

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security PT. Angkasa Pura Support Balikpapan

Muhammad Ansar¹ ✉ Syahrir Mallongi² Zaenal Arifin³

¹Mahasiswa Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security PT Angkasa Pura. Populasi yang dijadikan sasaran penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan Kinerja Karyawan yang berjumlah 60 orang, dan seluruhnya merupakan responden dengan menggunakan model analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security PT Angkasa Pura. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security PT Angkasa Pura.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Pelatihan; Motivasi; Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to identify and analyze the influence of organizational culture, training, and work motivation on the performance of employees in the Aviation Security Division of PT Angkasa Pura. The target population of this study consists of 60 individuals related to employee performance, all of whom served as respondents. The study employed a multiple linear regression analysis model. The findings indicate that all variables—organizational culture, training, and work motivation—have a positive and significant simultaneous influence on employee performance in the Aviation Security Division of PT Angkasa Pura. However, on a partial basis, the motivation factor was found to have the most dominant significant influence on employee performance in the Aviation Security Division of PT Angkasa Pura.

Keywords: *Organizational Culture; Training; Motivation; Employee Performance.*

Copyright (c) 2025 Muhammad Ansar

✉ Corresponding author : muhammad.ansar@gmail.com

Email Address : muhammad.ansar@gmail.com, syahrir.mallongi@umi.ac.id, zaenal.arifin@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. SDM yang berkualitas dan kompeten tidak hanya menjadi faktor utama dalam kelancaran operasional, tetapi juga menjadi penentu dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul (Amang, 2014) . Dalam konteks

dunia bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, baik dalam hal kebijakan pemerintah, kemajuan teknologi, maupun perubahan dalam lingkungan kerja itu sendiri. Salah satu masalah utama yang sering muncul adalah kurangnya perhatian terhadap pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak pada ketidakefisienan dalam menjalankan proses operasional perusahaan. Hal ini sangat relevan dalam sektor industri transportasi, khususnya di bidang operasional bandar udara yang sangat bergantung pada kinerja SDM yang terlatih dan kompeten. Dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan transportasi udara untuk mempermudah perpindahan dari satu tempat ke tempat lain secara cepat dan efisien, hal ini memungkinkan penghematan waktu sehingga mereka dapat mempersiapkan berbagai kegiatan seperti studi, tugas, perjalanan wisata, dan lainnya. Oleh karena itu, pemerintah membangun bandara di beberapa wilayah di Indonesia serta merevitalisasi bandara yang sudah ada untuk mendukung mobilitas tersebut. Jumlah bandara pun semakin bertambah, namun tetap mematuhi peraturan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) No. 58 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 mengenai Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional, Pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan 3 bandara yang dikelola oleh Angkasa Pura Airports sebagai bagian dari Proyek Strategis Nasional. Dari total 8 proyek pembangunan dan revitalisasi bandara, delapan bandara tersebut terbagi menjadi dua kategori, yaitu proyek pembangunan bandara baru dan proyek revitalisasi bandara yang sudah ada.

Di dalam bandara, terdapat beberapa unit operasi yang memiliki tugas dan kewajiban untuk memastikan kelancaran kegiatan di bandara. Salah satunya adalah Aviation Security (AVSEC), yang bertugas mengedukasi penumpang, melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap penumpang dan awak pesawat, termasuk dokumen perjalanan, identitas, serta sterilisasi bandara. Selain itu, AVSEC juga bertanggung jawab melindungi penumpang, personel, pesawat, awak pesawat, dan semua orang yang berada di bandara. Dalam perkembangan industri penerbangan yang semakin kompleks dan terbuka terhadap berbagai risiko, peran AVSEC menjadi semakin krusial. AVSEC bukan hanya sekadar unit pengamanan, tetapi merupakan garda terdepan dalam menjaga integritas dan keselamatan penerbangan sipil dari segala bentuk ancaman, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Ancaman terhadap penerbangan seperti penyelundupan barang terlarang, sabotase, terorisme, penyanderaan, hingga pelanggaran terhadap protokol keselamatan menjadi semakin nyata seiring meningkatnya lalu lintas penerbangan, baik domestik maupun internasional. Pentingnya keberadaan AVSEC juga tidak terlepas dari meningkatnya tuntutan keamanan global pasca berbagai insiden penerbangan di masa lalu, yang memaksa seluruh negara, termasuk Indonesia, untuk menyesuaikan diri dengan standar dan praktik yang direkomendasikan oleh International Civil Aviation Organization (ICAO). Dalam konteks tersebut, AVSEC berperan langsung dalam menerjemahkan standar internasional ke dalam pelaksanaan teknis di lapangan, khususnya dalam pemeriksaan penumpang, bagasi, kargo, dan akses area terbatas di bandara. Lebih dari itu, AVSEC juga memiliki tanggung jawab preventif dan detektif. Artinya, selain mengamankan, AVSEC juga harus mampu mendeteksi potensi ancaman sebelum terjadi dan melakukan tindakan pencegahan secara cepat, tepat, dan sesuai prosedur. Hal ini tidak hanya membutuhkan peralatan yang canggih, tetapi juga menuntut kompetensi tinggi dari setiap personel AVSEC, baik

dari aspek fisik, teknis, maupun psikologis. Karyawan divisi AVSEC merupakan satuan pengamanan internal bandara yang bertugas menjaga dan mengawasi keamanan penerbangan. Keamanan penerbangan ini diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan (PM) No. 51 Tahun 2020 Pasal 1 ayat 5, yang menyatakan bahwa keamanan penerbangan adalah keadaan yang memberikan perlindungan terhadap penerbangan dari tindakan melawan hukum melalui integrasi sumber daya manusia, fasilitas, dan prosedur. Dengan demikian, aktivitas di bandara dapat berjalan lancar. Pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan oleh petugas AVSEC dibantu oleh berbagai peralatan seperti Closed Circuit Television (CCTV), Walk Through Metal Detector (WTMD), Hand Held Metal Detector (HHMD), mesin X-ray, Detector Liquid, dan lainnya.

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor SKEP/2765/XII/2010, pengelola bandara diwajibkan memenuhi beberapa persyaratan untuk meningkatkan keamanan dan keselamatan penerbangan serta mencegah ancaman di bandara. Tugas AVSEC termasuk melindungi bandara dari oknum yang melakukan tindakan melawan hukum, seperti menyelundupkan hewan terlarang (baik hewan yang dilindungi maupun hewan tanpa dokumen lengkap), merusak fasilitas bandara, melakukan penyanderaan, atau membawa barang berbahaya (dangerous goods). Barang berbahaya tersebut terbagi menjadi 9 kategori, yaitu, Bahan Peledak (Explosives), Bahan Gas Mudah Terbakar (Flammable Gases), Bahan Cairan Mudah Terbakar (Flammable Liquids), Bahan Padat Mudah Terbakar (Flammable Solids), Bahan Oksidasi (Oxidizing), Bahan Beracun dan Infeksi (Toxic & Infectious), Bahan Radioaktif (Radioactive), Bahan Korosi (Corrosives), dan Bahan Berbahaya Lainnya (Miscellaneous Dangerous Substances). Sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan (PM) No. 28 Tahun 2021 Pasal 15 tentang personel pengamanan, petugas AVSEC memiliki tiga jenjang personel yang menentukan tugas yang dijalankan. Ketiga jenjang tersebut adalah Personel Penjaga Keamanan Penerbangan (Aviation Security Guard / Basic AVSEC), Personel Pemeriksa Keamanan Penerbangan (Aviation Security Screener / Junior AVSEC), dan Personel Pengawas Keamanan Penerbangan (Aviation Security Supervisor / Senior AVSEC)

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security PT Angkasa Pura Support Balikpapan Tahun 2023-2024

No.	Kuantitas kerja	Kualitas kerja	Integritas	Antusiasme	Penampilan	Tanggung jawab	Kerjasama	Penguasaan bid pekerjaan	Orientasi Terhadap pelanggan	5S	Kedisiplinan	Absen	Nilai Akhir	Kategori
1	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup
2	45	60	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	315	Baik
3	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup
4	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup
5	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup
6	45	60	24	18	21	28	32	18	40	40	30	30	366	S. Baik
7	45	60	24	28	28	28	32	18	40	40	30	30	372	Cukup
8	60	60	24	24	28	28	32	24	40	40	30	30	400	S Baik
9	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup
10	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup
11	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup
12	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup
13	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup
14	45	45	18	18	18	24	18	30	30	15	15	15	300	Cukup

Sumber: Data diolah, 2025

Kinerja petugas Aviation Security (AVSEC) dalam melaksanakan pengawasan dan keamanan penumpang telah berjalan dengan baik, sesuai dengan peraturan yang berlaku sebagai landasan dalam menjalankan tugas di bandara. Di Bandara Internasional Balikpapan, kesiapan petugas AVSEC dalam melakukan pengawasan dan keamanan penumpang sudah optimal, didukung oleh ketersediaan fasilitas yang memadai untuk menunjang tugas-tugas tersebut.

Namun, meskipun jumlah karyawan yang ada cukup besar, masalah terkait operasional dan kinerja karyawan tetap menjadi tantangan yang signifikan. Salah satunya adalah dampak dari pandemi COVID-19 yang mengubah banyak aspek dalam kehidupan kerja, termasuk budaya organisasi. Pandemi ini menyebabkan perubahan besar dalam cara kerja, yang sebelumnya mengutamakan briefing karyawan dan pelaporan kegiatan, kini terhambat oleh perubahan cara kerja dan kebijakan yang berbeda. Selain itu, kualitas kinerja karyawan juga terpengaruh oleh proses rekrutmen yang kurang optimal setelah pandemi, di mana banyak karyawan baru yang belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga menghambat kelancaran operasional bandara. Masalah-masalah yang timbul pasca-pandemi ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih serius dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi yang tepat. Salah satu faktor penting dalam hal ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai dasar dalam pembentukan perilaku dan nilai-nilai yang mengarahkan setiap anggota organisasi untuk berperilaku sesuai dengan harapan yang ada. Dalam konteks PT. Angkasa Pura Support Balikpapan, budaya organisasi yang kuat dapat membantu mengatasi berbagai tantangan yang muncul, seperti kedisiplinan waktu, koordinasi antar divisi, serta pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab setiap karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2010) dan Reskiana et al. (2023) mengenai budaya organisasi menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik dapat memperkuat hubungan antar anggota tim, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk lebih produktif. Hal ini tentu sangat relevan dalam konteks Divisi Aviation Security, di mana Motivasi dan koordinasi yang baik sangat dibutuhkan untuk menjaga keselamatan dan keamanan di bandar udara. Penerapan budaya organisasi yang konsisten dan kuat akan membantu karyawan untuk lebih memahami ekspektasi perusahaan dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, pelatihan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan adalah suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sengaja untuk memberikan dukungan kepada tenaga kerja oleh profesional pelatihan dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja peserta di bidang pekerjaan tertentu, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam organisasi (Reskiana et al., 2023).

Di PT. Angkasa Pura Support Balikpapan, pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek, mulai dari penguasaan tugas pokok, pemecahan masalah, hingga pengambilan keputusan dalam kondisi darurat. Pelatihan ini meliputi pembekalan pengetahuan dan keterampilan di bidang keamanan penerbangan, pemeriksaan penumpang dan barang, penggunaan peralatan keamanan seperti X-ray dan metal detector, serta penanganan barang berbahaya dan situasi darurat. Selain itu, pelatihan juga menjadi dasar dalam proses pengambilan lisensi AVSEC yang wajib dimiliki setiap personel, serta didukung oleh pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk memastikan kesiapan dan keselamatan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan pentingnya pelatihan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pelatihan yang memadai dalam menghadapi situasi yang beragam di lapangan. Penelitian oleh Umar et al. (2022) dan Syahputra & Tanjung (2020)

menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan karyawan dan perkembangan industri. Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan sebuah proses yang menciptakan intensitas, arah, dan kegigihan individu dalam upaya mencapai suatu tujuan (Elisnawati et al., 2023). Dalam konteks PT. Angkasa Pura Support Balikpapan, motivasi kerja dapat diberikan melalui berbagai bentuk penghargaan, seperti bonus, pengakuan terhadap prestasi, serta pemberian insentif yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian oleh Harahap & Tirtayasa (2020) dan Ferawati (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan motivasi di lingkungan kerja dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan kinerja yang ada. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis yang mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara ketiga faktor tersebut, serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi PT. Angkasa Pura Support Balikpapan Divisi Aviation Security dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mengatasi permasalahan yang ada. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa operasional di bandar udara berjalan dengan lancar dan penumpang dapat merasakan kenyamanan serta keamanan selama perjalanan mereka.

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sementara itu, Sukmadinata (2017) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun buatan manusia, yang meliputi aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, serta kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dampak budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Aviation Security PT Angkasa Pura Support Balikpapan. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan teknik survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang akan dibagikan kepada sampel yang dipilih dari populasi yang telah ditentukan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data Menurut Supranto (2017), data merujuk pada fakta-fakta dasar tentang orang, tempat, peristiwa, dan hal-hal penting yang perlu diorganisir. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau diubah menjadi angka. Data tersebut

biasanya berupa angka atau skor yang diperoleh melalui instrumen pengumpulan data yang memberikan jawaban dalam bentuk rentang skor.

Sumber data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Supranto (2017) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah langsung oleh individu atau organisasi dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari responden, yakni karyawan PT Angkasa Pura Support Balikpapan, Divisi Aviation Security. Sementara itu, Supranto (2017) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang berfungsi untuk melengkapi data primer. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak ketiga yang mengolah data untuk keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami informasi melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku perpustakaan, atau data dari instansi terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Studi Pustaka. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa studi pustaka merupakan penelitian yang berfokus pada kajian teoritis dan referensi lainnya yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang ada dalam situasi sosial yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi pustaka dengan menggunakan buku-buku dan jurnal ilmiah yang relevan untuk penulisan tugas akhir.
2. Studi Lapangan. Danang (2018) menyatakan bahwa studi lapangan adalah metode yang dilakukan peneliti dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berlangsung di perusahaan. Studi lapangan ini melibatkan penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi perusahaan, organisasi, atau instansi yang menjadi objek penelitian. Dalam hal ini, penulis turun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data yang diperlukan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang terdapat pada Divisi Aviation Security PT. Angkasa Pura Support Balikpapan yang berjumlah 86 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 15. Model Persamaan Regresi

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

1	(Constant)	1,682	2,942		,572	,570
	Budaya Organisasi	,221	,090	,239	2,452	,017
	Pelatihan	,453	,126	,356	3,591	,001
	Motivasi	,640	,165	,384	3,884	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah: $Y = 1,682 + 0,221X_1 + 0,453X_2 + 0,640X_3 + e$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 1,682 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi Kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja manajerial) sebesar 1,682 satuan.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (b1) adalah 0,221 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,221 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Budaya Organisasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi Pelatihan (b2) adalah 0,453 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,453 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Pelatihan (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Pelatihan maka semakin baik/tinggi Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (b3) adalah 0,640 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,640 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Motivasi Kerja maka membuat Kinerja Karyawan semakin meningkat.

Uji R (Koefisien Korelasi)

Uji koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1 maka hubungan semakin kuat, sebaliknya jika semakin mendekati angka 0 maka hubungan semakin lemah. Berikut adalah hasil uji R atau koefisien korelasi:

Tabel 16. Hasil Uji R

		Correlations			
		Budaya Organisasi	Pelatihan	Motivasi	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,717**	,715**	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60
Pelatihan	Pearson Correlation	,717**	1	,725**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	,715**	,725**	1	,813**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,769**	,806**	,813**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,769 yang menandakan hubungan antara variabel kuat.
2. Nilai korelasi variabel Pelatihan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,806 yang menandakan hubungan antara variabel sangat kuat.
3. Nilai korelasi variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,813 yang menandakan hubungan antara variabel sangat kuat.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berikut adalah hasil uji R² atau koefisien determinasi:

Tabel 17. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,772	1,34649
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel di atas terdapat angka R sebesar 0,885 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada defenisi kuat yang angkanya diantara 0,6 - 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,783 atau 78,3% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pimpinan/manajerial dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,682	2,942		,572	,570
	Budaya Organisasi	,221	,090	,239	2,452	,017
	Pelatihan	,453	,126	,356	3,591	,001
	Motivasi	,640	,165	,384	3,884	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Pengujian Hipotesis Pertama (H1). Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,017 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,221 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2). Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,453 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengujian Hipotesis Ketiga (H3). Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,640 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan $\alpha = 5\%$. Dengan ketentuan, jika nilai signifikansi dari F hitung $>$ dari F tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,053	3	122,351	67,484	.000 ^b
	Residual	101,531	56	1,813		
	Total	468,583	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi						

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Di samping itu, memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan ketiga variable tersebut, maka secara parsial ketiga variable bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan membuat Kinerja Karyawan semakin meningkat. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin baik pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan. Dalam divisi Aviation Security, budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk memastikan kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta koordinasi yang efektif dalam menjaga keamanan penerbangan. Temuan penelitian mengungkap bahwa sebagian besar karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi, khususnya dalam aspek keselamatan dan kepatuhan terhadap prosedur. Hal ini terlihat dari tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap SOP, serta adanya koordinasi yang solid antar anggota tim, khususnya pada unit-unit kerja yang beroperasi di bawah tekanan dan membutuhkan ketelitian tinggi seperti di divisi Aviation Security.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik program pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan memainkan peran krusial dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar mereka dapat bekerja secara lebih efisien dan profesional. Dalam konteks divisi Aviation Security, pelatihan yang berkualitas menjadi kebutuhan utama untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman mendalam mengenai prosedur keamanan, regulasi penerbangan, serta keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjaga keselamatan dan ketertiban di lingkungan bandara. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan juga membantu karyawan dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan regulasi, sehingga mereka selalu siap menghadapi tantangan di lapangan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa pelatihan yang telah mereka ikuti memberikan manfaat langsung terhadap peningkatan keterampilan teknis maupun pemahaman prosedural, terutama dalam konteks operasional kerja di lingkungan Aviation Security. Hal ini tercermin dari meningkatnya ketelitian dalam pelaksanaan pemeriksaan keamanan, kecepatan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan dalam menangani situasi darurat sesuai prosedur standar. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan secara rutin juga menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, serta memiliki kesadaran yang lebih baik terhadap tanggung jawabnya dalam menjaga keselamatan dan keamanan penerbangan. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan juga membantu mereka untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi sistem keamanan dan regulasi terbaru yang berlaku di sektor penerbangan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini dengan berbagai rangkaian uji, maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin baik Motivasi Kerja maka semakin baik Kinerja Karyawan, sehingga akan membuat kerjanya semakin meningkat. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Dalam divisi Aviation Security, motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan karena pekerjaan ini menuntut tingkat kewaspadaan, kedisiplinan, serta ketelitian yang tinggi dalam menjaga keamanan dan keselamatan di lingkungan bandara. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang lebih besar, cenderung lebih disiplin, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap penyelesaian tugas. Hal ini tampak nyata, di mana pekerjaan menuntut ketelitian, kewaspadaan tinggi, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Karyawan yang termotivasi tidak hanya bekerja lebih efisien, tetapi juga lebih cepat merespons situasi yang membutuhkan pengambilan keputusan cepat dan tepat.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security PT Angkasa Pura Support Balikpapan. Semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan membuat Kinerja Karyawan semakin meningkat. 2). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security PT Angkasa Pura Support Balikpapan. Semakin tinggi Pelatihan maka akan membuat Kinerja Karyawan semakin meningkat. 3). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security PT Angkasa Pura Support Balikpapan. Semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

Referensi :

- Abbe, M., & Nuralam, A. R. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 5(1), 01-08.
- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Ardiansyah, F., Dewi, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Karsa Pangkep. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(3), 210-217.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24.
- Bhakti, C. I., & Hilal, R. F. (2022). Pengaruh Pelayanan Keamanan Petugas AVSEC Terhadap Kepuasan Penumpang Di Bandar Udara Banyuwangi. *Jurnal kewarganegaraan*, 6(1),

715-719.

- Fatari, F., Sabrawijaya, S., Sumarsih, R. S., & Noberta, N. (2024). Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Sarana Properti Cilegon-Banten. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 4(1), 83-97.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- Habsi, T., Hidayah, Z., & Srimindarti, C. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Setelah Penyederhanaan Organisasi di Bps Kabupaten/Kota Se-Propinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(6).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 200-207.
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *KOLEGIAL: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 20-35.
- Marganingsih, A., & Martani, D. (2010). Antecedent Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 7(1), 5.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2).
- Pambud, M. R., & Ulfa, R. (2023). Analisis Peran Petugas Aviation Security Dalam Pemeriksaan Barang Bawaan Penumpang Yang Membahayakan Keamanan Penerbangan Di Screening Check Point 2 Bandar Udara Abdulrahman Saleh Malang. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(5), 249-261.
- Reni, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kabupaten tanah datar. *Jurnal Administrasi Negara*, 25(1), 72-88.
- Sappara, S., Kamase, J., Mallongi, S., & Aminuddin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 107-124.
- Saputra, K. A. K. (2014). Pengaruh locus of control terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor dengan kultur lokal tri hita karena sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(1), 86-100.
- Saputri, S. R., & Samsuri, R. (2022). Analisis Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Unit Aviation Security Bandar Udara Trunojoyo Sumenep. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1).
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Usman, N. A., Mursalim, M., & Mude, H. (2023). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Kota Palopo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 8531-8546.