

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (Avsec) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang

Tomy Wahyudi¹ Andi Syaputra²

Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email:

Abstract

To achieve the performance expected by the company, extrinsic motivation is needed for employees. With extrinsic motivation, it is hoped that the company can further develop the company to achieve organizational goals. Providing motivation to employees is something that is really needed, because it can encourage employees to work well. This research aims to find out whether there is an influence of extrinsic motivation on the performance of Aviation Security (AVSEC) officers at Rahadi Oesman Airport, Ketapang. The type of research used in this research is quantitative research. The types of data used are primary and secondary data. The data collection technique used in this research is a questionnaire. With data analysis, namely simple linear regression with the population of aviation security officers (AVSEC) at Rahadi Oesman Airport, Ketapang. The research results show that: Extrinsic motivation does not significantly influence the performance of AVSEC officers at Rahadi Oesman Airport, Ketapang. Rahadi Oesman Ketapang airport avsec officers work according to SOP (Standard Operational Procedures). This finding is in line with research results that there is no influence of extrinsic motivation such as salary increases or getting rewards to improve their performance within the company. In this way, SOP (Standard Operational Procedure) makes every employee work professionally without being influenced by extrinsic reward variables. Extrinsic motivation does not have a significant effect on the performance of Aviation Security (AVSEC) officers at Rahadi Oesman Airport, Ketapang. Where the results obtained are that the T-count is negative and the magnitude is smaller than the T table, namely, $-1.762 < 2.638$, followed by a significance value greater than the probability value, namely $0.086 > 0.05$, so it can be said that the hypothesis is rejected. Or in other words, the independent variable, namely extrinsic motivation, has no effect on the dependent variable, namely performance.

Keywords: Extrinsic Motivation, Performance of Aviation Security Officers

Abstrak

Untuk mencapai kinerja yang di harapkan oleh perusahaan di butuhnya motivasi motivasi ekstrinsik terhadap karyawan. Dengan adanya motivasi motivasi ekstrinsik diharapkan dapat lebih mengembangkan perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi terhadap karyawan merupakan hal yang sangat di butuhkan, karena dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja petugas Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, Dengan analisis data yaitu regresi linear sederhana dengan populasi petugas aviation security (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Petugas avsec bandar udara rahadi oesman Ketapang bekerja sesuai SOP (Standard Operasional prosedur), temuan ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh motivasi ekstrinsik seperti kenaikan gaji atau mendapatkan reward untuk meningkatkan kinerjanya di dalam Perusahaan tersebut. Dengan demikian SOP (Standard Operasional prosedur) membuat setiap karyawan bekerja secara profesional tanpa dipengaruhi oleh variabel reward ekstrinsik. Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Dimana diperoleh hasil yaitu T-hitung bernilai negatif dan

besarnya lebih kecil dari T tabel yaitu, $-1,762 < 2,638$, dengan diikuti nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai probabilitas yaitu $0,086 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis nya ditolak. Atau dengan kata lain variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Petugas Aviation Security



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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian suatu organisasi atau instansi. Oleh sebab itu, organisasi harus selalu memberi perhatian pada sumber daya manusia dan pengembangannya agar tujuan yang diharapkan mampu terwujud secara optimal (Arsilah, 2018). Kinerja pegawai merupakan tolak ukur terhadap kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau pun instansi, di mana kinerja pegawai akan dirasa memuaskan jika target kerja mampu dilaksanakan dengan baik. Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi (Sedarmayanti, 2017). Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Wibowo, 2016). Kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat di capai.

Motivasi dibedakan menjadi dua yaitu Motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Sedangkan Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya kearah yang lebih baik (Fahmi, 2016). Motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain (Singgih D. Gunarsa, 2008). Jadi motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang melalui dorongan dari orang lain atau saran untuk mengubah sikap diri sendiri menjadi lebih baik.

Bandar udara rahadi oesman Ketapang salah satu bandar udara yang terletak di kabupaten Ketapang, Kalimantan barat. Bandar udara yang dikelola oleh Unit Pengelola Bandar Udara ini merupakan salah satu bandar udara di kabupaten Ketapang yang membantu

menhubungkan untuk menuju wilayah-wilayah di luar kabupaten Ketapang (Direktorat Jendral Penghubungan Udara, 2019). Selain itu Bandar Udara Rahadi Oesman juga memiliki satu buah helipad yang digunakan untuk pendaratan dan lepas landas helicopter. Dalam menjalankan operasionalnya, bandar udara dibagi menjadi beberapa unit salah satunya adalah Aviation Security. Adapun tugas dan tanggung jawab dari *Aviation Security* (AVSEC) yaitu menjamin keselamatan dan awak pesawat, keselamatan penumpang, keselamatan personel didarat, keamanan fasilitas yang ada di bandara, dan menjaga keamanan dan ketertiban di bandara.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Kinerja yang baik dapat menjadi kelancaran bagi pekerja di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan penerbangan harus memberikan pelayanan yang terbaik, terutama pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada pengguna jasa penerbangan. Kepuasan pelanggan yang tinggi ditimbulkan oleh kinerja karyawan yang maksimal, jika kinerja karyawan yang diberikan buruk maka harapan konsumen tidak akan tercapai, sehingga pelanggan merasa tidak puas dan dapat mengakibatkan penurunan minat pelanggan. Untuk mencapai kinerja yang di harapkan oleh perusahaan di butuhnya motivasi ekstrinsik terhadap karyawan. Dengan adanya motivasi ekstrinsik diharapkan dapat lebih mengembangkan perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi terhadap karyawan merupakan hal yang sangat di butuhkan, karena dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik, pendapat tersebut di dukung oleh Marihot (2015) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk memperkuat penelitian ini dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Diantaranya hasil penelitian yang dilakukan Abdul Kadir (2018) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal dilapangan, peneliti menemukan beberapa dari petugas kurangnya termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja dari petugas tersebut. Berdasarkan wawancara peneliti dengan petugas AVSEC pada tanggal 15 September 2023 bahwa ada beberapa petugas AVSEC yang kurang termotivasi dalam bekerja salah satu penyebabnya yaitu kurang adanya pengakuan atau *Reward* dari hasil kerja yang dicapai oleh petugas. Tujuan adanya pengakuan atau *Reward* ini untuk membuat semangat petugas dalam bekerja. Pada penelitian ini peneliti melakukan pengujian terhadap pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC). Diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman perusahaan untuk mendukung dan memotivasi Petugas *Aviation Security* (AVSEC) dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Mengingat bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja, maka dengan alasan itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul 'Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang'. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan di kaji sebagai berikut: Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, hanya dituntut menggunakan angka, mulai dari

pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampil hasilnya (Arikunto, 2019). Jenis dari penelitian yang akan dilakukan kali ini adalah penelitian kuantitatif, dimana proses analisisnya lebih menekankan pada data numerik (angka) dan kemudian diolahnya dengan metode statistik. Pendekatan tersebut dilakukan terhadap penelitian jenis inferensial (untuk melakukan pengujian hipotesis) serta mendasarkan hasil kesimpulan terhadap suatu kemungkinan kesalahan menolak hipotesis nol (Azwar, 2016). Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode koesioner. Metode kuantitatif dilakukan terhadap sekumpulan objek yang biasanya bertujuan untuk melihat gambar fenomena yang terjadi di dalam suatu populasi tertentu (Notoatmodjo, 2012). Koesioner adalah metode atau cara pengumpulan informasi dalam jumlah besar yang relative murah, cepat, dan efisien. Dalam penelitian ini menggambarkan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di UPBU Rahadi Oesman Ketapang. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2024 – Maret 2024. Untuk lokasi penelitian ini dilakukan di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang Kalimantan Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2019). Sampel juga diberikan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik Cluster Random Sampling, yaitu menggunakan 40 sample dengan kriteria kelompok tertentu yaitu personil Aviation Security (AVSEC). Sumber data merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data tersebut kemudian dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari angket yang disebarkan kepada responden yang menjadi partisipan dalam penelitian ini yaitu petugas *Aviation Security* (AVSEC) di UPBU Rahadi Oesman Ketapang.
2. Data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa buku, dokumen-dokumen, artikel-artikel, situs internet, kepustakaan, jurnal baik berupa teori maupun data yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner. Kuesioner terdiri dari 23 pernyataan terdiri dari 5 indikator dan dua variabel yaitu Motivasi Ekstrinsik (Work environment atau lingkungan kerja = 2 pernyataan, Reward atau Penghargaan = 3 pernyataan, Interpersonal realiton atau hubungan antar pribadi = 4 pernyataan, Gaji = 2 pernyataan, Bonus = 1 pernyataan) dan variable selanjutnya yaitu kinerja petugas di antaranya (Kualitas = 2 pernyataan, Kuantitas = 2 pernyataan, Ketepatan waktu = 2 pernyataan, Efektivitas = 3 pernyataan, Kemandirian = 2 pernyataan) yang akan diberikan kepada Petugas *Aviation Security* (AVSEC) di UPBU Rahadi Oesman Ketapang sebanyak 36 orang.

2. Studi Pustaka. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang dijadikan landasan teoritis dalam menganalisa masalah dan dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan penelitian serta mengumpulkan materi yang berhubungan dengan topik penelitian.

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jabatan. Berdasarkan bagan di atas dapat diketahui bahwa Jabatan responden dibagi menjadi 3 kategori, yaitu Petugas Senior, Petugas Junior dan Petugas Basic. Hasil dari pengumpulan data di atas menghasilkan data yaitu, dari 40 responden sebanyak 4 orang mempunyai jabatan sebagai petugas senior dengan presentasi 10%, kemudian 5 orang mempunyai jabatan petugas junior dengan perolehan persentase sebesar 12% dan 31 orang mempunyai jabatan petugas basic dengan persentase terbanyak yakni 78%.
2. Karakteristik Jenis Berdasarkan Lisensi. Berdasarkan bagan diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis lisensi dibagi menjadi 3 yaitu lisensi senior, lisensi junior, dan lisensi basic. Pengumpulan data yang telah dilakukan menghasilkan yakni dari 40 responden sebanyak 31 responden mempunyai lisensi basic dengan tingkat persentase sebesar 78%, kemudian responden yang mempunyai lisensi junior sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12%, lalu sebanyak 4 responden mempunyai lisensi senior dengan tingkat persentase sebesar 10%.
3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir. Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 4 yaitu SMA, AMD KOM, S1 Pendidikan, dan Diploma. Pengumpulan data yang telah dilakukan dari 40 total responden menghasilkan data sebagai berikut, dengan tingkat persentase paling besar yakni 90% menunjukkan 36 responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA. Disusul dengan persentase 5% menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 pendidikan sebanyak 2 responden. Kemudian dengan persentase 3% yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir AMD Kom dengan jumlah 1 orang. Terakhir, dengan persentase 2% menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 1 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menilai apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data menggunakan alat uji statistik yaitu IBM SPSS 24 *Statistic For Windows*, menghasilkan data sebagai berikut.

Tabel 1. Persamaan regresi linear sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Sig
Konstanta	47,049	5,116	0
Motivasi Ekstrinsik	-0,215	0,122	0,086
R	0,275		
R Square	0,076		
N	40		
VaribelDependen: Kinerja			

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model regresi sebagai berikut: **Y= 47,049 - 0,215X**
 Pada persamaan di atas menunjukkan bahwa konstanta mempunyai nilai sebesar 47,049, hal ini berarti jika variabel motivasi ekstrinsik (X) dianggap nol, maka nilai variabel kinerja (Y)

memiliki nilai sebesar 47,049. Namun dalam tabel diatas juga dapat kita ketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik (X) bernilai negatif 0,215 maka apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi ekstrinsik (X), variabel Y juga tidak akan terjadi peningkatan (kinerja), begitu juga sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji T

Hipotesis: Berpengaruh signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja petugas (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang.

Tabel 2. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,049	5,116		9,197	0,000
	Motivasi Ekstrinsik	-0,215	0,122	-0,275	-1,762	0,086

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -1,762 dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,086 > 0,05, hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Sehingga hipotesis di tolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana metode analisis datanya digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka penelitian ini disajikan dalam bentuk angka yang sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil deskriptif data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi yang merupakan alat ukur statistika yakni *IBM SPSS Statistic version 24*. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni variabel X (motivasi ekstrinsik) dan variabel Y (Kinerja). seluruh petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik Cluster Random Sampling, yaitu menggunakan 40 sample dengan kriteria kelompok tertentu yaitu personil *Aviation Security* (AVSEC). Kuesioner terdiri dari 23 pernyataan terdiri dari 5 indikator dan dua variabel yaitu Motivasi Ekstrinsik (Work environment atau lingkungan kerja = 2 pernyataan, Reward atau Penghargaan= 3 pernyataan , Interpersonal realiton atau hubungan antar pribadi = 4 pernyataan , Gaji = 2 pernyataan , Bonus = 1 pernyataan) dan variable selanjutnya yaitu kinerja petugas di antaranya (Kualitas = 2 pernyataan, Kuantitas = 2 pernyataan, Ketepatan waktu = 2 pernyataan, Efektivitas = 3 pernyataan, Kemandirian = 2 pernyataan) yang akan diberikan kepada Petugas *Aviation Security* (AVSEC) di UPBU Rahadi Oesman Ketapang sebanyak 40 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Dari hasil yang telah di jelaskan di atas menunjukkan bahwa penting bagi petugas untuk selalu melaksanakan tugas dengan baik tanpa harus terpengaruh dari faktor ekstrinsik, intrinsik maupun faktor lain yang tidak disebutkan, demi memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai divisi pengaman bandara. Maka berdasarkan hasil data yang telah peneliti peroleh dari berbagai sumber data primer maupun

sekunder, peneliti dapat menjelaskan data sebagai berikut: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Dimana diperoleh hasil yaitu T-hitung bernilai negatif dan besarnya lebih kecil dari T tabel yaitu, $-1,762 < 2,638$, dengan diikuti nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai probabilitas yaitu $0,086 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis nya ditolak. Atau dengan kata lain variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rani Lupita dan misbahun azzuhri 2015) bahwa hasil perbandingan antara T hitung bernilai negatif dan besarnya lebih kecil dari T table yaitu, $-0,150 < 1.985$, dengan nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai dari pada nilai probabilitas yaitu $0,881 > 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan petugas avsec bandar udara rahadi oesman Ketapang bekerja sesuai SOP (Standard Operasional prosedur), temuan ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh motivasi ekstrinsik seperti kenaikan gaji atau mendapatkan reward untuk meningkatkan kinerjanya di dalam Perusahaan tersebut. Afandi (2018) mengungkapkan bahwa dalam meningkatkan kinerja yang berkualitas dapat dilakukan pekerjaan dengan tulus dan bersungguh-sungguh tanpa ada dorongan dari orang lain, dengan demikian SOP (Standard Operasional prosedur) membuat setiap karyawan bekerja secara professional tanpa dipengaruhi oleh variabel reward ekstrinsik. Hasil penelitian terdahulu Afifa (2020) motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember. Karyawan telah merasakan adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja yang berdasarkan Kondisi Kerja dan Gaji. Karyawan memiliki persepsi bahwa motivasi ekstrinsik di PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember sangat baik. Para karyawan memiliki petunjuk bahwa dengan meningkatkan kinerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa berdampak pada kenaikan gaji sehingga memiliki keinginan untuk bekerja secara lebih giat. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). yang menemukan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kinerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. Motivasi ekstrinsik juga menjadi penyebab produktivitas kinerja pegawai. Salah satu penyebabnya adalah tidak adanya perbedaan gaji antara pegawai yang memiliki golongan yang sama yang memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi dari yang lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang berbeda dengan penelitian lain yaitu hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak ada pengaruh terhadap kinerja Petugas avsec bandar udara rahadi oesman Ketapang. Petugas bekerja sesuai SOP (Standard Operasional prosedur) temuan ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh motivasi ekstrinsik seperti kenaikan gaji atau mendapatkan reward untuk meningkatkan kinerjanya di dalam Perusahaan tersebut. Dengan demikian SOP (Standard Operasional prosedur) membuat setiap karyawan bekerja secara professional tanpa dipengaruhi oleh variabel reward ekstrinsik. Sedangkan penelitian lain motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan telah merasakan adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja yang berdasarkan Kondisi Kerja dan Gaji. Para karyawan memiliki petunjuk bahwa dengan meningkatkan kinerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa berdampak pada kenaikan gaji sehingga memiliki keinginan untuk bekerja secara lebih giat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar

Udara Rahadi Oesman Ketapang. Bahwa petugas avsec bandar udara rahadi oesman Ketapang bekerja sesuai SOP (Standard Operasional prosedur) temuan ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh motivasi ekstrinsik seperti kenaikan gaji atau mendapatkan reward untuk meningkatkan kinerjanya di dalam Perusahaan tersebut. Dengan demikian SOP (Standard Operasional prosedur) membuat setiap karyawan bekerja secara profesional tanpa dipengaruhi oleh variabel reward ekstrinsik. Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang. Dimana diperoleh hasil yaitu T-hitung bernilai negatif dan besarnya lebih kecil dari T tabel yaitu, $-1,762 < 2,638$, dengan diikuti nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai probabilitas yaitu $0,086 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis nya ditolak. Atau dengan kata lain variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Saran: Bagi Perusahaan; Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik petugas AVSEC di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, Selain itu perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi petugas AVSEC di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Bagi Peneliti Selanjutnya; Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang.

DAFTAR PUSAKA

- Abdul Kadir. 2018. "Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin." ISSN Online : 2615 -2134 *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (JIEB)* Jilid 4 No.2 hal.151 -159
- Akbar Maulana, Bintang (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan PT. Garuda Angkasa Terhadap Kualitas Pelayanan Penumpang Di Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang*. Skripsi. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
- Akbar, F. N. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2) (diakses 16 oktober 2023).
- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basri, M., Mashuri, A., Yohanis, Y., & Reski, M. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 204-212. (diakses 10 juni 2023).
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. 2019. Pengertian, Peran, & Fungsi Bandar Udara. Diakses dari <http://hubud.dehub.go.id>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13. (diakses 10 oktober 2023).
- Faldo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Grha Digital Indonesia. Skripsi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, B. Uno. (2008). Teori motivasi dan pengukuran. *Cetakan Sepuluh*. Jakarta : Bumi Aksara

- Hasibuan, S. M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1). (diakses 16 oktober 2023).
- Impu Haryadi, M (2022) *Pengaruh Kinerja Petugas Check-In Counter Terhadap Kepuasan Penumpang Maskapai Citilink Indonesia Di Pt Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok*. Tugas Akhir. STTKD
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No.1, pp. 99-110).
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*-Cetakan Kesatu.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Meng, P., & Wang, J. (2016). *Individual Motivation in Chinese Highly Educated Generation Y*.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priyatno Duwi. 2014, *Statistika untuk Ekonomi*, Jakarta: PT. Salemba Emban Patria
- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyan. (2016). Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemasang). *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 2302–2752
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103-112.) (diakses 20 oktober 2023).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.