

**Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen
Organisasi terhadap Kinerja Petugas Operasional (AVSEC,
AMC, dan Terminal) di Bandar Udara Sultan Muhammad
Salahuddin Bima**

TinSafrina^{1*}, Arif Fakhru²

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta^{1,2}

*Corresponding Author: tinsafrina23@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to analyze the influence of training, work discipline, and organizational commitment on the performance of operational staff (AVSEC, AMC, and terminal staff) at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport, both partially and simultaneously. The background of this study is based on the importance of human resources in supporting aviation security, safety, and operational efficiency, which necessitates optimal staff performance. The research subjects are all operational staff consisting of AVSEC, AMC, and terminal personnel at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport, using a saturated sampling technique. The research method employed is a quantitative approach using a descriptive-associative method. Data collection was conducted through the distribution of a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis utilized multiple linear regression, including partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that: (1) training has a positive and significant effect on the performance of operational staff, with a significance level of $0.000 < 0.05$; (2) work discipline has a positive and significant effect on the performance of operational staff, with a significance level of $0.000 < 0.05$; (3) organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of operational staff with a significance value of $0.000 < 0.05$; (4) training, work discipline, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on the performance of operational staff with a significance value of $0.000 < 0.05$; and (5) the coefficient of determination of 78.1% indicates that the variables of training, work discipline, and organizational commitment contribute 78.1% to the performance of operational staff, while 21.9% is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: *Training, Work Discipline, Organizational Commitment, Staff Performance, Airports.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja staf operasional (AVSEC, AMC, dan staf terminal) di Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung keamanan, keselamatan, dan efisiensi operasional penerbangan, yang membutuhkan kinerja staf yang optimal. Subjek penelitian adalah seluruh staf operasional yang terdiri dari personel AVSEC, AMC, dan terminal di Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, menggunakan teknik sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, termasuk uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf operasional, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf operasional, dengan

tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$; (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf operasional dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (4) pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf operasional dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; dan (5) koefisien determinasi sebesar 78,1% menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berkontribusi 78,1% terhadap kinerja staf operasional, sedangkan 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Staf, Bandara.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, berbagai bentuk perencanaan, sistem kerja, serta fasilitas yang tersedia tidak akan dapat berjalan secara optimal. Menurut Bintoro dan Daryanti (2017), keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Hal ini sangat relevan dalam industri penerbangan, di mana aspek keselamatan dan keamanan menjadi prioritas utama.

Dalam dunia penerbangan, keselamatan dan keamanan operasional bandara sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang terlibat langsung di lapangan. Petugas bandara menjadi garda terdepan dalam memastikan seluruh kegiatan operasional berjalan aman, tertib, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kesalahan sekecil apa pun dapat berdampak serius terhadap keselamatan penerbangan, sehingga diperlukan petugas yang memiliki kinerja optimal (Sutrisno, 2016).

Pada sektor transportasi udara, pekerjaan menuntut tingkat ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang tinggi. Industri penerbangan merupakan bidang dengan risiko kerja tinggi, sehingga seluruh personel yang terlibat harus memiliki kompetensi teknis, sikap profesional, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional standar. Oleh karena itu, kualitas kinerja petugas bandara menjadi faktor yang sangat menentukan terciptanya keamanan dan keselamatan penerbangan.

Petugas yang memiliki peran penting dalam mendukung keamanan dan kelancaran operasional bandara antara lain petugas *Aviation Security* (AVSEC), *Apron Movement Control* (AMC), dan petugas terminal. Petugas AVSEC bertanggung jawab dalam pengamanan penumpang, barang bawaan, serta area terbatas bandara. Petugas AMC berperan dalam pengawasan pergerakan pesawat di apron agar sesuai dengan standar keselamatan. Sementara itu, petugas terminal bertugas menjaga kelancaran pelayanan penumpang di area terminal, termasuk pengawasan fasilitas dan alur pergerakan penumpang.

Besar dan kompleksnya tanggung jawab tersebut menuntut setiap petugas AVSEC, AMC, dan terminal untuk memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Menurut Sutrisno (2016), kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kinerja yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam praktiknya, kinerja petugas bandara tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, antara lain pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan teknis dan nonteknis petugas dalam menjalankan tugasnya. Afandi (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Dalam konteks petugas AVSEC, AMC, dan terminal, pelatihan mencakup pemahaman prosedur keamanan, penggunaan peralatan operasional, serta penanganan keadaan darurat di lingkungan bandara.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja petugas. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Dalam lingkungan operasional bandara, disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu, kerapian seragam, ketelitian dalam pelaporan, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur keselamatan penerbangan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas, rasa memiliki, serta keterlibatan individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Petugas yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki loyalitas yang kuat, serta bersedia memberikan kinerja terbaik demi keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja petugas AVSEC, AMC, dan terminal. Permasalahan tersebut antara lain belum meratanya partisipasi dalam pelatihan operasional, masih adanya keterlambatan saat pergantian *shift*, serta perbedaan tingkat kepatuhan terhadap prosedur operasional standar antar petugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam menunjang optimalisasi kinerja petugas bandara.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Prasetyo (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Sari dan Wibowo (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, Putra (2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Petugas Operasional (AVSEC, AMC, dan Terminal) Bandara di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.”

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak pengelola bandara dalam meningkatkan kualitas pelatihan, kedisiplinan kerja, serta komitmen

organisasi, sehingga kinerja petugas AVSEC, AMC, dan terminal dapat semakin optimal dalam mendukung keamanan dan keselamatan penerbangan.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan Penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meliputi pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan Kuantitatif digunakan karena penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh antara variable bebas dan variable terkait, yaitu pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja petugas (Y) di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik berupa perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Science*). Adapun hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji ini dilakukan menggunakan Pearson Product Moment. Suatu butir dinyatakan valid jika nilai r -hitung > r -tabel pada tingkat signifikansi 0,0.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Pelatihan)

No.	Butir Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	X1_1	0,669	0,226	Valid
2	X1_2	0,723	0,226	Valid
3	X1_3	0,692	0,226	Valid
4	X1_4	0,734	0,226	Valid
5	X1_5	0,805	0,226	Valid
6	X1_6	0,738	0,226	Valid
7	X1_7	0,801	0,226	Valid
8	X1_8	0,683	0,226	Valid
9	X1_9	0,685	0,226	Valid
10	X1_10	0,724	0,226	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)

No.	Butir Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	X2_1	0,784	0,226	Valid
2	X2_2	0,785	0,226	Valid
3	X2_3	0,786	0,226	Valid
4	X2_4	0,844	0,226	Valid
5	X2_5	0,704	0,226	Valid
6	X2_6	0,719	0,226	Valid
7	X2_7	0,687	0,226	Valid
8	X2_8	0,760	0,226	Valid
9	X2_9	0,722	0,226	Valid
10	X2_10	0,732	0,226	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X3 (Komitmen Organisasi)

No.	Butir Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	X3_1	0,649	0,226	Valid
2	X3_2	0,705	0,226	Valid
3	X3_3	0,798	0,226	Valid
4	X3_4	0,844	0,226	Valid
5	X3_5	0,735	0,226	Valid
6	X3_6	0,707	0,226	Valid
7	X3_7	0,717	0,226	Valid
8	X3_8	0,731	0,226	Valid
9	X3_9	0,758	0,226	Valid
10	X3_10	0,728	0,226	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Petugas)

No.	Butir Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	Y_1	0,736	0,226	Valid
2	Y_2	0,813	0,226	Valid
3	Y_3	0,685	0,226	Valid
4	Y_4	0,821	0,226	Valid
5	Y_5	0,743	0,226	Valid

6	Y_6	0,775	0,226	Valid
7	Y_7	0,776	0,226	Valid
8	Y_8	0,709	0,226	Valid
9	Y_9	0,728	0,226	Valid
10	Y_10	0,716	0,226	Valid
11	Y_11	0,632	0,226	Valid
12	Y_12	0,802	0,226	Valid

Berdasarkan sumber yang terdapat pada Tabel 1, Tabel 2, Tabel 3, serta Tabel 4 menunjukkan hasil dari uji validitas yang telah di uji oleh peneliti menggunakan SPSS sehingga menyatakan di semua pernyataan yang ada di dalam kuesioner bahwa keterangannya valid secara keseluruhan. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh disimpulkan kuesioner tersebut valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Uji ini dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
1	Pelatihan	0,898	10
2	Disiplin Kerja	0,914	10
3	Komitmen Organisasi	0,905	10
4	Kinerja Petugas	0,927	12

Berdasarkan sumber yang terdapat pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk item pertanyaan Variabel X1 adalah 0,898, Variabel X2 adalah 0,914, Variabel X3 adalah 0,905, sedangkan Variabel Y adalah 0,927. Keempat nilai tersebut dapat diterima serta termasuk dalam kategori tinggi, karena nilainya lebih besar dari $> 0,60$.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Petugas). Persamaan model regresinya adalah:

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	7.121	2.886		2.467	.016
PELATIHAN	.403	.190	.340	2.126	.000
DISIPLIN KERJA	.020	.203	.018	.099	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.620	.157	.556	3.961	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS

Terdapat persamaan regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut

:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7.121 + 0.403X_1 + 0.020X_2 + 0.620X_3 + 0.05$$

Pada Tabel 6 hasil uji analisis regresi linier berganda memiliki nilai konstanta sebesar 7.121 mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi, kinerja petugas berada pada angka tersebut. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 0.403, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.020, dan variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0.620 menunjukkan nilai positif. Hasil ini mengonfirmasi bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja petugas.

4. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hipotesis akan diterima jika nilai signifikansi $t < 0,05$. Uji ini menjawab rumusan masalah 1 dan 2.

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.121	2.886		2.467	.016
PELATIHAN	.403	.190	.340	2.126	.000
DISIPLIN KERJA	.020	.203	.018	.099	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.620	.157	.556	3.961	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS

- 1) Berdasarkan Tabel 7, didapatkan hasil signifikansi untuk pelatihan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja petugas karena nilai signifikan 0,000 kurang dari ($<$) 0,05.
- 2) Berdasarkan Tabel 7, didapatkan hasil signifikansi untuk disiplin kerja sebesar 0,000. Ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas karena nilai signifikan 0,000 kurang dari ($<$) 0,05.
- 3) Berdasarkan Tabel 7, didapatkan hasil signifikansi untuk komitmen organisasi sebesar 0,000. Ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi

berpengaruh terhadap kinerja petugas karena nilai signifikan 0,000 kurang dari ($<$) 0,05.

5. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis akan diterima jika nilai signifikansi $F < 0,05$. Uji ini menjawab rumusan masalah 4.

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2881.172	3	960.391	87.737	.000 ^b
	Residual	766.233	70	10.946		
	Total	3647.405	73			

a. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan hasil dari tabel 8, bahwa nilai signifikansi pengujian simultan untuk variabel komitmen organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja adalah 0.000. Hasil di bawah 0.05 menunjukkan variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, atau komitmen organisasi, pelatihan, disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja petugas.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Ghazali (2023), Uji koefisien determinasi bermaksud agar diketahui jumlah persentase sumbangan pengaruh bersamaan yang terdapat pada variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada koefisien determinasi bisa ditinjau berdasarkan nilai *adjusted* R^2 yang di mana dalam interpretasi besaran sebuah nilai koefisien determinasi perlu diubah ke bentuk persentase. Dapat diperhitungkan melalui cara mengkuadratkan korelasi yang sudah ditemukan kemudian dikalikan dengan 100%. Dipakai sebagai pengukur sejauh mana kemampuan model saat menjelaskan variabel terikat serta variasinya.

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.781	3.309

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS

Pada tabel 9 hasil uji koefisien determinasi yaitu nilai R^2 mencapai 0.781 di mana nilai ini tinggi dan mendekati angka 1, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan. Selain itu 0.781 jika dipersentasekan mendapatkan hasil 78.1% yang

menunjukkan bahwa variabel independen dapat berpengaruh sebesar 78.1% terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pada sub bab ini, akan dibahas hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Petugas Operasional (AVSEC, AMC, dan Terminal) di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Analisis mencakup berbagai aspek dari variabel pelatihan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan juga kinerja petugas, serta interpretasi hasil uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Adapun pembahasan penelitian ini dibagi atas 5 sub bab sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, berikut adalah pembahasan lebih rinci mengenai hal tersebut.

1. Pengaruh secara parsial dari pelatihan terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan Terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kemampuan dan kinerja petugas dalam menjalankan tugas operasional bandara.

2. Pengaruh secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan Terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Tingginya disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap SOP, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja yang mampu mendukung kelancaran operasional penerbangan.

3. Pengaruh secara parsial dari komitmen organisasi terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan Terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Petugas yang memiliki loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan profesional.

4. Pengaruh secara simultan dari pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan Terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan

terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja petugas operasional bandara.

5. Besaran pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan Terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,781 atau 78,1%, yang berarti bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 78,1% terhadap kinerja petugas operasional, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja petugas operasional.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja petugas operasional.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja petugas operasional.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas operasional AVSEC, AMC, dan terminal di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_4 diterima.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,781 atau 78,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 78,1% terhadap kinerja petugas operasional. Sementara itu, sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas operasional, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengelola Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, perlu meningkatkan kualitas dan intensitas program pelatihan secara berkelanjutan, baik pelatihan teknis maupun nonteknis, agar kompetensi petugas selalu sesuai dengan perkembangan standar operasional penerbangan. Menerapkan sistem pengawasan disiplin kerja yang lebih konsisten, seperti evaluasi kehadiran, kepatuhan terhadap SOP, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara objektif. Memperkuat komitmen organisasi melalui peningkatan kesejahteraan, komunikasi internal yang efektif, serta pemberian motivasi dan apresiasi kepada petugas yang berprestasi. Mengintegrasikan ketiga aspek (pelatihan, disiplin, dan komitmen) dalam kebijakan manajemen SDM agar peningkatan kinerja dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.
2. Bagi Petugas Operasional (AVSEC, AMC, dan Terminal), diharapkan lebih aktif dalam mengikuti setiap program pelatihan dan mampu mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menumbuhkan komitmen terhadap organisasi dengan meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, serta kerja sama tim demi mendukung kelancaran operasional bandara.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau mixed method, untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Memperluas objek penelitian ke bandara lain atau jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Bintoro, & Daryanti. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Dessler, G. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Gibson, J. L. (2010). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Prasetyo, A. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Makassar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 45–53.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (2nd ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sari, R., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di PT GMF AeroAsia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 33–41.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari, S. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bandara Soekarno-Hatta dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan efektivitas pelayanan. *Jurnal Manajemen Transportasi Udara*, 4(1), 22–30.