

# Pengaruh Sistem Reward Terhadap Motivasi Kerja Petugas Avsec Di Bandar Udara El Tari Kupang

Rivaldo Putra Bahari Sereh<sup>1</sup>, Raden Fatchul Hilal<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

**Abstract:** Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh sistem reward terhadap motivasi kerja petugas Avsec di Bandar Udara El Tari Kupang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem reward terhadap motivasi kerja petugas, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward terhadap motivasi kerja petugas di Bandar Udara El Tari Kupang. Responden dalam penelitian ini adalah 55 petugas Avsec di Bandar Udara El Tari Kupang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hasil uji (t-hitung) variabel reward terhadap motivasi kerja petugas Avsec diperoleh koefisien regresi 0,562 dan t-hitung sebesar 9,079. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,609 atau 60,9%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel reward terhadap motivasi kerja petugas Avsec di Bandar Udara El Tari Kupang yaitu sebesar 60,9% sedangkan sisanya 39,1% motivasi kerja petugas Avsec dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas Avsec di Bandar Udara El Tari Kupang.

**Keywords:** Reward, motivasi kerja, Avsec, Bandar Udara El Tari Kupang

DOI: <https://doi.org/10.47134/pjase.v1i4.3010>

\*Correspondence: Rivaldo Putra Bahari sereh

Email: [serehrivaldo@gmail.com](mailto:serehrivaldo@gmail.com)

Received: 05-07-2024

Accepted: 12-08-2024

Published: 26-09-2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** Abstract: This research is related to the influence of the reward system on the work motivation of Avsec officers at El Tari Airport, Kupang. The aim of this research is to determine the effect of the reward system on officers' work motivation, and to find out how much influence rewards have on officers' work motivation at El Tari Kupang Airport. The respondents in this research were 55 Avsec officers at El Tari Kupang Airport. The data collection method used was using a questionnaire and analyzed using regression analysis. The test results (t-count) of the reward variable on the work motivation of Avsec officers obtained a regression coefficient of 0.562 and a t-count of 9.079. With a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Based on the results of the coefficient of determination test, the R Square value was 0.609 or 60.9%. This shows that there is a strong influence between the reward variable on the work motivation of Avsec officers at El Tari Kupang Airport, namely 60.9%, while the remaining 39.1% of Avsec officers' work motivation is influenced by other variables that were not studied. The results of this research show that rewards have a positive and significant effect on the work motivation of Avsec officers at El Tari Kupang Airport.

**Keywords:** Reward, work motivation, Avsec, El Tari Kupang Airport.

## Introduction

Motivasi merupakan dorongan utama bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di organisasi. Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika karyawan dalam

perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan (Triyanto & Sudarwati, 2014). Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi organisasi.

Namun kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal tergantung pada motivasi yang memperkuat self-efficacy atau keyakinan karyawan dalam mengatasi tantangan, mengatur tindakan, dan mencapai hasil yang diinginkan. Self-efficacy mempengaruhi perilaku, motivasi, dan pencapaian seseorang, serta kedisiplinan yang diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak semua karyawan siap untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga insentif tetap diperlukan untuk membantu karyawan mengeluarkan potensi maksimalnya dalam pekerjaannya. Maka perusahaan menerapkan sistem reward atau penghargaan yang layak kepada karyawan yang sudah maksimal dalam bekerja dan sudah mencapai target kerjanya, sehingga adanya pemberian reward ini karyawan bisa mempertahankan kinerja terbaiknya. Menurut Apriyanti et al. (2020) menjelaskan bahwa reward merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pencapaian target yang ditentukan oleh sebuah perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yohanes et al., 2020) dengan judul Analisis Reward Ekstrinsik Terhadap Kinerja Unit Apron Movement Control (AMC) Di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Boyolali dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil apron movement control (AMC) di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Boyolali. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Medi Alansyah et al., 2017) dengan judul Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Unit Airport Operation Control Center (AOCC) Bagian Airport Operation Di Bandar Udara Internasional Adisutjipto dengan metode kualitatif, menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian, kompensasi yang diberikan oleh PT. Angkasa Pura I sebagai pihak otoritas bandar udara Adisutjipto kepada para pegawai terlihat sangat berguna dan memberikan andil yang besar serta meningkatkan kualitas pelayanan di Bandar Udara Internasional Adisutjipto. Beberapa bukti yang konkret dari pernyataan tersebut ialah Bandara Udara Adisutjipto berhasil mendapatkan penghargaan bergengsi baik dalam negeri maupun luar negeri. Selain itu, kompensasi non-finansial memberikan peran sebagai kunci dari faktor meningkatnya kualitas SDM sehingga loyalitas pegawai dan motivasi kerja akan terbentuk dengan sendirinya.

Oleh sebab itu penulis akan mengkaji lebih detail mengenai dampak sistem reward atau penghargaan terhadap motivasi kerja petugas Avsec sebagai objek penelitian ini di Bandar Udara EL Tari Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh sistem reward terhadap motivasi kerja petugas Avsec dan seberapa besar pengaruhnya sistem reward yang sudah diterapkan oleh manajemen perusahaan PT Angkasa Pura I cabang Kupang, sehingga menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui dampak dari sistem reward dalam meningkatkan motivasi kerja petugas dalam

menjalankan tugasnya, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan sistem pengendalian manajemen dalam hal reward.

## Methodology

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi.

## Result and Discussion

### Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 1. Hasil uji T (parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.641	3.016		6.513	.000
	Reward	.562	.062	.780	9.079	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel reward (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $9,079 > t$  tabel  $2,006$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel reward (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Semakin baik dan tinggi nilai reward maka motivasi kerja akan ikut meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.609	.601	2.15917

a. Predictors: (Constant), Reward  
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Hasil uji koefisien determinasi dari tabel diatas, nilai R Square sebesar  $0,609$  atau  $60,9\%$ . Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu reward (X) mampu menjelaskan variabel motivasi kerja (Y) sebesar  $60,9\%$  sedangkan sisanya sebesar  $39,1\%$  dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Petugas Avsec Di Bandara El Tari Kupang dan untuk mengetahui

seberapa besar Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Petugas Avsec Di Bandara El Tari Kupang.

1. Apakah Terdapat Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Petugas Avsec Di Bandara El Tari Kupang

Berdasarkan hasil uji (t-hitung) variabel reward terhadap motivasi kerja petugas avsec diperoleh regresi 0,562 dan t-hitung sebesar 9,079. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Petugas Avsec Di Bandara El Tari Kupang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dan semakin karyawan mampu memaknai serta merasakan adanya manfaat yang mereka terima dari reward tersebut maka akan semakin meningkat motivasi karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Yohanes Gigih Pranata Putra (2020).

2. Jika Terdapat Pengaruh Seberapa Besar Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Petugas Avsec Di Bandara El Tari Kupang

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,609 atau 60,9%. Hal ini menunjukkan bahwa terhadap pengaruh yang kuat antara variabel reward terhadap motivasi kerja petugas avsec di Bandara El Tari Kupang yaitu sebesar 60,9% sedangkan sisanya 39,1% motivasi kerja petugas avsec di Bandara El Tari Kupang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,780 atau 78,0% menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat atau erat antara variabel Reward Terhadap Motivasi Kerja Petugas Avsec Bandara El Tari Kupang. Untuk itu perlu ada perhatian dari pihak perusahaan untuk memperhatikan terkait dengan program reward baik yang berupa intrinsik maupun ekstrinsik terhadap motivasi kerja petugas. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman untuk merancang dan mengimplementasikan sistem reward yang strategis untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Medi Alansyah (2017).

## Conclusion

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan PT Angkasa Pura I untuk menerapkan reward dan meningkatkan motivasi karyawan khususnya unit Avsec. Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini: (1) Hasil uji parsial (t-hitung) variabel reward terhadap motivasi kerja petugas Avsec di Bandar Udara El Tari Kupang menunjukkan koefisien regresi 0,562 dan t-hitung 9,079, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa reward mempengaruhi motivasi petugas Avsec di Bandar Udara El Tari Kupang, dengan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. (2)

Presentase berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui presentase dengan R square 0,609 atau 60,9%, yang menunjukkan pengaruh reward terhadap motivasi kerja petugas Avsec di Bandar Udara El Tari Kupang. Ini menunjukkan bahwa variabel reward (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y) karyawan Avsec di Bandar Udara El Tari Kupang, dan 39,1% sisanya dapat disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diamati dalam penelitian ini. Menurut nilai koefisien korelasi 0,780, atau 78,0 persen, hubungan antara variabel reward dan motivasi kerja petugas Avsec di Bandar Udara El Tari Kupang dalam penelitian ini dapat dianggap kuat atau erat.

## References

- Ardhiansah, M. A. (2022). Analisis Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (Avsec) Di Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(3), 114-119.
- Estiani, E., & Sarman, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANDAR UDARA BETOAMBARI BAUBAU. *GALANGI (Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis)*, 20-28.
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2019). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145-155.
- Fricila, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Internasional Atung bungsu Pagaralam (Doctoral dissertation, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi KeDirgantaraan).
- MAJID, H. N. (2023). PENGARUH SISTEM REWARD, PUNISHMENT, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PETUGAS AVIATION SECURITY DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR (Doctoral dissertation, POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA).
- Medi, A. (2017). Analisis pemberian kompensasi dalam peningkatan motivasi kerja pegawai unit Airport Operation Control Center (AOCC) bagian Airport Operator di Bandar Udara Internasional Adisutjipto (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KEDIRGANTARAAN YOGYAKARTA).
- ONENG B, Y. O. H. A. N. E. S. (2019). Peran Petugas Apron Movement Control Dalam Menunjang Sistem Keamanan Dan Keselamatan Penerbangan Di Bandar Udara International El Tari Kupang (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KEDIRGANTARAAN YOGYAKARTA).
- Pamungkas, R., & Roellyanti, M. V. (2023). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Citilink Indonesia Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(5), 135-143.
- Perhubungan, K. (2009). Undang–Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan

- 
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Sugiyono. (2017), *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra, A. (2021). ANALISIS REWARD INTRINSIK TERHADAP TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA SULTAN MUHAMMAD SALAHUDDIN BIMA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(2), 219-228.
- Triyanto, A., & Sudarwati, D. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja PT. KAI DI STASIUN SRAGEN. *Jurnal Paradigma ISSN 1693-0827* Vol. 12, No1, Februari æ Juli, 37.
- Yohanes, G. P. P. (2016). Analisis Reward Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kinerja Unit Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Internasional ADI SOEMARMO BOYOLALI (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KEDIRGANTARAAN YOGYAKARTA).