

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS AMC DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN AJI MUHAMMAD SULAIMAN SEPINGGAN BALIKPAPAN

Fitria Dwi Kurniasih¹, Andi Syaputra²

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Yogyakarta

E-mail: *ftriadwikurniasih@gmail.com¹, Andi.syaputra@sttkd.ac.id²

ABSTRAK

Kinerja petugas Apron Movement Control (AMC) memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin keselamatan, keamanan, dan kelancaran operasional di sisi udara bandar udara. Pelaksanaan tugas yang menuntut ketelitian, koordinasi, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan memerlukan dukungan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Namun demikian, masih terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi optimalisasi kinerja petugas AMC, sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas AMC secara parsial maupun simultan di Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (20) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didukung uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus - September 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas AMC dengan nilai t hitung $2,101 > t$ tabel $1,739$, nilai sig. $0,001 < 0,05$, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas AMC dengan nilai t hitung $5,785 > t$ tabel $1,739$, nilai sig. $0,003 < 0,05$, serta secara simultan; motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas AMC dengan p-value $0,000 < 0,05$ serta memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52,4%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja petugas AMC serta mendukung keselamatan dan kelancaran operasional bandar udara.

Kata kunci

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The performance of Apron Movement Control (AMC) personnel plays a crucial role in ensuring safety, security, and the smooth operation of airport airside activities. The execution of duties, which requires accuracy, coordination, and strict compliance with aviation safety procedures, depends greatly on adequate work motivation and a supportive work environment. However, several factors may still hinder the optimization of AMC personnel performance. Therefore, this study was conducted to examine the partial and simultaneous effects of work motivation and work environment on the performance of AMC personnel at Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan International Airport, Balikpapan. This study employed a quantitative research method with an associative approach. The population consisted of all Apron Movement Control (AMC) personnel at Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan International Airport, Balikpapan. A saturated sampling (total sampling) technique was applied, involving all 20 personnel as research respondents. Data were collected

through questionnaire distribution. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, supported by validity testing, reliability testing, classical assumption tests, partial significance tests (t-test), simultaneous significance tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The research was conducted from August to September 2025. The findings revealed that, partially, work motivation had a positive and significant effect on the performance of AMC personnel, with a calculated t-value of 2.101, exceeding the t-table value of 1.739, and a significance value of $0.001 < 0.05$. Likewise, the work environment also had a positive and significant effect on personnel performance, with a calculated t-value of 5.785, exceeding the t-table value of 1.739, and a significance value of $0.003 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work environment were found to have a positive and significant effect on the performance of AMC personnel, with a p-value of $0.000 < 0.05$, contributing 52.4% to personnel performance. These findings indicate that enhancing work motivation and creating a conducive work environment are essential strategies for improving AMC personnel performance while supporting airport safety and operational efficiency.

Keywords

Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Bandar udara merupakan salah satu simpul penting dalam sistem transportasi udara yang berperan strategis dalam mendukung mobilitas manusia, barang, dan jasa. Kinerja operasional bandara sangat bergantung pada sinergi antara berbagai unit kerja, baik yang bergerak di sisi udara (airside) maupun sisi darat (landside). Dalam konteks operasional sisi udara, Apron Movement Control (AMC) memiliki peran vital dalam mengatur pergerakan pesawat di apron, pengawasan terhadap keteraturan ground support equipment (GSE), pengawasan foreign object debris (FOD), menjamin kebersihan apron, mengawasi lalu lintas kendaraan, mencatat data penerbangan secara real time serta koordinasi antara petugas Ground Handling, Air Traffic Control, Bangunan dan Landasan dan ARFF. Oleh karena itu, kinerja petugas AMC menjadi salah satu faktor penentu dalam menjaga efisiensi dan keselamatan penerbangan.

Petugas AMC dituntut untuk memiliki ketelitian tinggi, kecepatan pengambilan keputusan, serta kemampuan komunikasi yang baik dalam kondisi tekanan waktu yang ketat. Kondisi kerja di area apron yang dinamis, melibatkan berbagai pihak dan risiko operasional tinggi, menuntut motivasi kerja yang kuat serta lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Artinya, peningkatan Lingkungan kerja dan faktor psikologis sama pentingnya dengan kemampuan teknis.

Salah satu faktor internal yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kemampuan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Dalam konteks petugas AMC, motivasi yang tinggi dapat mendorong semangat untuk bekerja optimal, menjaga ketepatan waktu, serta meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan prosedur keselamatan penerbangan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan kelalaian, keterlambatan koordinasi, dan menurunnya efektivitas pengendalian apron.

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sangat nyata pengaruhnya. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik di sekitar AMC yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan fisik seperti air, rumput, dan tata ruang apron memengaruhi kesehatan dan

konsentrasi petugas AMC. Sementara itu, aspek lingkungan non-fisik meliputi hal-hal seperti hubungan antarrekan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem komunikasi internal, turut membentuk suasana kerja yang memotivasi atau sebaliknya menekan kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Trisanti dan Prayudista (2023) di Bandara Internasional Yogyakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC. Penelitian oleh Putra (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AMC di Bandara Adi Soemarmo. Putra (2018) menyimpulkan bahwa jika pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan AMC juga akan meningkat juga.

Penelitian oleh Muslimin (2021) di Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali bahwa motivasi dan lingkungan kerja memberi manfaat pada kinerja tertentu. petugas Ground Handling PT Garuda Angkasa. Sementara itu, studi oleh Afifa (2023) di Bandara Hang Nadim Batam menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Afifa (2023) menyimpulkan lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan efektivitas dan kepuasan kerja karyawan. Namun, Penelitian tentang petugas pelayanan penumpang dan penanganan bagasi, lebih besar dari satu ini, bukan pada petugas AMC yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dan risiko operasional lebih tinggi.

Penelitian lain oleh Kristanto (2024) mengenai kinerja petugas AMC di Bandara Hang Nadim Batam menyoroti bahwa tekanan operasional tinggi dan komunikasi lintas unit sering menjadi kendala utama dalam menjaga performa. Masih ditemukan pelanggaran yang berasal dari personil dan kendaraan ground handling di lapangan karena kurangnya disiplin dari para personil ground handling sendiri. Selain itu terdapat kendala berupa kurang optimalnya fasilitas berupa CCTV, jumlah personil dan license yang dimiliki personil sehingga membuat kinerja dari personil Apron Movement Control (AMC) menjadi kurang optimal. Dari masalah ini dapat diartikan bahwa petugas AMC memiliki tanggung jawab yang sangat besar di wilayah airside dan memerlukan motivasi kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan kajian literatur terhadap penelitian terdahulu, belum banyak mengaitkan faktor motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja petugas AMC. Penelitian terdahulu masih banyak yang fokus pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja, beban kerja dan insentif. Dengan demikian, masih terdapat celah penelitian (research gap) dalam memahami bagaimana Dua faktor yang memengaruhi kinerja kerja adalah motivasi dan lingkungan kerja di unit yang berorientasi pada keselamatan penerbangan seperti AMC. Kemudian, masih banyak penelitian terdahulu membahas kinerja petugas AMC dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang berbasis argumentasi dan narasi. Artinya tidak mengukur kinerja secara statistik dan juga tidak mengetahui apa saja faktor penyebab menurun atau meningkatnya kinerja petugas AMC. Di sisi lain, kondisi operasional di Bandar Udara Balikpapan Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggah memiliki kompleksitas tersendiri. Sebagai salah satu bandara tersibuk di wilayah Kalimantan dengan aktivitas penerbangan domestik dan internasional yang padat, koordinasi antar petugas di apron menjadi sangat krusial. Berdasarkan observasi awal, petugas AMC memiliki beban kerja tinggi, tekanan waktu, serta kondisi lingkungan kerja yang panas dan bising. Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian oleh Pradipa, dkk., (2021) tentang dampak intensifikasi aktivitas terhadap

kesejahteraan staf AMC di Bandara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan, menunjukkan bahwa tingkat kebisingan yang terjadi memiliki pengaruh sebesar 68%. Faktor-faktor ini berpotensi menurunkan motivasi dan fokus kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Unit AMC memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, komunikasi lintas fungsi, serta kesiapan menghadapi risiko operasional yang kompleks.

Dalam konteks teori, dua faktor motivasi dan lingkungan kerja dapat dipandang sebagai kombinasi dari faktor motivator (intrinsik) dan hygiene (ekstrinsik) yang bersama-sama menentukan kepuasan dan kinerja. Faktor motivator mencakup pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sementara faktor hygiene mencakup kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi. Bila faktor hygiene tidak terpenuhi, kinerja dapat menurun meskipun motivasi tinggi (Herzberg & Snyderman, 2016). Oleh karena itu, penting untuk meneliti secara empiris bagaimana interaksi kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja petugas AMC, khususnya di Bandara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan.

2. METODE PENELITIAN

Peneliti dalam studi ini akan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan unit AMC Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan, terletak di Jl. Marsma R. Iswahyudi, Sepinggang, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Penelitian dilakukan selama 8 bulan, mulai dari Agustus 2025 - Maret 2026

a. Populasi

Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya adalah objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dari unit AMC Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan., dengan jumlah keseluruhan 20 petugas/karyawan dan kemudian dijadikan sebagai populasi.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2020) adalah sebagian kecil dari populasi terambil dengan memakai teknik tertentu agar dapat mencerminkan populasi secara keseluruhan secara akurat. Penelitian dapat memakai sampel terambil dari populasi apabila besar dan peneliti tidak dapat menyelidiki seluruh populasi, misalnya karena kekurangan dana, tenaga, atau waktu. Sampel yang dipilih harus akurat dan representatif (mewakili). Menurut Arikunto (2019), sampel lengkap secara keseluruhan kurang dari 100 orang, tetapi sampel lengkap 10-15% atau 20-25% dari total populasi jika populasinya lebih dari 100 orang.

Pengumpulan Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui identifikasi kluster atau angkes. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang terdiri dari pertanyaan atau pernyataan yang perlu diisi oleh responden. Penggunaan isyarat dalam desain survei untuk mengumpulkan data dari partisipan penelitian (Creswell, 2017).

Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang paling umum digunakan adalah kuesioner pilihan ganda, yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden setelah mereka menyelesaikan survei dalam bentuk pilihan atau sudah

disertai jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawabannya dan kuesioner jenis ini responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Uji Ausmsi Klasik
penelitian ini menggunakan salah satu analisis asumsi klasik, yaitu normalitas. Menurut Ghozali (2018), tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan Test Of Normality Kolmogorov-Smirnov.
- b. Persamaan Regresi Linear Berganda
Uji Regresi linear adalah teknik atau metode penelitian untuk menguji hipotesis bahwa dua variabel yang dinyatakan dalam bentuk matematis (regresi) tidak saling memengaruhi. Tujuan dari uji regresi ini adalah untuk mengkaji dampak dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu alat yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih bebas variabel terhadap satu, atau untuk mengatasi prediksi permintaan di masa yang akan didasarkan pada data lalu variabel tak bebas yang digunakan (Siregar, 2017).
- c. Uji Hipotesis
Uji hipotesis nol yang juga dikenal sebagai uji-t atau uji parsial merupakan evaluasi statistik yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara dua nilai rata-rata yang dipilih secara acak dari populasi yang sama. (Ghozali, 2018).
- d. Koefisien Determinasi
Menurut Bahri (2018), Untuk menentukan tingkat kepentingan relatif variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model regresi, digunakan uji koefisien determinasi. Dengan mengkaji tingkat kepentingan relatif Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam menjelaskan variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini bertujuan untuk menarik sejumlah kesimpulan Kinerja Petugas (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan. Karyawan terkenal dalam semangat kerja, tanggung jawab, dan disiplin asik motivasi yang membuat petugas untuk melaksanakan tugas secara optimal, dan keinginan untuk mencapai prestasi. Sementara itu, lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi kelayakan fasilitas operasional, ketersediaan peralatan kerja, tingkat keselamatan area apron, hubungan antarpegawai, komunikasi, serta budaya keselamatan (safety culture).

Pembahasan dalam penelitian ini disusun untuk menginterpretasikan serta menganalisis hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian statistik dengan mengacu pada rumusan masalah dan landasan teori yang telah ditetapkan. Fokus utama pembahasan diarahkan pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan ini bertujuan untuk

memastikan bahwa hasil analisis yang dihasilkan tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga memiliki makna ilmiah yang mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel dalam konteks manajemen transportasi udara, khususnya pada aspek operasional dan keselamatan kerja.

Melalui pembahasan ini, hasil analisis tidak hanya disajikan dalam bentuk angka, tetapi juga diinterpretasikan secara konseptual dan kontekstual sesuai dengan kondisi operasional di lapangan. Penafsiran dilakukan dengan mengaitkan temuan penelitian dengan teori motivasi kerja serta konsep lingkungan kerja yang relevan, sehingga mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas AMC. Dengan demikian, pembahasan ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademis, tetapi juga implikasi praktis bagi manajemen bandar udara dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam meningkatkan kinerja, menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan, serta memperkuat budaya keselamatan dalam operasional penerbangan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear dan pengujian hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan Apron Movement Control (AMC). Terbukti variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,101, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,739, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki petugas AMC, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara statistik, hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja bukan terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Temuan ini memberikan makna bahwa motivasi kerja bukan hanya mempengaruhi semangat bekerja, tetapi juga berdampak pada perilaku kerja petugas dalam melaksanakan tugas sesuai standar operasional. Bagi petugas AMC, motivasi yang tinggi mendorong ketelitian, kedisiplinan, respon yang cepat terhadap kondisi operasional, serta koordinasi yang efektif dengan unit terkait sehingga dapat mendukung keselamatan dan kelancaran operasional bandar udara.

Dalam konteks operasional bandar udara, khususnya pada unit Apron Movement Control (AMC), motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan ketekunan petugass dalam melaksanakan tugas. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan sehingga berpengaruh terhadap kineja. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong petugas untuk bekerja secara disiplin, meningkatkan kewaspadaan terhadap potensi bahaya di apron, mempercepat respons terhadap kondisi operasional yang berubah secara dinamis, serta menjaga kualitas koordinasi dengan Air Traffic Control (ATC), ARFF, Airlines, Ground Handling, dan unit operasional lainnya. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka potensi terjadinya kelalaian operasional, keterlambatan koordinasi, maupun kesalahan dalam pengawasan apron akan meningkat, sehingga dapat memengaruhi kelancaran dan keselamatan operasional bandar udara.

Temuan Studi ini sejalan dengan teori motivasi Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa kinerja individu di tempat kerja dipengaruhi oleh serangkaian kebutuhan yang bersifat hierarkis, dimulai dari kebutuhan fisiologis, kemudian berlanjut ke kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan finansial, dan akhirnya, kebutuhan akan

aktualisasi diri (Maslow, 1943). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Arianto (2020) yang meunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan berdasarkan teori Maslow berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketika kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi, individu akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja AMC, kebutuhan keamanan tidak hanya berkaitan dengan keselamatan pribadi, tetapi juga kepastian sistem kerja, perlindungan terhadap risiko operasional, serta jaminan keselamatan dalam menjalankan tugas di area airside. Selain itu, kebutuhan penghargaan dapat diwujudkan melalui pemberian apresiasi atas keberhasilan menjaga zero accident, pencapaian Key Performance Indicator (KPI), maupun pengakuan terhadap kontribusi petugas dalam menjaga kelancaran operasional penerbangan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, petugas akan terdorong untuk mencapai tingkat aktualisasi diri melalui peningkatan kompetensi, profesionalisme, serta komitmen terhadap pelayanan keselamatan penerbangan. Hasil penelitian ini juga memperkuat Two Factor Theory Herzberg, yang menjelaskan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang akan meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja. Dengan kata lain, motivasi bukan sekadar meningkatkan semangat bekerja, tetapi juga menciptakan komitmen jangka panjang terhadap pencapaian tujuan organisasi (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2017).

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan.

Hasil analisis regresi linear dan pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja anjing Apron Movement Control (AMC) di Pusat Pelatihan Anjing Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian, Balikpapan.. Berdasarkan Hasil uji parametrik (uji-t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 5,785 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,739 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tersebut kondusif bagi keberhasilan, karena hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. yang semakin baik akan diikuti oleh peningkatan kinerja petugas AMC. Nilai t hitung yang relatif lebih tinggi dibandingkan variabel motivasi juga mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja petugas. Secara statistik, hasil tersebut membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, merupakan faktor yang secara nyata memengaruhi keberhasilan petugas dalam melaksanakan tugas operasional di area apron. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai fasilitas pendukung, tetapi juga menjadi elemen strategis yang mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas petugas AMC.

Temuan tersebut dapat dipahami mengingat karakteristik pekerjaan petugas AMC memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi dibandingkan sebagian besar unit operasional lainnya di bandar udara. Petugas AMC melaksanakan pengawasan secara langsung di area airside yang memiliki tingkat risiko keselamatan tinggi, paparan cuaca ekstrem, kebisingan mesin pesawat, aktivitas kendaraan Ground Support Equipment (GSE), serta mobilitas personel yang berlangsung hampir tanpa henti selama jam operasional bandara. Dalam kondisi tersebut, lingkungan kerja fisik seperti suhu udara, pencahayaan, kebersihan apron, tingkat kebisingan, kelengkapan fasilitas operasional, hingga

ketersediaan peralatan komunikasi sangat menentukan kemampuan petugas dalam mempertahankan konsentrasi selama bertugas. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, koordinasi lintas unit, kepemimpinan yang suportif, serta budaya kerja yang mengutamakan keselamatan (safety culture) juga menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat dan kualitas kerja petugas. Oleh karena itu, semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan organisasi, semakin optimal pula kemampuan petugas AMC dalam menjalankan fungsi pengawasan, pengendalian, serta pelayanan operasional di apron.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik maupun non-fisik yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, temperatur, kebisingan, kelembapan udara, keamanan, tata ruang, serta kelengkapan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, pola komunikasi organisasi, serta iklim kerja yang berkembang di dalam organisasi. Dalam konteks petugas AMC, kedua dimensi tersebut saling melengkapi dalam membentuk kualitas kinerja. Misalnya, kondisi apron yang aman dan didukung fasilitas komunikasi yang memadai akan meningkatkan kecepatan koordinasi saat terjadi perubahan parking stand atau kondisi darurat. Sementara itu, hubungan kerja yang harmonis dengan Air Traffic Control (ATC), Ground Handling, Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF), Airlines, dan unit operasional lainnya akan memperlancar proses koordinasi sehingga risiko kesalahan operasional dapat diminimalkan. Dengan demikian, Hasil penelitian ini mengonfirmasi hipotesis bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang secara langsung memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas karyawan.

3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan. Terbukti nilai F hitung sebesar 9,775, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,59, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja petugas AMC. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja petugas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal berupa motivasi kerja maupun faktor eksternal berupa lingkungan kerja secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari interaksi kedua variabel tersebut secara bersamaan. Secara statistik, nilai signifikansi yang sangat kecil mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga model penelitian layak digunakan sebagai dasar dalam menjelaskan fenomena yang terjadi pada petugas AMC.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kinerja petugas AMC, sedangkan 47,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja berada pada kategori sedang hingga kuat. Dengan kata lain,

lebih dari separuh perubahan kinerja petugas AMC dapat dijelaskan oleh kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki petugas. Adapun sisa pengaruh yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini kemungkinan berasal dari variabel lain seperti kompetensi, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, sistem kompensasi, pengalaman kerja, pelatihan, kepuasan kerja, maupun faktor psikologis individu yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja petugas AMC memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui pengelolaan berbagai aspek sumber daya manusia secara terpadu, bukan hanya berfokus pada satu faktor saja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis, kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

- a. Kinerja staf di Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Hasil yang signifikan diperoleh dengan nilai p sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t sebesar $2,101 > t$ -tabel $1,739$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki petugas, baik yang berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pengawasan dan pelayanan operasional di sisi udara. Temuan ini memperkuat teori motivasi serta membuktikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja petugas AMC.
- b. Kinerja petugas AMC terhadap lingkungan kerja yang positif dan signifikan. Hasilnya adalah nilai t sebesar $5,785 > t$ -tabel $1,739$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, kami menerima hipotesis kedua (H_2). Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sangat penting dalam menentukan terjadinya kinerja optimal oleh karyawan AMC, terutama di lingkungan kerja dengan risiko operasional yang tinggi. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, didukung fasilitas operasional yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan efektivitas, konsentrasi, dan produktivitas petugas AMC dalam menjalankan tugasnya.
- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas AMC dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,4%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja petugas tidak hanya ditentukan oleh motivasi individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja petugas AMC perlu dilakukan melalui pengelolaan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif secara terpadu agar mampu mendukung keselamatan, kelancaran, dan efektivitas operasional bandar udara.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Afifa, Indira Tasya (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam*. (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta).

- Al-Furqon, M. H., & Syaputra, A. (2023). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at the Airport Operation Landside and Terminal Unit at I Gusti Ngurah Rai International Airport Bali. *Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 2(2), 1287-1297.
- Anggoro, Y. S. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Unit Airport Rescue And Fire Fighting Section Bandar Udara Juanda Surabaya) (Doctoral Dissertation, STIE Mahardhika).
- Afiana, N., & Ulfa, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 5(2), 351-359.
- Bahri, S. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi
- Bangun, Wilson (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Borean, A. (2024). Kajian Peran Petugas Apron Movement Control (AMC) Dalam Menjalankan Prinsip 3S+ 1C di Wilayah Airside Bandar Udara Internasional Sentani Jayapura, Papua. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 6(2), 1-11.
- Creswell (2017). Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Campuran. Yogyakarta: Pusat Pelajar.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. (n.d.). Bandar Udara: Sultan Aji Muhammad Sulaiman. Retrieved from <https://hubud.kemenuh.go.id/hubud/website/bandara/17>
- Emzir (2017). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif. Depok: Rajawali Pers.
- Fajriati, J. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Airport Operation Center (AOC) di Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. *Indonesian Journal of Aviation Science and Engineering*, 1(3), 11-11.
- Ghozali (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2016). The Motivation to Work. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Hermawan, I. G. N. W., & Widyastuti, D. D. (2021). Peranan Apron Movement Control Dalam Melayani Pergerakan Pesawat Udara Charter di Bandara Halim Perdanakusuma. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(1), 61-70.
- Ivancevich, John M (2017). Organizational Behavior and Management. Jakarta: Erlangga.
- Ishak, Arep dan Tanjung, Hendri (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kristanto, H. (2024). Pengaruh Kinerja Personil Apron Movement Control (AMC) Terhadap Pengawasan Apron di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam. (Doctoral Dissertation, Politeknik Penerbangan Surabaya).
- La'bi, G. R., & Rachmawati, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Petugas Unit Aviation Security (Avsec) di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika. *Journal of Education Transportation and Business*, 1(2), 91-102.
- Mangkunegara (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslimin, Nur Adhiyah Ulfa (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional I Gusti

- Ngurah Rai Bali (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Teknologi Kerdigantaraan Yogyakarta).
- Nitisemito (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Pudjiati (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan. Jurnal GeoEkonomi, hal 1-17. <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi>
- Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara No. SKEP/77/VI/2005 tentang Persyaratan Teknis Bandar Udara. Jakarta: Kementerian Perhubungan.
- Putra, G. N. K., Pantiyasa, I. W., & Wirawan, P. E. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 3(12), 1844-1851.
- Putra, Moh Febrian Andhika (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit AMC (Apron Movement Control) di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo, Solo. (Electronic Thesis or Dissertation). Retrieved from <http://repository.itltrisakti.ac.id>
- Prawirosentono, Suyadi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan, Strategi dan Operasi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Jenderal Perhubungan Udara Nomor: KP 038 Tahun 2017 Tentang Apron Management Services. Jakarta: Kementerian Perhubungan
- Pradipta, G. H., & Prasetyo, K. T. (2021). Pengaruh Intensitas Kebisingan Aktivitas Penerbangan Terhadap Kenyamanan Kerja Personil AMC Bandar Udara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan. In Prosiding SNITP (Seminar Nasional Inovasi Teknologi Penerbangan) (Vol. 5, No. 2).
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2018). Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Siregar, Syofian (2017) Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Kencana
- Setiyono, M. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Trisanti, M. M., & Prayudista, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apron Movement Control (AMC) PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen, 1(2), 59-65.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan. Jakarta: Kementerian Perhubungan
- Widya Ba, I. D. G. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).