



## PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS APRON MOVEMENT CONTROL (AMC) BANDAR UDARA HANG NADIM BATAM

Frans Sisco Parulian Siregar , You She Melly Anne Dharasta  
Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara,  
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Indonesia

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja petugas Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Hang Nadim Batam. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peran petugas AMC dalam menjamin kelancaran dan keselamatan operasional di area apron bandara. Permasalahan yang muncul adalah ketidakpastian pemberian insentif dan perlunya peningkatan motivasi kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja petugas.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 petugas AMC di Bandar Udara Hang Nadim Batam. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja petugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, insentif mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja petugas, sedangkan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Secara simultan, insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas AMC dengan kontribusi sebesar 61,9%, sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen bandara lebih mengutamakan peningkatan motivasi kerja petugas melalui pengembangan karier dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memperbaiki sistem insentif agar lebih adil dan transparan.

**Kata Kunci:** Insentif, Motivasi, Kinerja, Apron Movement Control (AMC), Bandara Hang Nadim Batam.

### Article History

Received: Juli 2025  
Reviewed: Juli 2025  
Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 690

Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Kohesi.v1i2.365

Copyright : Author  
Publish by : Kohesi



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

### 1. PENDAHULUAN

Bandara memainkan peran yang krusial dalam mendukung kelancaran angkutan udara, baik untuk penerbangan domestik ataupun internasional. Sebagai salah satu bandara utama di Indonesia, Bandar Udara Hang Nadim Batam memiliki berbagai fasilitas dan tenaga kerja yang berperan dalam menjaga kelancaran operasional bandara. Salah satu unit yang memiliki peran krusial adalah *Apron Movement Control (AMC)*, yang memiliki tanggung jawab atas pemeliharaan fasilitas, peralatan, dan infrastruktur bandara agar tetap beroperasi dengan baik dan memenuhi standar keselamatan penerbangan.



Dalam menjalankan tugasnya, petugas *Apron Movement Control (AMC)* dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tuntutan kerja yang tinggi, jadwal kerja yang ketat, serta risiko pekerjaan yang berkaitan dengan pemeliharaan fasilitas bandara. Selain itu, salah satu permasalahan yang kerap dirasakan oleh petugas *Apron Movement Control (AMC)* adalah ketidakpastian mengenai insentif yang akan mereka terima. Petugas sering kali merasa bahwa penghargaan atas kerja keras mereka tidak diberikan dengan kepastian yang jelas, baik dari segi jumlah maupun waktu pemberiannya. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan petugas, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi semangat kerja dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas. Ketidakjelasan sistem insentif ini juga dapat menyebabkan turunnya tingkat loyalitas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja secara keseluruhan. Dengan tingkat beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang besar, ketidakpastian dalam pemberian insentif berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja dan kesejahteraan psikologis petugas *Apron Movement Control (AMC)*.

Menurut Wibowo (2018), Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Insentif dapat berbentuk finansial maupun non-finansial, seperti bonus, tunjangan tambahan, penghargaan, dan fasilitas kerja yang lebih baik. Sutrisno (2019), Dikatakan bahwa sistem insentif yang efektif harus bersifat transparan, adil, dan selaras dengan kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Ketidakpastian dalam pemberian insentif dapat menghambat loyalitas petugas terhadap perusahaan. Dalam beberapa kasus, petugas AMC mengungkapkan bahwa ketidakkonsistenan dalam pemberian insentif menyebabkan mereka merasa kurang dihargai atas kerja keras yang telah mereka lakukan. Beberapa petugas bahkan mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja lain yang menawarkan kepastian lebih dalam hal kompensasi dan penghargaan. Selain itu, kondisi ini juga berdampak pada produktivitas tim, di mana petugas yang merasa kurang termotivasi cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan kurang optimal dalam menjalankan tugas pemeliharaan fasilitas bandara. Oleh karena itu, petugas *Apron Movement Control (AMC)* menjadi elemen penting dalam menjaga operasional bandara. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada keterampilan dan pengalaman kerja, tetapi juga pada faktor-faktor yang dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan. Mangkunegara (2019), Kinerja merupakan hasil dari kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Menurut Rivai dan Sagala (2020), menambahkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dan insentif yang diterapkan oleh perusahaan. Dua faktor utama yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja adalah insentif dan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2016), insentif adalah tambahan imbalan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja agar produktivitas meningkat. Insentif yang diberikan kepada petugas *Apron Movement Control (AMC)* dapat berupa kompensasi finansial maupun non-finansial yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Selain itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan dalam menentukan sejauh mana petugas *Apron Movement Control (AMC)* dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Menurut Rivai (2014), insentif adalah sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja mereka di luar gaji pokok. Kurangnya insentif yang memadai atau rendahnya tingkat motivasi dapat berdampak pada menurunnya kinerja petugas, yang berpotensi mengganggu kelancaran operasional bandar udara.

Selain insentif, motivasi kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja petugas *Apron Movement Control (AMC)*. Hasibuan (2017) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang menggerakkan seseorang untuk mencapai



tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Priansa (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat berasal dari dua jenis faktor, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kepuasan yang diperoleh dari penyelesaian tugas, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor internal juga dapat mempengaruhi motivasi kerja, seperti kepuasan dalam menyelesaikan tugas, keinginan untuk berkembang, dan komitmen terhadap pekerjaan. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk mendapatkan promosi atau pelatihan lebih lanjut. Menurut Robbins dan Judge (2017), Motivasi merupakan suatu proses yang menggambarkan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar.

Petugas yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan karyawan bekerja tanpa semangat, kurang produktif, dan bahkan menurunkan kualitas pemeliharaan fasilitas bandara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja petugas Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Hang Nadim Batam. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen bandara dalam merancang kebijakan insentif dan strategi peningkatan motivasi yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas, sehingga dapat dikembangkan strategi yang lebih efisien untuk meningkatkan keselamatan dan efisiensi di area airside.

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan dan hasil penelitian sebelumnya, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian ini dan memilih judul tersebut. **“PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS APRON MOVEMENT CONTROL (AMC) BANDAR UDARA HANG NADIM BATAM”**

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2019), teori dapat diartikan sebagai serangkaian ide atau pendekatan yang terdiri dari berbagai konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara teratur. Secara umum, teori memiliki tiga fungsi utama: menjelaskan suatu fenomena, meramalkan kejadian di masa depan, dan mengendalikan fenomena tersebut. Landasan teori ini berfungsi sebagai dasar untuk memahami dan menjelaskan konteks penelitian. dasar yang kokoh dalam pelaksanaan penelitian. Berikut adalah landasan teori yang mendukung dan relevan untuk penelitian ini:

#### 1) Bandar Udara

Bandara adalah infrastruktur yang digunakan untuk mendukung aktivitas penerbangan, baik untuk keperluan transportasi penumpang, logistik, maupun operasi pemeliharaan pesawat dan fasilitas pendukung penerbangan lainnya.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia No. 39 Tahun 2019, bandara merupakan area di daratan dan/atau perairan yang memiliki batas tertentu dan digunakan sebagai lokasi pesawat untuk mendarat dan lepas landas, serta untuk menaikkan dan menurunkan penumpang, dan memuat serta membongkar barang. Selain itu, bandar udara juga berfungsi sebagai titik peralihan antara berbagai moda transportasi, dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas utama dan pendukung lainnya. Dalam konteks penelitian ini, bandara memiliki peran penting dalam menunjang operasional berbagai unit kerja, termasuk



*Apron Movement Control (AMC)*, yang bertanggung jawab atas pemeliharaan fasilitas bandara agar tetap dalam kondisi optimal dan memenuhi standar keselamatan penerbangan.

## 2) Bandar Udara Hang Nadim Batam

Bandara Hang Nadim Batam (IATA: BTH, ICAO: WIDD) merupakan salah satu bandara di Indonesia yang berlokasi di Pulau Batam, Kepulauan Riau. Pengelolaan Bandara ini dikelola oleh Badan Usaha Bandar Udara (BUBU) Hang Nadim Batam di bawah Badan Pengusahaan (BP) Batam.

Bandara Hang Nadim Batam mulai dibangun pada tahun 1990 dan resmi dibuka pada tahun 1994, dinamai setelah pahlawan Melayu legendaris. Bandara ini dirancang untuk mendukung pertumbuhan ekonomi Batam sebagai kawasan industri dan perdagangan bebas. Seiring waktu, Hang Nadim Batam melayani rute domestik dan internasional, dengan terminal internasional dibuka pada tahun 2002. Untuk meningkatkan kapasitas, bandara ini mengalami modernisasi melalui pembangunan terminal baru dan perbaikan landasan pacu.

Sebagai gerbang utama bagi wisatawan dan hubungan penerbangan ke negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia, Hang Nadim memainkan peran vital dalam mendukung industri pariwisata dan perdagangan di Batam. Dengan runway sepanjang 4.025 meter, Bandara Hang Nadim merupakan salah satu bandara dengan landas pacu terpanjang di Indonesia, sehingga dapat melayani berbagai jenis pesawat berbadan besar, termasuk Boeing 747 dan Airbus A380.

## 3) Pengertian Insentif

Insentif adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai dorongan untuk mencapai tujuan tertentu atau meningkatkan kinerja. Insentif bisa berupa imbalan finansial maupun bentuk lain yang tidak berhubungan dengan uang, dan bertujuan untuk memotivasi individu dalam melakukan tugas atau pekerjaan dengan lebih baik. Menurut Hasibuan (2016), insentif adalah tambahan imbalan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja agar produktivitas meningkat.

Menurut Rivai (2014), insentif adalah sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja mereka di luar gaji pokok. Insentif dapat berupa uang, tunjangan tambahan, bonus, penghargaan non-moneter, atau fasilitas tertentu.

## 4) Jenis-Jenis Insentif:

- Insentif Finansial:
  - a) Pencapaian Target: Insentif diberikan jika karyawan atau individu mencapai target dan tujuan tertentu
  - b) Kinerja Individua atau Tim: Insentif diberikan berdasarkan penilaian terhadap kinerja individua tau kelompok dalam mencapai hasil yang optimal
- Insentif Non-Finansial:
  - a) Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan karyawan terhadap penghargaan atau kesempatan yang diberikan, seperti promosi atau pelatihan. Kesempatan promosi dan jenjang karier
  - b) Retensi Karyawan: Kemampuan Perusahaan untuk mempertahankan karyawan berprestasi melalui insentif Non-Finansial seperti penghargaan dan pengakuan



- **Indikator Insentif (Hasibuan, 2016) :**
  - Kejelasan Sistem Insentif,
    - a) Seberapa transparan dan terstruktur kebijakan insentif dalam organisasi.
    - b) Apakah karyawan memahami kriteria dan mekanisme pemberian insentif.
    - c) Kejelasan mengenai waktu dan prosedur pencairan insentif.
  - Keadilan Dalam Pemberian
    - a) Apakah insentif diberikan berdasarkan pencapaian dan kontribusi karyawan.
    - b) Kesetaraan dalam pemberian insentif di antara karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang serupa.
    - c) Tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan insentif yang diterapkan.
  - 4) Bentuk Insentif
    - a) Insentif Finansial: Gaji tambahan, bonus, tunjangan (transportasi, makan, kesehatan), dan upah lembur.
    - b) Insentif Non-Finansial: Penghargaan (sertifikat, piagam), kesempatan promosi, pelatihan, dan pengakuan dari atasan.

#### 5) Kepuasan Terhadap Insentif

- a) Sejauh mana insentif yang diterima sesuai dengan harapan karyawan.
- b) Dampak insentif terhadap motivasi dan semangat kerja.
- c) Pengaruh insentif terhadap loyalitas dan retensi karyawan dalam perusahaan.

#### 6) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah faktor pendorong yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar, yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai suatu tujuan. Proses ini memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan seberapa kuat, terarah, dan gigih seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi dapat bersifat intrinsik, seperti rasa puas saat bekerja, atau ekstrinsik, seperti penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Mangkunegara (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar dan memberikan kontribusi yang lebih berarti bagi organisasi.

- **Jenis-Jenis Motivasi:**

Motivasi Intrinsik:

- a) Kepuasan Kerja: Karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan, meskipun tanpa adanya imbalan eksternal. Tantangan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
  - b) Kreativitas: Individu yang memiliki motivasi intrinsik lebih cenderung menunjukkan kreativitas yang tinggi dalam pekerjaan.
- Motivasi Ekstrinsik:
    - a) Tingkat Produktivitas: Karyawan berusaha lebih keras untuk mencapai target atau menghasilkan lebih banyak karena adanya insentif atau penghargaan.



b) Kepuasan terhadap Imbalan: Karyawan merasa puas ketika menerima penghargaan atau bonus yang sesuai dengan pencapaian mereka. Gaji dan tunjangan.

- **Indikator Motivasi Robbins & Judge, (2017) :**

Kebutuhan Fisik:

a) Sejauh mana gaji, tunjangan, dan insentif dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan.

- Kebutuhan Rasa Aman:

a) Rasa aman dalam bekerja, termasuk kepastian kerja dan lingkungan kerja yg nyaman.

- Kebutuhan Sosial:

a) Hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, serta dukungan dalam tim.

- Kebutuhan penghargaan:

a) Pengakuan atas kinerja, kesempatan promosi, dan penghargaan dari perusahaan.

- Kebutuhan Aktualisasi Diri:

a) Hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, serta dukungan dalam tim.

## 7) Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipegangnya.

Indikator yang sesuai untuk mengukur kinerja berdasarkan definisi yang diberikan oleh Mangkunegara (2017):

- **Kualitas Hasil Kerja:**

1.) Tingkat akurasi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

2.) Kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan terhadap hasil kerja.

3.) Kesesuaian hasil kerja dengan standar atau pedoman yang ditetapkan.

- **Kuantitas Hasil Kerja:**

1.) Jumlah tugas atau proyek yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

2.) Frekuensi penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

3.) Efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas.

- **Ketepatan Waktu:**

1.) Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

2.) Keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan dampaknya terhadap tim atau proyek.

- **Inisiatif dan Proaktivitas:**

1.) Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau mencari solusi.

2.) Partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri dan peningkatan kinerja.

- **Kerja Sama Tim:**

1.) Kontribusi dalam kolaborasi dan komunikasi dengan rekan kerja.

2.) Kemampuan untuk bekerja dalam tim dan mendukung anggota tim lainnya.

- **Pemecahan Masalah:**

1.) Kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan.

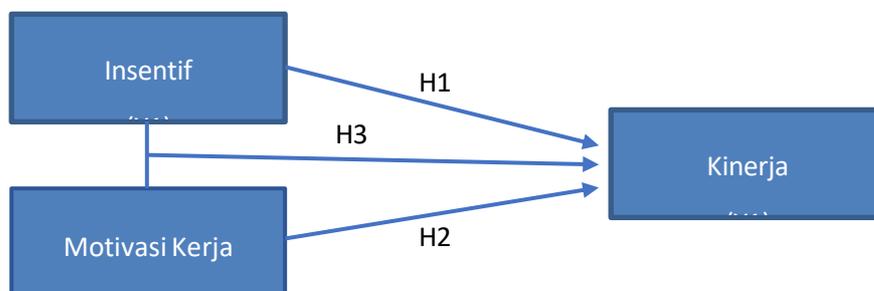
2.) Tingkat kreativitas dalam menemukan solusi untuk tantangan yang dihadapi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana insentif dan motivasi memengaruhi kinerja petugas *Apron Movement Control (AMC)* di Bandar Udara Hang Nadim Batam. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan saran yang berguna untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka.

### 3. KERANGKA PEMIKIRAN

Sugiyono (2018), kerangka pemikiran adalah penjelasan awal mengenai gejala-gejala yang menjadi objek penelitian dan digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, insentif dan motivasi merupakan variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja petugas *Apron Movement Control (AMC)*. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu insentif dan motivasi, dengan variabel dependen, yaitu kinerja petugas *Apron Movement Control (AMC)*. Menurut Sutrisno (2019), Insentif merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif yang disampaikan dengan jelas, transparan, dan adil akan meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika insentif diterapkan dengan efektif, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Motivasi kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Menurut Priansa (2020) dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam melaksanakannya, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan mampu bekerja lebih efisien. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan kerja dan keinginan untuk berkembang, serta dari faktor eksternal, seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan atasan, serta penghargaan dan promosi jabatan. Dalam konteks *Apron Movement Control (AMC)* di Bandar Udara Hang Nadim Batam, kinerja petugas sangat bergantung pada dukungan yang diberikan oleh perusahaan, baik melalui insentif maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Insentif yang diberikan harus sesuai dengan pencapaian kerja petugas agar menciptakan rasa keadilan dan penghargaan atas usaha mereka. Motivasi yang tinggi akan mendorong petugas *Apron Movement Control (AMC)* untuk lebih giat dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional di apron.

Dengan demikian, penelitian ini berusaha untuk memahami bagaimana insentif dan motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja petugas *Apron Movement Control (AMC)* di Bandar Udara Hang Nadim Batam dan memberikan rekomendasi bagi pengelola bandara dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di unit *Apron Movement Control (AMC)*.



Gambar 2.1 Kerangka berfikir  
Sumber: Hasil Kajian Penulis (2025)



#### 4. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merujuk pada konsep yang menggambarkan metodologi analisis data dengan pendekatan tertentu. Selain itu, rancangan ini berfungsi sebagai panduan dalam memilih sampel (Wisadirana, 2005).

Dalam penelitian ini, menggunakan data primer. Peneliti mengumpulkan informasi dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria tertentu. Data primer ini adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti terkait variabel yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Sekaran, 2011).

Kuantitatif dalam penelitian didefinisikan sebagai metode yang berlandaskan pada filosofi positivisme, yang pakai untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Metode ini mencakup pengumpulan data melalui instrumen penelitian dan analisis data secara kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2019).

#### 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi Data Penelitian

Studi ini dilaksanakan guna mengetahui ada tidaknya pengaruh serta mengukur besarnya pengaruh antara variabel Insentif (X1), variabel motivasi kerja (X2) Dan Variabel Kinerja (Y1) *Petugas Apron Movement Control (AMC) Bandara Hang Nadim BATAM*

##### 1) Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### Hasil Uji Validitas Insentif (X1)

Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan kuesioner. Dalam hal ini, Pearson Correlation digunakan sebagai teknik statistik untuk menguji validitas kuesioner tersebut. Data dianggap valid jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Pengujian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS for versi 23, dan hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Insentif (X1)

Poin Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,440	0.361	Valid
Pernyataan 2	0,563	0.361	Valid
Pernyataan 3	0,450	0.361	Valid
Pernyataan 4	0,487	0.361	Valid
Pernyataan 5	0,634	0.361	Valid
Pernyataan 6	0,511	0.361	Valid
Pernyataan 7	0,796	0.361	Valid
Pernyataan 8	0,694	0.361	Valid
Pernyataan 9	0,585	0.361	Valid
Pernyataan 10	0,752	0.361	Valid

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)

Mengacu tabel 4.1 di atas maka bisa disimpulkan bahwasannya dari 10 item pertanyaan untuk mengukur variabel kepemimpinan menghasilkan nilai signifikan sejumlah 0,631. Maka dari itu semua item pertanyaan dikatakan valid. Hal tersebut di tunjukkan dengan nilai signifikan lebih dari 0,06.



## 2) Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Uji Validitas dilaksanakan guna mengukur validitasnya suatu kuesioner, *Pearson Correlation* dipakai sebagai Teknik statistik uji validitas kuesioner. Data dipandang valid jika nilai signifikan  $< 0,05$ . Pengujian dengan menggunakan program aplikasi *SPSS versi 23*, yang disajikan pada table sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)**

Poin Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Pernyataan 11	0,789	0.361	Valid
Pernyataan 12	0,518	0.361	Valid
Pernyataan 13	0,706	0.361	Valid
Pernyataan 14	0,786	0.361	Valid
Pernyataan 15	0,525	0.361	Valid
Pernyataan 16	0,609	0.361	Valid
Pernyataan 17	0,364	0.361	Valid
Pernyataan 18	0,732	0.361	Valid
Pernyataan 19	0,825	0.361	Valid
Pernyataan 20	0,798	0.361	Valid

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)

Mengacu tabel 4.1 di atas maka bisa disimpulkan bahwasannya dari 10 item pertanyaan untuk mengukur variabel kepemimpinan menghasilkan nilai signifikan sejumlah 0,631. Maka dari itu semua item pertanyaan dikatakan valid. Hal tersebut di tunjukkan dengan nilai signifikan lebih dari 0,06.

## 3) Hasil Uji Validitas Kinerja (Y1)

Uji Validitas dilaksanakan guna mengukur validitasnya suatu kuesioner, *Pearson Correlation* dipakai sebagai Teknik statistik uji validitas kuesioner. Data dipandang valid jika nilai signifikan  $< 0,05$ . Pengujian dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 23*, yang disajikan pada table sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y1)**

Poin Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Pernyataan 21	0,595	0.361	Valid
Pernyataan 22	0,680	0.361	Valid
Pernyataan 23	0,668	0.361	Valid
Pernyataan 24	0,663	0.361	Valid
Pernyataan 25	0,534	0.361	Valid
Pernyataan 26	0,759	0.361	Valid
Pernyataan 27	0,687	0.361	Valid
Pernyataan 28	0,631	0.361	Valid
Pernyataan 29	0,688	0.361	Valid
Pernyataan 30	0,767	0.361	Valid

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka bisa ditarik kesimpulan bahwasannya dari 10 item pertanyaan untuk mengukur variabel motivasi menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,631. Maka dari itu, semua item pertanyaan dinyatakan valid. Hal tersebut di tunjukkan dengan adanya nilai signifikan lebih dari 0,06.



#### 4) Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilaksanakan dengan cara memakai teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Menurut Sujerweni (2015) menunjukkan bahwa Alpha Cronbach's dapat diterima jika nilai korelasi tepat di angka 0,60 item tersebut dikategorikan memiliki reliabilitas yang sedang atau cukup.

Pengujian dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 23*, yang dapat di sajikan pada tabeli sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas Insentif (X1)**

Poin Pertanyaan	Cronbach Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
Pertanyaan 1	0,801	0,60	Reliabel
Pertanyaan 2	0,786		Reliabel
Pertanyaan 3	0,797		Reliabel
Pertanyaan 4	0,798		Reliabel
Pertanyaan 5	0,779		Reliabel
Pertanyaan 6	0,794		Reliabel
Pertanyaan 7	0,753		Reliabel
Pertanyaan 8	0,770		Reliabel
Pertanyaan 9	0,786		Reliabel
Pertanyaan 10	0,760		Reliabel

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)

**Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Motivasi (X2)**

Poin Pertanyaan	Cronbach Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
Pertanyaan 1	0,825	0,60	Reliabel
Pertanyaan 2	0,860		Reliabel
Pertanyaan 3	0,836		Reliabel
Pertanyaan 4	0,826		Reliabel
Pertanyaan 5	0,854		Reliabel
Pertanyaan 6	0,844		Reliabel
Pertanyaan 7	0,866		Reliabel
Pertanyaan 8	0,832		Reliabel
Pertanyaan 9	0,826		Reliabel
Pertanyaan 10	0,825		Reliabel

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Poin Pertanyaan	Cronbach Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
Pertanyaan 15	0,851	0,60	Reliabel
Pertanyaan 16	0,843		Reliabel
Pertanyaan 17	0,845		Reliabel
Pertanyaan 18	0,845		Reliabel
Pertanyaan 19	0,862		Reliabel
Pertanyaan 20	0,835		Reliabel
Pertanyaan 21	0,844		Reliabel
Pertanyaan 22	0,849		Reliabel
Pertanyaan 23	0,842		Reliabel
Pertanyaan 24	0,834		Reliabel

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)



Mengacu tabel diatas, penguji reliabilitas terhadap 14 item pertanyaan untuk mengukur variabel kepemimpinan di peroleh nilai *Cronbach's Alpha* sejumlah 0,60 serta 10 item pertanyaan variabel motivasi kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai dari kedua variabel tersebut dapat dianggap reliabel karena nilai item tersebut dikategorikan memiliki reliabilitas yang sedang atau cukup.

## 6. HASIL PENELITIAN

### 1) Uji Asumsi Klasik

#### Uji Linearitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

Variabel		Nilai Tabel	Nilai Hitung	Ket
Insentif	F	4.965	2.282	Linear
	Sig	0,05	0.061	Linear
Motivasi	F	4.747	1.464	Linear
	Sig	0.05	0.2356	Linear

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat Nilai F hitung (2,282) lebih kecil dari F tabel (4,965) → Menunjukkan tidak ada penyimpangan linearitas yang signifikan. Nilai Sig. (0,061) lebih besar dari 0,05 → Menunjukkan bahwa hubungan antara Insentif dan Kinerja linear secara statistik.

Kesimpulan: Hubungan antara Insentif dan Kinerja bersifat linear

### 2) Uji Linearitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel		Nilai Tabel	Nilai Hitung	Ket
Insentif	Tolerance	0,1	2.083	Tidak ditemukan adanya multikolinieritas.
	VIF	10	0.480	Tidak ditemukan adanya multikolinieritas.
Motivasi	Tolerance	0,1	2.083	Tidak ditemukan adanya multikolinieritas.
	VIF	10	0.480	Tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

a. Dependent Variable: Kinera Petugas

Berdasarkan tabel 4.5 hasil Tolerance dan VIF, baik variabel Insentif maupun Motivasi, Memiliki nilai Tolerance di atas 0,1, dan Memiliki nilai VIF di bawah 10, Sehingga tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan. Artinya, kedua variabel independen (Insentif dan Motivasi) dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi tanpa saling mempengaruhi secara berlebihan.

### 3) Karakteristik Responden

Pengumpulan data didalam studi ini dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner. Karakteristik responden dalam studi ini dikelompokkan berdasar status karyawan, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, serta lama waktu kerja.

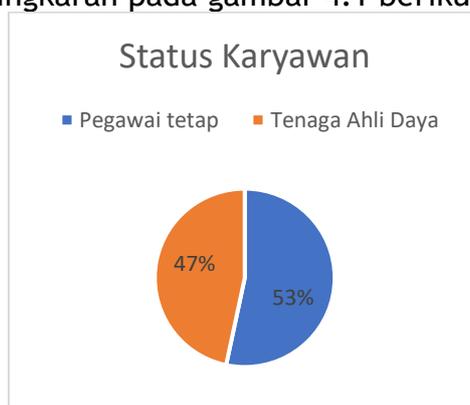
#### Ciri-ciri Responden Berdasarkan Status Karyawan

**Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Status Karyawan	Jumlah Responden	Presentase
Pegawai Tetap	16	53%
Tenaga Ahli Daya	14	47%
Total	30	100%

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)

Mengacu table 4.5 dapat dipahami bahwasannya responden terbanyak yakni Pegawai Tetap dengan jumlah 16 orang atau 53%, sedangkan Tenaga Ahli Daya dengan jumlah 14 orang atau 47%. Maka total responden sebanyak 30 orang atau 100%. Adapun data responden berdasarkan status karyawan tersebut dapat disajikan dalam grafik lingkaran pada gambar 4.1 berikut.



**Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Sumber: Data Primer yang diolah penulis (2024)

Melalui Gambar 4.1 dapat diketahui responden terbanyak yakni Pegawai Tetap dengan jumlah 16 orang atau 53%, sedangkan pegawai tetap dengan jumlah 14 orang atau 47%. Maka total responden sebanyak 30 orang atau 100%.

### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

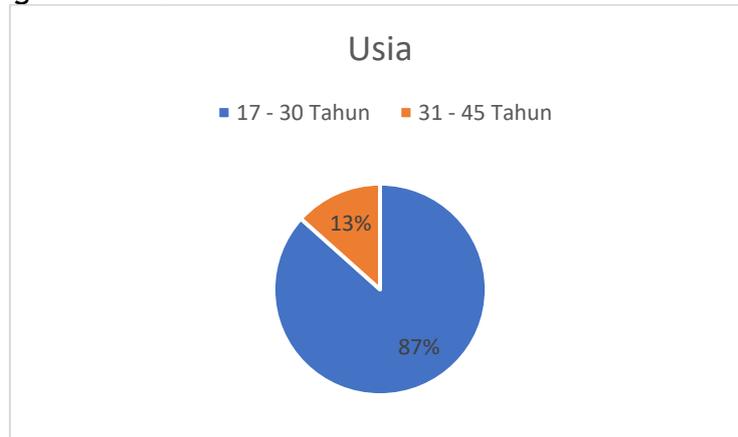
**Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Total Responden	Presentase
17 - 30	26	87%
31 - 45	4	13%
Total	30	100%

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)

Mengacu tabel 4.6 di atas dapat dipahami bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh kategori usia 17-30 tahun, dengan jumlah 26 responden atau sebesar 87%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja berada pada usia produktif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa faktor usia memiliki peran penting dalam mendukung potensi individu untuk

berkembang lebih maju, serta meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. Adapun data responden berdasarkan usia karyawan tersebut dapat disajikan dalam grafik lingkaran pada gambar 4.2 berikut.



**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Data Primer yang diolah penulis (2024)

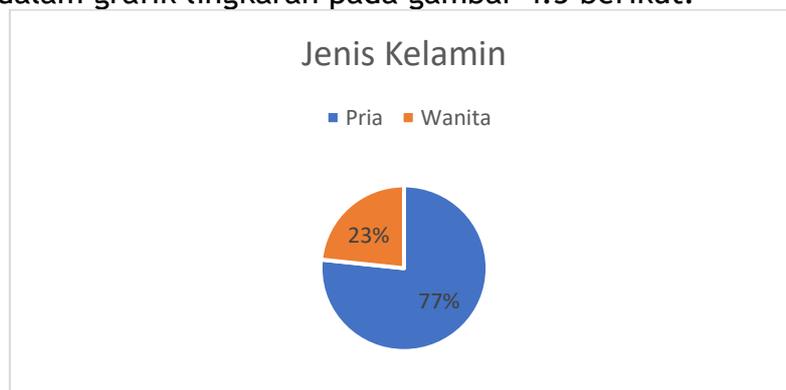
Melalui Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar berasal dari kategori usia 17-30 tahun, dengan total 26 orang atau sekitar 87%. Selanjutnya, kita juga akan melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	23	77%
Wanita	7	23%
Total	30	100%

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dipahami bahwa responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari pria sebanyak 23 orang (77%) dan wanita sebanyak 7 orang (23%). Adapun data responden berdasarkan jenis kelamin karyawan tersebut dapat ditampilkan dalam grafik lingkaran pada gambar 4.3 berikut.



**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data Primer yang diolah penulis (2024)

Melalui Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas pria sebanyak 25 orang (83,3%) dan wanita sebanyak 5 orang (16,7%). J penumpang secara optimal

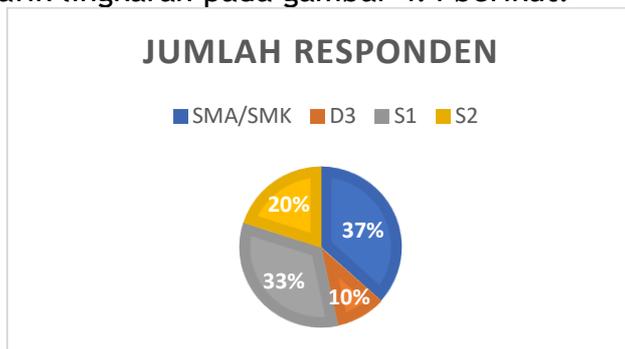
### 5) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Total Responden	Presentase
SMA/SMK	11	37%
D3	3	10%
S1	10	33%
S2	6	20%
Total	30	100%

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh mereka yang memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK, yang berjumlah 46 orang dan mencakup 40% dari total responden. Temuan ini sejalan dengan pendapat Santoso (2015), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berperan penting dalam membentuk keterampilan dasar, etos kerja, dan kemampuan individu untuk menyerap pelatihan di tempat kerja. Dalam konteks ini, lulusan SMA/SMK cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pengalaman kerja dan pelatihan. Hal ini pada akhirnya mendukung produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Adapun data responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan tersebut dapat disajikan dalam grafik lingkaran pada gambar 4.4 berikut.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer yang diolah penulis (2024)

Berdasarkan Gambar 4.4, terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh mereka yang memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK, yang berjumlah 46 orang, atau sekitar 40% dari total responden.

### 6) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Kerja

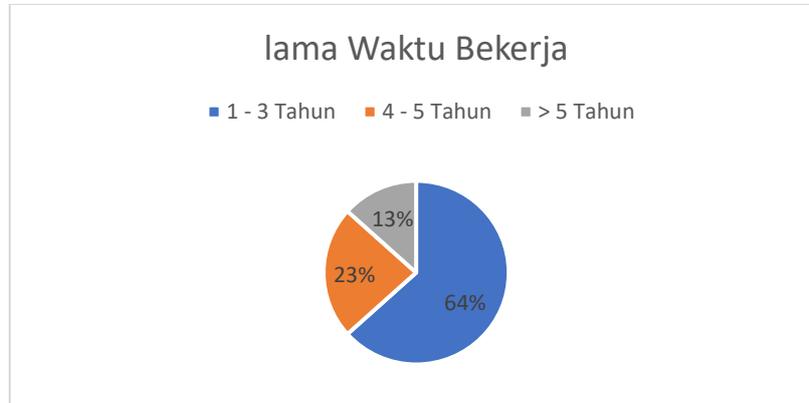
Tabel 4.13 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Kerja

Lama Waktu Kerja	Total Responden	Presentase
1 - 3 tahun	19	64%
4 - 5 tahun	7	23%
> 5 tahun	4	13%
Total	30	100%

Sumber: Data yang diolah penulis (2024)



Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dipahami bahwa karakteristik responden berdasarkan lama waktu kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun, dengan total sebanyak 19 orang atau sekitar 64%. Adapun data responden berdasarkan lama waktu kerja karyawan tersebut dapat disajikan dalam grafik lingkaran pada gambar 4.5 berikut.



**Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Kerja**

Sumber: Data Primer yang diolah penulis (2024)

Berdasarkan Gambar 4.5, terlihat bahwa karakteristik responden terkait lama waktu kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun, dengan total 19 orang atau sekitar 64%.

## 7) Uji Hipotesis

### Uji Regresi Linear Berganda

Dalam pembahasan ini, salah satu pendekatan analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Teknik statistik ini dimanfaatkan untuk menganalisis hubungan antara tiga variabel, yaitu variabel independen (X1) yang berkaitan dengan Insentif dan variabel independen (X2) yang berkaitan dengan Motivasi, dan variabel dependen (Y1) yang berfokus pada Kinerja Karyawan *Apron movement control* (AMC) di Bandara Hang Nadim BATAM. Dengan menggunakan regresi linear berganda, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana insentif dan motivasi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan *Apron movement control* (AMC) di Bandara Hang Nadim BATAM.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.310	6.472		-.048	.962
	Insentif	.317	.222	.237	1.432	.164
	Motivasi	.678	.182	.616	3.724	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Peneliti, 2024)



Persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$$

- Y = Prediksi nilai **Kinerja**
- b<sub>0</sub> = -0.310 (intercept / konstanta)
- b<sub>1</sub> = 0.317 (koefisien untuk variabel **Insentif**)
- b<sub>2</sub> = 0.678 (koefisien untuk variabel **Motivasi**)
- X<sub>1</sub> = nilai variabel **Insentif**
- X<sub>2</sub> = nilai variabel **Motivasi**
- Kinerja = -0.310 + 0,317X<sub>1</sub>(Insentif) + 0,678X<sub>2</sub>(Motivasi) + ε**

Maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -0,310 menunjukkan bahwa jika nilai variabel Insentif (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) adalah nol, maka nilai variabel kinerja petugas (Y) akan berada pada -0,310.
- b. Nilai koefisien B<sub>1</sub> sebesar 0.317 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Motivasi akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja petugas sebesar 0,317 poin.
- c. Nilai koefisien B<sub>2</sub> sebesar 0, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada beban kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja petugas sebesar 0,678 poin, dengan asumsi variable lainnya tetap.

#### 8) Uji T

Pada sub bab ini, peneliti menjelaskan hasil pengujian menggunakan Uji T Parsial dengan tujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara tiga variabel, yaitu Insentif dan Motivasi (variabel independen) serta Kinerja (variabel dependen). Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan secara statistik antara Insentif dan Motivasi terdapat terhadap tingkat kinerja Petugas *Apron Movement Control* (AMC) Bandara Hang Nadim BATAM. Dengan kata lain, uji t bertujuan untuk mengetahui apakah perubahan pada variabel Insentif dan Motivasi berhubungan secara signifikan dengan perubahan pada Kinerja Petugas *Apron Movement Control* (AMC) Bandara Hang Nadim BATAM

**Tabel 4.15 Hasil Uji T Partial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.310	6.472		-.048	.962
	Insentif	.317	.222	.237	1.432	.164
	Motivasi	.678	.182	.616	3.724	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Peneliti, 2024)

Melalui tabel 4.2, pengujian ini menunjukkan variabel independen (Insentif dan Motivasi) memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap variabel dependen (Kinerja). Selain itu, tabel ini juga memberikan informasi mengenai seberapa besar dampak yang dihasilkan oleh variabel-variabel tersebut.



Penentuan Ttabel:  
 $T_{tabel} = (\alpha/2 ; n-i-m-1)$

$$= (0,05/2; 30-2-1)$$

$$= (0,025 ; 27) \Rightarrow (1,703 \text{ dilihat pada Ttabel klo})$$

Dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien  $B_1=0,237$  dan  $B_2=0,616$  dengan thitung  $B_1=1.432$  dan thitung  $B_2=3,724$  dengan  $T_{tabel} = 1,703$ . Karena nilai thitung  $>$   $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya melalui Uji T terdapat pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control (AMC) Bandara Hang Nadim Batam.

#### 9) Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Koefisien determinasi memberikan informasi mengenai seberapa besar kontribusi kualitas pelayanan terhadap tingkat kepuasan konsumen, yang akan dianalisis lebih lanjut untuk memahami kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.646	.619	3.212

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Sumber: (Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan dalam tabel 4.10, nilai korelasi yang diperoleh adalah 0,646. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yaitu Insentif ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), dengan variabel dependen yaitu kinerja petugas ( $Y$ ), karena nilai 0,646 mendekati 1.

Selain itu, nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,619. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 61,9% terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Hang Nadim Batam, sementara sisanya, yaitu 38,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## 7. PEMBAHASAN

### Apakah Ada Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Hang Nadim Batam?

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, variabel insentif (X1) menunjukkan koefisien sebesar 0,317 dengan nilai signifikansi 0,164 ( $> 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Apron Movement Control (AMC). Meskipun demikian, koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan, maka kinerja petugas cenderung meningkat, walaupun peningkatan tersebut secara statistik belum signifikan.

Hal ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti:

- Petugas AMC mungkin lebih memprioritaskan motivasi intrinsik dibandingkan insentif finansial.
- Insentif yang diterima belum konsisten atau belum memenuhi harapan petugas.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa insentif memang dapat mendorong peningkatan kinerja, tetapi efeknya tergantung pada persepsi keadilan dan kepuasan karyawan terhadap insentif tersebut.

### Apakah Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Hang Nadim Batam.

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,678 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh petugas AMC, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong petugas untuk bertanggung jawab dan antusias dalam melaksanakan tugasnya, seperti yang dikemukakan Robbins dan Judge (2017), bahwa motivasi merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja secara optimal.

### Apakah Ada Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Hang Nadim Batam.

Secara simultan, insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,646, yang berarti insentif dan motivasi bersama-sama menjelaskan 64,6% variasi kinerja petugas AMC.

### Seberapa Besar Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Hang Nadim Batam.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan motivasi secara bersamaan memberikan kontribusi sebesar 61,9% terhadap kinerja petugas Apron Movement Control (AMC). Sisanya 38,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kondisi lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, atau faktor pribadi karyawan.

Selanjutnya dari analisis hasil uji t, ditemukan bahwa secara parsial:

- Motivasi (X2)** memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien sebesar 0,678 dan nilai signifikansi  $< 0,001$ .
- Insentif (X1)** menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik, dengan koefisien 0,317 dan signifikansi 0,164 ( $> 0,05$ ).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan insentif dalam meningkatkan kinerja petugas AMC.



## 8. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, serta perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap kinerja petugas Apron Movement Control (AMC) Bandar Udara Hang Nadim BATAM”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Petugas AMC:**

Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja petugas Apron Movement Control (AMC). Nilai signifikansi sebesar 0,164 ( $> 0,05$ ) menunjukkan bahwa insentif bukan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.

Meskipun demikian, koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan, kecenderungan kinerja petugas tetap meningkat.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Petugas AMC:**

Motivasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,001$ , berarti motivasi menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja petugas AMC.

### **Pengaruh Insentif dan Motivasi secara Simultan:**

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara bersamaan, insentif dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas AMC. Besarnya pengaruh simultan ini tercermin dari nilai Adjusted R Square yang mencapai 0,619, yang berarti sekitar 61,9% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisa 38,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### **Variabel yang Paling Berpengaruh:**

Variabel Motivasi menunjukkan pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan dengan variabel lainnya. Motivasi memberikan kontribusi terbesar dalam mendorong kinerja optimal petugas AMC di Bandara Hang Nadim Batam.

## 9. SARAN

Merujuk temuan studi serta simpulan yang sudah dipaparkan maka peneliti mengajukan sejumlah saran sebagai berikut:

### **Bagi Manajemen Bandara Hang Nadim Batam**

- Sebaiknya manajemen lebih memperhatikan upaya peningkatan motivasi kerja petugas AMC, seperti dengan memberikan kesempatan pengembangan karier, pelatihan yang sesuai, serta membangun suasana kerja yang kondusif.
- Perlu adanya evaluasi dan perbaikan sistem insentif agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan petugas, meskipun pengaruhnya belum signifikan, insentif tetap menjadi faktor penting dalam memelihara kepuasan kerja.

### **Bagi Petugas AMC**

Diharapkan agar petugas tetap menjaga semangat kerja dan meningkatkan motivasi diri, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, demi mendukung terciptanya kinerja yang optimal.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, atau faktor-faktor psikologis lain yang diduga turut



mempengaruhi kinerja petugas AMC, serta memperluas jumlah responden dan lokasi penelitian agar hasilnya lebih komprehensif.

## 10. DAFTAR PUSTAKA

- Apron Movement Control* Manual version 1.0. Standar Operational *Apron Movement Control* di Bandar Udara Yang Dikelola PT. Angkasa Pura I (Persero).
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christiana, A. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggaraan Bandar Udara (UPBU) H. Asan Sampit. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 78-95.
- Fadilah, M. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Internasional Jawa Barat. *Jurnal Manajemen SDM*, 12(4), 200-215.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harbani, P. (2013). *Logistik dan Manajemen Pengangkutan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu, S>P, 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ihsan, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Petugas *Aviation security* PT. Angkasa Pura 1. *Jurnal Transportasi Udara*, 15(1), 89-105.
- Irianto, D. (2020). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Transportasi. Yogyakarta: Pustaka Mandiri.
- Jurnal Manajemen Dirgantara* vol.9 Desember 2016
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lende, A. K. (2022) *Peran Unit Apron Movement Control Untuk Meningkatkan Keselamatan Di Air Side Saat Jam Sibuk Di Bandar Udara Sentani Jayapura*. Tugas Akhir skripsi, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 112-130.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 39 Tahun 2019 Tentang Tatanan Kebandarudaraan Nasional.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kebandarudaraan.
- Priansa, D. J. (2019). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- PT. Angkasa Pura I. (2020). *Laporan Tahunan Manajemen dan Fasilitas Bandara Jenderal Ahmad Yani Semarang*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, L. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas *Aviation security* di Bandar Udara Adi Soemarmo. *Jurnal Manajemen Transportasi Udara*, 10(2), 45-58.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-undang republik Indonesia nomor 1 tahun 2019 tentang bandar udara



Yatino, M.I. (2019). *Kinerja Apron Movement Control (AMC) Dalam Meningkatkan Keselamatan Penerbangan Di Apron Pada Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang*. Tugas Akhir Skripsi, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.