

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PETUGAS PENGAMANAN (AVIATION SECURITY)
DI BANDARA NGURAH RAI DENPASAR**
Dina Yuliana^{*)}

ABSTRACT

Research on the impact of motivation and training to aviation security performance in Ngurah Rai Airport Denpasar has been performed. The results showed that the individual motivation has positive and significant impact on the performance of aviation security, individual training has positive and significant impact on the performance of aviation security and both motivation and training have positive and significant impact of aviation security at the airport. Impact of motivation and training models for aviation security performance can be seen from the following equation: $Y = 0,434 + 0,523X_1 + 0,482X_2$

Keywords: airport, aviation security, motivation, training, performance.

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu aset negara yang harus dikelola secara berkesinambungan dan merupakan pintu gerbang arus kedatangan penumpang dan wisatawan manca negara, maka bandar udara harus dikelola secara profesional dengan tetap mengoptimalkan pelayanan kepada pengguna jasa yang efektif dan efisien. Sesuai dengan Annex 17 tentang *Security -Safeguarding International Civil Aviation Against Acts Of Unlawful Interference*, mengatur hal-hal yang berkaitan dengan prosedur pengamanan yang berkenaan dengan inspeksi/screening dari penumpang dan bagasi di bandar udara. Sejalan dengan perkembangan kegiatan angkutan udara saat ini yang semakin meningkat, berdampak pada faktor keamanan di bandar udara. Keamanan bandar udara perlu perhatian khusus, karena bandar udara merupakan pintu gerbang perekonomian.

Permasalahan keamanan di bandar udara dapat dilihat pada banyak kejadian yang mengganggu kegiatan di bandar udara antara lain adanya temuan kasus di terminal keberangkatan dan kedatangan seperti temuan senjata api beserta 19 butir peluru yang terbawa penumpang a.n. Pinus Sobolim anggota Polres Yohokimo yang sedang melaksanakan tugas pengawalan dalam penerbangan GA 651 dari Bandara Sentani pada tanggal 7 Mei 2009, barang narkoba dan sebagainya. Adanya ancaman di bandar udara sebenarnya telah diantisipasi dalam bentuk program pengamanan penerbangan sipil yang ditetapkan oleh pemerintah melalui Menteri Perhubungan, yang meliputi program pengamanan bandar udara dan program pengamanan perusahaan angkutan udara, antara lain meliputi petunjuk pelaksanaan dan prosedur dalam rangka keamanan dan keselamatan penerbangan, keteraturan dan efisiensi penerbangan sipil dari tindak gangguan melawan hukum.

Dari segi kualitas petugas, masih rendahnya kualitas kemampuan dan ketahanan fisik, hal tersebut dimungkinkan terjadi, hal ini disebabkan karena muatan program pendidikan dan

latihan selama ini yang masih difokuskan pada teori dan selain itu dari latar belakang pendidikan masih banyak petugas yang mempunyai pendidikan formal yang rendah. Dari segi kuantitas petugas, diduga masih lambatnya regenerasi para petugas yang mulai memasuki usia pensiun dengan kurangnya petugas keamanan ini seringkali menjadi penyebab tidak terpenuhinya jumlah petugas yang semestinya bertugas dalam menjaga suatu fasilitas pengamanan tertentu. Permasalahan baik dari kualitas maupun kuantitas tersebut sering menjadi pemicu lemahnya aspek SDM (petugas) dari segi pengamanan.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, maka perlu adanya penelitian yang terkait guna peningkatan kinerja sumber daya manusia khususnya penelitian mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja petugas pengamanan (*aviation security*) di bandar udara.

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

Seberapa besar motivasi, pelatihan, serta motivasi dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pengamanan (*aviation security*) di bandar udara?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja petugas pengamanan (*aviation security*) di bandar udara. Manfaat penelitian adalah sebagai bahan masukan bagi pengambil keputusan di bidang transportasi udara dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pengamanan di bandar udara.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Motivasi secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pengamanan (*aviation security*).
2. Pelatihan secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pengamanan (*aviation security*).
3. Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pengamanan (*aviation security*).

TINJAUAN PUSTAKA

A. Dasar Hukum

Berdasarkan Undang-undang Nomor. 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, bagian ketiga, Keamanan Bandar Udara dalam pasal 334, ayat (1) orang perseorangan, kendaraan, kargo, dan pos yang akan memasuki daerah keamanan terbatas wajib memiliki izin masuk daerah terbatas atau tiket pesawat udara bagi penumpang pesawat udara, dan dilakukan pemeriksaan keamanan, dan ayat (2) pemeriksaan keamanan dilakukan oleh petugas yang berkompeten di bidang keamanan penerbangan.

Menurut KM No 54 Tahun 2004 tentang Program Nasional Pengamanan Penerbangan Sipil, pengamanan (*security*) adalah gabungan sumber daya manusia, fasilitas dan materiil

serta prosedur untuk melindungi penerbangan sipil dari tindakan gangguan melawan hukum. Keputusan Menteri Perhubungan No.14 Tahun 1989 Penertiban Penumpang barang dan kargo yang di angkut pesawat udara sipil. Di dalamnya dibahas mengenai kewajiban pemeriksaan penumpang, awak pesawat, waktu pelaporan, bagasi, kegiatan kiriman pos. Pemeriksaan tersebut merupakan tanggung jawab kepala bandar udara/ administrator bandar udara yang dilaksanakan oleh satuan unit pengamanan bandar udara dengan mengkoordinir satuan unit pengamanan (*security*) dari berbagai instansi yang terkait di bandar udara.

B. Landasan Teori

Menurut Mangkunegara (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*), dan faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap petugas dalam menghadapi situasi kerja.

Keith Davis (AA. Anwar, 2001) menyatakan bahwa tercapainya kinerja petugas akan sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh petugas itu sendiri; bagi petugas yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya, dan memiliki ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Berdasarkan pada pendapat Keith Davis tersebut maka kriteria dimensi yang dijadikan ukuran kemampuan kerja petugas adalah: kesesuaian keahlian atau pengalaman dengan dalam menangani dan memecahkan masalah-masalah dalam bidang tugasnya, dan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Kemampuan kerja tersebut akan mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi petugas yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2001), berpendapat bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal, mencapai tujuan. Maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan tersebut.

Motivasi merupakan masalah yang rumit karena kebutuhan setiap individu dalam organisasi berbeda. Setiap individu dalam organisasi memiliki keunikan baik secara biologis maupun secara psikologis yang berkembang atas dasar proses belajar sebagai hasil dari pengalaman. Oleh karena itu manajer atau pimpinan harus mengetahui dan memahami apa yang menjadi motivasi bagi petugas. Karena hal ini akan menentukan jalannya organisasi dalam upaya pencapaian tujuan.

Robbins (1996) mengatakan bahwa untuk menghasilkan produktivitas tenaga kerja yang tinggi harus ada dua faktor penting yaitu kemampuan personal (*ability*) dan motivasi; Buchari Hainun (1989) motivasi dan kemampuan kerja merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kerja, disamping lingkungan dan iklim organisasi.

Veithzal Rivai (2004) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku petugas untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan petugas dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi

saat ini dan membantu petugas untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini.

C. Pengamanan di Bandara Ngurah Rai Denpasar

1. Sumber Daya Manusia

Petugas pengamanan bandar udara (*security*) bertugas antar lain yaitu mengawasi dan mengendalikan ketertiban dan keteraturan pergerakan penumpang dan barang yang masuk atau keluar gedung terminal, mengawasi dan memeriksa kartu pengenalan/pas orang dan kendaraan yang mempunyai hubungan ke/dari daerah steril dan kawasan sisi udara lainnya terutama disekitar pesawat udara, melakukan atau memelihara koordinasi dengan bagian perencanaan bandar udara sehingga semua aspek yang menyangkut pengamanan penerbangan mendapat perhatian dalam perencanaan dan melakukan kerja sama dengan pihak-pihak terkait dan melaksanakan tindak penanggulangan dalam keadaan gawat darurat sesuai dengan *airport emergency plan*. Setiap personil yang melaksanakan kegiatan pengamanan penerbangan sipil wajib memiliki sertifikat kecakapan yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Udara yang berbentuk Surat Tanda Kecakapan Personil (STKP), dengan penekanan harus memiliki pendidikan minimal formal yang dipersyaratkan, persyaratan kesehatan (jasmani dan rohani), kelakuan baik/tidak terlibat tindak pidana dan tingkat emosi yang stabil. Komposisi menurut sertifikasi yang dimiliki, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Personil Pengamanan Bandara Ngurah Rai Denpasar

No	Kualifikasi	Jumlah petugas									
		2004		2005		2006		2007		2008	
		PL	TL	PL	TL	PL	TL	PL	TL	PL	TL
1.	Basic Avsec	-	1	-	-	132	-	132	-	489	-
2.	Junior Avsec	178	1	178	1	174	1	149	1	149	-
3.	Senior Avsec	40	-	45	-	45	-	73	-	73	-
Total		218	2	223	1	351	1	354	1	711	-

Sumber: PT. Angkasa Pura I, Bandara Ngurah Rai Denpasar

Ket: PL = Punya Lisensi

TL = Tidak Punya Lisensi

2. Pelaksanaan Pengamanan di Bandara Ngurah Rai Denpasar

Prosedur keamanan dan pengamanan yang diberlakukan di bandar udara adalah mengacu kepada ketentuan yang diatur oleh ICAO dalam Annex 17 tentang *Security* dan *Document-8973* tentang *Security Manual for Safeguarding Civil Aviation Against Acts of Unlawful Interference*, bahwa sistem keamanan dan pengamanan di bandar udara harus dilakukan secara maksimal dengan menggunakan peralatan dan prosedur yang memadai agar dapat menjamin keselamatan dan kelancaran penerbangan. Selain itu juga diatur bahwa seluruh penumpang, bagasi dan kargo yang akan diangkut pesawat harus dapat dipastikan steril dan bebas dari terangkutnya barang/kargo yang dapat membahayakan keselamatan penerbangan.

Pengamanan bandara berada di bawah tanggung jawab (dalam pelaksanaan hariannya) Penyelenggara Bandara dalam hal ini PT. Angkasa Pura I Bandara Ngurah Rai Denpasar. Sedangkan kantor Administrator Bandara Ngurah Rai berfungsi melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan sistem pengamanan dan pelayanan bandara yang meliputi: pengamanan personil, pengamanan fisik materiil, pengamanan informasi dan pengamanan kegiatan serta melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan unsur-unsur pengamanan yang bertugas di bandar udara.

Koordinasi antara Adbandara dan Penyelenggara Bandara, meliputi:

- a. Koordinasi kegiatan pelaksanaan fungsi pemerintahan, Penyelenggara Bandara guna menjamin kelancaran kegiatan operasional di Bandara.
- b. Menerima laporan dari fungsi pemerintah, Penyelenggara Bandara dalam hal terjadi masalah yang dapat mengganggu kelancaran kegiatan operasional bandara yang tidak dapat diselesaikan oleh Penyelenggara Bandara.
- c. Koordinasi pengamanan tamu negara.
- d. Memfasilitasi kegiatan di bandara untuk kelancaran penerbangan.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Bandara Ngurah Rai Denpasar, dipilih lokasi ini karena bandara ini merupakan pintu gerbang kedatangan wisatawan mancanegara. Survei dilaksanakan pada tanggal 1 – 5 Mei tahun 2009.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yakni penelitian kuantitatif, untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi dan pelatihan dengan variabel terikat yaitu kinerja petugas pengamanan (*aviation security*).

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah petugas pengamanan bandar udara (*aviation security*) di Bandara Ngurah Rai Denpasar. Sampel penelitian ini yang berjumlah 102 orang.

2. Teknik pengambilan sampel

Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *accidental sampling*. Pengambilan data primer melalui survei menggunakan kuesioner tertutup dan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka.

D. Instrumen (Alat Pengumpul Data)

Alat ukur penelitian ini berbentuk angket, dengan tingkat pengukuran ordinal, kategori jawaban terdiri atas 5 tingkatan. Untuk analisis secara kuantitatif, maka alternatif jawaban tersebut diberi skor dari nilai 1 sampai 5.

E. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh diedit dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik di edit dengan program komputer. Karena penelitian ini adalah penelitian survey, dan bersifat kuantitatif, maka data-data yang terkumpul dianalisis dengan teknik statistik regresi linier berganda dengan korelasi (Sudjana, 1992).

1. Regresi Linier

Regresi sederhana, bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel. Model regresi sederhana adalah $\hat{y} = a + bx$, di mana, $\hat{y}$ adalah variabel tak bebas (terikat), X adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intersap ($\hat{a}$), b adalah penduga bagi koefisien regresi (β), dan $\hat{a}, \hat{\beta}$ adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel.

Rumus yang dapat digunakan untuk mencari a dan b adalah:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{.N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{.N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\bar{X}_i$ = Rata-rata skor variabel X

$\bar{Y}_i$ = Rata-rata skor variabel Y

2. Regresi Berganda

Analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih.

Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas $X_1, X_2, \dots, X_i$ terhadap suatu variabel terikat Y).

Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut :

a. Dua variabel bebas : $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$

- b. Tiga variabel bebas : $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$
- c. n variabel bebas : $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$

Nilai-nilai pada persamaan regresi ganda untuk dua variabel bebas dapat ditentukan sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

Nilai-nilai a, b_1 , dan b_2 pada persamaan regresi ganda untuk tiga variabel bebas dapat ditentukan dari rumus-rumus berikut (Walpole, 1995):

$$\sum x_1y = b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1x_2 + b_3 \sum x_1x_3$$

$$\sum x_2y = b_1 \sum x_1x_2 + b_2 \sum x_2^2 + b_3 \sum x_2x_3$$

$$\sum x_3y = b_1 \sum x_1x_3 + b_2 \sum x_2x_3 + b_3 \sum x_3^2$$

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 - b_3\bar{X}_3$$

F. Variabel Penelitian

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun sebagaimana dikutip Ridwan (2004) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

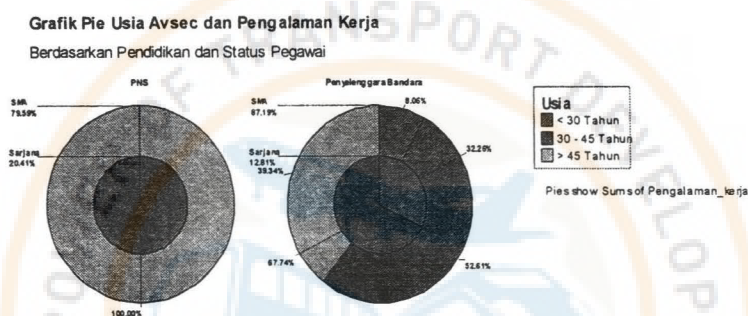
1. Motivasi (X_1) merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal, mencapai tujuan. Maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan tersebut. Diukur dengan indikator kerjasama, kebutuhan-kebutuhan, kesempatan mengembangkan kemampuan yang dimiliki, kesungguhan kerja, penyelesaian masalah dan pelaksanaan tugas.
2. Pelatihan (X_2) yaitu meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sekarang. Diukur dengan indikator pengetahuan tentang pemeriksaan penumpang dan barang yang diangkut pesawat udara di bandara, pelatihan dan keterampilan yang dicapai atau diikuti, pengetahuan dalam bidang kerja, kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, kecakapan atau keterampilan dalam melaksanakan bidang tugas dan kemampuan teknis yang dimiliki.

3. Kinerja (Y) yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Diukur dengan indikator merencanakan, mengorganisir dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai target, efisiensi menggunakan waktu kerja, kecepatan kerja, keterampilan penggunaan alat dan pemahaman terhadap prosedur kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Avsec

Dari hasil pengumpulan data diperoleh responden sebanyak 102 orang. Data karakteristik petugas pengamanan di bandara sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Pie Usia Avsec dan Pengalaman Kerja
Bandara Ngurah Rai

Terlihat ada dua grafik berdasarkan panel variabel status petugas yakni PNS dan Petugas PT. Angkasa Pura 1 (dari hasil pengumpulan data tidak ada yang berstatus outsourcing). Grafik PNS terdiri dari 2 cluster yang menumpuk (79,59% berpendidikan SMA dan 20,41% berpendidikan sarjana), begitu pula grafik petugas PT. Angkasa Pura 1 terdiri dari 2 cluster yang menumpuk (87,19% berpendidikan SMA dan 12,81% berpendidikan sarjana). Pada status PNS, semua avsec berpendidikan sarjana mempunyai usia kurang dari 30 tahun. Sedangkan pada status petugas PT. Angkasa Pura 1, pada cluster sarjana 67,74% berusia 30-45 tahun, 32,26% berusia kurang dari 30 tahun dan tidak ada yang berusia lebih dari 45 tahun.

Pada status PNS, semua avsec berpendidikan SMA mempunyai usia lebih dari 45 tahun. Sedangkan pada status petugas PT. Angkasa Pura 1, pada cluster SMA 52,61% berusia 30-45 tahun, 8,06% berusia kurang dari 30 tahun dan 39,34% yang berusia lebih dari 45 tahun.

B. Hasil Analisis Statistik dan Pembahasan

Regresi linier berganda merupakan analisis statistik untuk melihat adanya pengaruh variabel-variabel bebas (lebih dari satu variabel bebas) terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini variabel terikat Y adalah kinerja petugas pengamanan di bandara, sedangkan variabel-

variabel bebasnya adalah motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dengan program statistik terhadap data yang telah ditentukan dalam penelitian maka hasil olahan data dapat dilihat pada lampiran penulisan ini.

1. Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja petugas pengamanan(Y)

Dari hasil penelitian ternyata motivasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0.523 dan memiliki tanda positif, ini menunjukkan pergerakan yang searah dari variabel ini, yang menerangkan bahwa semakin baik motivasi akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula, dengan t hitung 2.590 yang lebih besar dari tabel baik pada tingkat signifikansi 5%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara motivasi terhadap kinerja petugas pengamanan di Bandara Ngurah Rai Denpasar .

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengamanan di bandara dengan derajat hubungan signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja petugas pengamanan, diterima dalam penelitian ini secara meyakinkan pada taraf signifikansi 5%.

2. Pengaruh variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja petugas pengamanan (Y).

Dari hasil penelitian ternyata pelatihan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,482 dan memiliki tanda positif, ini menunjukkan pergerakan yang searah dari variabel ini, yang menerangkan bahwa semakin baik pelatihan yang ada tertanam dalam diri petugas maka akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula, dengan t hitung 4,771 yang lebih besar dari tabel baik pada tingkat signifikansi 5% . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara pelatihan terhadap kinerja petugas pengamanan di Bandara Ngurah Rai Denpasar .

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja petugas pengamanan penerbangan dengan derajat hubungan yang cukup signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas pengamanan di bandara, diterima dalam penelitian ini secara meyakinkan pada taraf signifikansi 5%.

3. Pengaruh variabel motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja petugas pengamanan (Y).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi dan pelatihan, seperti yang sudah dibahas diatas memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dimana masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja petugas pengamanan di bandara digunakan analisis regresi berganda. Seberapa besar pengaruh dari motivasi dan pelatihan terhadap kinerja petugas pengamanan di bandara dapat dilihat dari persamaan berikut : $Y = 0,434 + 0,523X_1 + 0,482 X_2$

Berdasarkan persamaan ini dapat dilihat bahwa kedua faktor diatas mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja petugas pengamanan di Bandara Ngurah Rai Denpasar, sehingga apabila kedua faktor diatas dinaikkan maka kinerja petugas pengamanan akan meningkat juga.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh ke dua variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan R^2 (Koefisien Determinasi). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil analisis statistik maka R^2 sebesar 0.5 berarti 50 % kinerja petugas pengamanan di bandara ditentukan oleh variabel pelatihan dan motivasi. Sisanya 50% pengaruhnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja petugas pengamanan di Bandara Ngurah Rai Denpasar.

Tabel 2. Tabel Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.160	2	15.080	15.584	.000 ^a
	Residual	95.801	99	.968		
	Total	125.961	101			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Tabel 3. Tabel Model Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95,0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.434	5.428		.080	.936	-10.337	11.205
	x1	.523	.202	.227	2.590	.011	.122	.923
	x2	.482	.101	.419	4.771	.000	.281	.682

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa petugas pengamanan bandara (*avsec*) memiliki motivasi dan pelatihan yang baik. Rata-rata *avsec* telah memiliki SKP dalam pengoperasian peralatan pengamanan di bandara. Namun demikian koefisien pelatihan lebih kecil, hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan pengamanan yang diberikan masih dianggap masih kurang. Sehingga masih diperlukannya usaha bagi peningkatan kinerja petugas pengamanan melalui pendidikan *security* secara berjenjang, penambahan jumlah personil agar pelayanan pengamanan lebih maksimal, mengingat petugas pengamanan bandara (*avsec*) yang ada sudah ada pada tahap persiapan pensiun, sosialisasi program keamanan penerbangan sipil serta perbaikan kualitas *security* antara lain melalui pemakaian seragam agar disesuaikan dengan internasional, pelatihan diperbanyak *in house* ataupun di luar negeri, penyuluhan melalui *shout course aviation security*, pelayanan prima dan terpadu, SDM yang cukup sesuai standar.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Faktor motivasi yang diukur dengan indikator kerjasama, kebutuhan-kebutuhan, kesempatan mengembangkan kemampuan yang dimiliki, kesungguhan kerja,

penyelesaian masalah dan pelaksanaan tugas secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja petugas pengamanan di bandara dengan koefisien regresi sebesar 0,523. Petugas pengamanan di Bandara Ngurah Rai memiliki motivasi kerja yang tinggi mampu bekerja lebih efektif.

2. Faktor pelatihan yang diukur dengan menggunakan indikator seperti pengetahuan tentang pemeriksaan penumpang dan barang yang diangkut pesawat udara di bandara, pelatihan dan keterampilan yang dicapai atau diikuti, pengetahuan dalam bidang kerja, kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, kecakapan atau keterampilan dalam melaksanakan bidang tugas dan kemampuan teknis yang miliki secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja petugas pengamanan di bandara dengan koefisien regresi sebesar 0,482. Petugas pengamanan di Bandara Ngurah Rai dapat mengerjakan pekerjaannya secara lebih efektif setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Dari analisis data dan pembahasan didapat kesimpulan bahwa kedua faktor yang diteliti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja petugas pengamanan di bandara.
4. Besar pengaruh dari motivasi dan pelatihan terhadap kinerja petugas pengamanan di Bandara Ngurah Rai yaitu: $Y = 0.434 + 0.523X_1 + 0.482 X_2$.
5. Petugas pengamanan di bawah Divisi Pengamanan Bandara Ngurah Rai, dapat meningkatkan pengamanan apabila kedua faktor (motivasi dan pelatihan) ditingkatkan secara bersama.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan seperti tersebut di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut perlu adanya peningkatan motivasi dan pelatihan bagi petugas pengamanan di lapangan melalui program pendidikan *aviation security* yang bertahap atau berjenjang seperti pelatihan *basic avsec*, *junior avsec*, seminar pengamanan penerbangan, dan pemberian Surat Tanda Kecakapan (STKP).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Keith Davis, disadur oleh A.A. Anwar, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Aksara, Jakarta.
- Putra., 1988. *Teori Efektifitas Kerja*. Search www.google.com Veithzal Rivai,. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Mc. Clelland, Davis C, Et. Al., 1983. *The Achievement Motive*. New York : Applenton Country Croffs, Inc.
- Musselman, A dan H. Jackson, 1996. *Ekonomi Perusahaan*. Erlangga, Jakarta.
- Robobin, Stephen P, 1993. *Organization Behavior*. New Jersey Prentice Hall.

- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Penerbit: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta
- Walpole, Ronald E. 1995. *Pengantar Statistika Edisi ke-3*. Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- *) Lahir di Boyolali Tanggal 05 Juli 1979. *dynamipa@yahoo.com*. S1 di Fakultas MIPA Jurusan Matematika (1999-2004) Universitas Gadjah Mada dan S2 di Magister Sistem dan Teknik Transportasi (2006-2007) Universitas Gadjah Mada, Peneliti Muda Bidang Transportasi Udara.

