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.759	1.386		29.410	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.143	.060	.497	2.377	.020
	MOTIVASI KERJA	-.103	.097	-.223	-2.067	.040

a. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS

**Variabel budaya organisasi terhadap kinerja petugas AVSEC.** Berdasarkan Tabel 7 juga diketahui nilai Sig. untuk pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 0,040 (artinya,  $< 0,05$ ) dan nilai  $t$  hitung -2,067 (yang berarti  $> 1,661$ ), sehingga dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja  $X_2$

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas AVSEC Y. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis pertama –pelatihan pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas AVSEC pada Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu– dapat diterima.

Hasil uji F didaftarkan pada Tabel 8. Tabel ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis uji F nilai signifikansi untuk pengaruh variabel budaya organisasi  $X_1$  dan variabel motivasi kerja  $X_2$  secara simultan terhadap variabel kinerja petugas AVSEC Y sebesar 0,016 (atau  $< 0,05$ ) dan  $F_{hitung}$  4,400 (atau  $> F_{tabel}$  1,661). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Secara simultan terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi  $X_1$  dan variabel motivasi kerja  $X_2$  terhadap variabel kinerja karyawan Y.

**Tabel 2 Hasil uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.836	2	3.918	4.400	.006 <sup>a</sup>
	Residual	64.111	72	.890		
	Total	71.947	74			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
b. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS

Tabel 9 merupakan tabel yang mendaftarkan hasil koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,109. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel budaya organisasi  $X_1$  dan motivasi kerja  $X_2$  secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja petugas AVSEC (Y) adalah sebesar 10%.

**Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja petugas aviation security Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu.** Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda yang dilakukan, diketahui bahwa nilai T hitung variabel budaya organisasi adalah 2.377 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ , nilai ini menunjukkan hipotesis pertama atau  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja petugas. Budaya organisasi sendiri adalah pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Aspek-aspek ini mempengaruhi perilaku atau tindakan petugas yang berimplikasi pada kinerja mereka. Karyawan yang mengikuti, memahami, dan mematuhi penerapan budaya organisasi cenderung lebih bersemangat dan memiliki komitmen yang berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian Subakti mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta dampaknya terhadap produktifitas kerja karyawan sriwijaya air [12]. Dengan nilai signifikansi 0.015 (atau  $< 0.05$ ).

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu.** Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda yang dilakukan, diketahui bahwa nilai T hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar -2,067 dan nilai signifikansi 0,040 (atau  $< 0,05$ ), nilai ini menunjukkan hipotesis kedua atau  $H_2$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka orang tersebut akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan

baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Disamping itu, motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Suryani dkk yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 (atau < 0,05) [13].

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Di Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu.** Berdasarkan uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 4.400 dengan nilai signifikansi 0,016 (atau < 0,05), nilai ini menunjukkan hipotesis ketiga atau H3 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,109, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 10,9%, sedangkan sisanya 89,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa diketahui nilai T hitung variabel budaya organisasi adalah 2.377 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 (atau < 0,05), nilai ini menunjukkan *H1 diterima*. Sehingga secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa diketahui nilai T hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar - 2,067 dan nilai signifikansi 0,040 (atau < 0,05), nilai ini menunjukkan *H2 diterima*. Sehingga secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa diketahui nilai F hitung sebesar 4.400 dengan nilai signifikansi 0,016 (atau < 0,05), nilai ini menunjukkan *H3 diterima*. Sehingga secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu

## Saran

Ditemukan bahwa kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja petugas. Oleh karena itu, Bandar Udara Mutiara Sis Al-jufri Palu disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan dengan memberikan posisi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, serta mengembangkan kreativitas karyawan agar kinerja dan produktivitas kerja tetap terjaga.

## Daftar Pustaka

- [1] Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktek)*. Rajagrafindo Persada.
- [2] Frisnawati, E. 2019. Analisis Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta Tahun 2017. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol 12, No 2, pp. 99-107.
- [3] Rahmasari, A., Yudianto, K. 2022. PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN FASILITAS TERMINAL KEBERANGKATAN TERHADAP KEPUASAN PENUMPANG DI BANDAR UDARA DOUW ATURURE NABIRE. *Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, Vol 4, No 1, pp. 53 – 60.

- [4] Arjum, M. A., Jumlad, W. 2022. PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA INSPEKTUR KEAMANAN PENERBANGAN DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH I KELAS UTAMA SOEKARNO-HATTA. *Ground Handling Dirgantara*, Vol 4, No 1, pp. 54-60.
- [5] Taufik, N. M. F., Rachmawati, D. 2023. 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. *Ground Handling Dirgantara*, Vol 5, No 1, pp. 7-13.
- [6] Wahyudi. 2024. *BUDAYA ORGANISASI*. PT Dewangga Energi Internasional.
- [7] Damayanti, D., Wibawa, P. 2023. ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI VI YOGYAKARTA SUB DIPO LOKOMOTIF SOLOBALAPAN. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol 16, No 1, pp.247-254.
- [8] Yani, W. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Skripsi D4 Manajemen Transportasi Udara, STTKD, Yograkarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol 6, No 2.
- [9] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [10] Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Darma, B. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.
- [12] Subakti, M. 2020. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN SRIWIJAYA AIR. Skripsi S1, Jurusan Manajemen, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- [13] Suryani, N. L., Sularmi, L., Rajak, M. A. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2 No. 3, pp. 496-504.

## LAMPIRAN 1. LEMBAR KUESIONER – BUDAYA ORGANISASI

### Variabel X<sub>1</sub> - Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya memahami semua aturan yang berlaku di lingkungan Avsec					
2	Kerjasama antar petugas Avsec sangat baik					
3	Saya Tidak pernah terlibat dalam Tindakan yang melanggar aturan					
Nilai Domain						
4	Saya selalu melaporkan setiap insiden yang terjadi di area kerja saya dengan jujur					
5	Saya selalu memastikan untuk mengikuti prosedur standar operasional (SOP) dalam setiap tugas					
Aturan						
6	Saya menjaga sikap profesional dalam berinteraksi dengan penumpang					
7	Saya selalu mematuhi jadwal yang telah ditetapkan dalam prosedur kerja					
Iklim Organisasi						
8	Komunikasi antara manajemen dan petugas Avsec berjalan lancar					
9	Atasan saya menunjukkan kepemimpinan yang inspiratif					

10	Kebijakan organisasi mendukung kesejahteraan petugas Avsec					
----	--	--	--	--	--	--

## LAMPIRAN 2. LEMBAR KUESIONER – MOTIVASI KERJA

### Variabel X<sub>2</sub> - Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
Kebutuhan akan Prestasi						
11	Saya merasa terotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi					
12	Saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan oleh organisasi mendorong saya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi					
Kebutuhan akan kekuasaan						
13	Saya termotivasi untuk memiliki tanggung jawab dalam mengontrol situasi					
	Motivasi untuk berafiliasi					
14	Komunikasi antar petugas di tempat kerja berlangsung dengan baik					
15	Konflik antar petugas diselesaikan dengan cara yang adil					

## LAMPIRAN 3. LEMBAR KUESIONER – KINERJA PETUGAS

### Variabel Y - Kinerja Petugas

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja						
	Petugas Avsec bersikap sopan selama pemeriksaan					
	Petugas Avsec tampak terlatih dalam menggunakan peralatan keamanan					
Kuantitas Kerja						
18	Saya merasa puas dengan kecepatan pemeriksaan yang dilakukan oleh petugas Avsec					
19	Jumlah petugas Avsec yang tersedia sudah memadai untuk jumlah penumpang yang diperiksa					
Tanggung Jawab						
20	Saya setuju bahwa petugas keamanan bandara harus menolak tawaran suap					
21	Barang bawaan saya diperiksa dengan ketat sesuai prosedur oleh petugas keamanan bandara					
Kerjasama						
22	Petugas Avsec dapat berkoordinasi dengan baik kepada pihak manapun di area bandara ketika saya memerlukan bantuan					
23	Saya melihat petugas Avsec bekerja dengan baik dalam tim ketika bertugas					
Inisiatif						

24	Petugas keamanan di bandara merespon permintaan bantuan saya dengan cepat					
25	Petugas keamanan sering mengambil inisiatif untuk membantu penumpang tanpa diminta					