

PENGARUH MOTIVASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMANDU LALU LINTAS PENERBANGAN (AIR TRAFFIC CONTROLLER) DI BANDARA SENTANI – JAYAPURA

EFFECT OF MOTIVATION, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PERFORMANCE AIR TRAFFIC CONTROLLER IN SENTANI AIRPORT – JAYAPURA

Dina Yuliana

Peneliti Bidang Transportasi Udara-Badan Litbang Perhubungan
Jl. Medan Merdeka Timur No.5, Jakarta Pusat 10110

email: dynamipa@yahoo.com

Diterima: 3 Mei 2013, Revisi 1: 22 Mei 2013, Revisi 2: 5 Juni 2013, Disetujui: 17 Juni 2013

ABSTRAK

Semakin tingginya frekuensi penerbangan yang melintasi ataupun mendarat di bandara saat ini, maka tugas dan tanggung jawab pelayanan operasi lalu lintas penerbangan menjadi semakin berat. Oleh karena itu, kualitas dan kehandalan perangkat kerja dan SDM yang ada dibelakangnya harus benar-benar prima untuk mencapai keselamatan penerbangan. Berdasarkan hal ini maka perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) di Bandara Sentani – Jayapura dan berapa besar pengaruhnya. Metode penelitian menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani – Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh langsung dengan koefisien jalur sebesar 0,307 dan pengaruh tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi sebesar 0,305. Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani – Jayapura sebesar 0,384. Nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,332.

Kata kunci: kecerdasan emosional, komitmen organisasi, motivasi, kinerja, petugas pemandu lalu lintas penerbangan, analisis jalur

ABSTRACT

The increasing frequency of flights that cross or landed at the airport today, the duties and responsibilities of Air Traffic Operations services is increasing. Therefore, the quality and reliability of work and human resources behind it to be really primed to reach the safety of flight. Based on this it is necessary to do a study to determine the effect of the variables of emotional intelligence, organizational commitment and motivation on the performance of the air traffic controller at Sentani Airport - Jayapura and how much influence. The research method using path analysis. The results showed that motivation has a direct influence with the path coefficient of 0.307 and the indirect effect through organizational commitment variables of 0.305. Emotional intelligence directly affects the performance of the air traffic controller at Sentani Airport - Jayapura at 0,384. Organizational commitment directly affects the performance of 0,332.

Keywords: emotional intelligence, organizational commitment, motivation, performance, the air traffic controller, path analysis.

PENDAHULUAN

Bandara Sentani merupakan salah satu Bandara di Provinsi Papua dengan jumlah pergerakan penumpang yang setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup pesat. Peningkatan tersebut diakibatkan bertambahnya rute dan jumlah penerbangan di bandara ini. Pada tahun 2011 jumlah penumpang yang datang 549.727 orang, penumpang berangkat 574.070 orang, dan penumpang transit 3.791 orang. Penumpang tersebut dilayani oleh 5 (lima) maskapai penerbangan nasional dan beberapa penerbangan lokal dengan tujuan ke berbagai ibukota propinsi maupun ibukota kabupaten/kota.

Permasalahan keselamatan di bandara dapat dilihat pada banyak kejadian yang mengganggu kegiatan di bandara antara lain adanya beberapa kejadian kecelakaan pesawat terbang Bandara Sentani. Adanya kecelakaan di bandara sebenarnya telah diantisipasi dalam bentuk program keselamatan penerbangan sipil yang ditetapkan oleh pemerintah melalui Menteri Perhubungan. Dari segi kualitas petugas, diduga masih rendahnya kualitas kemampuan dan ketahanan fisik beberapa petugas, masih diterapkannya muatan program pendidikan dan latihan selama ini yang masih difokuskan pada teori serta latar belakang pendidikan formal petugas yang masih rendah.

Tugas pemandu lalu lintas penerbangan (*Air Traffic Controller*) yang tercantum di dalam Annex 2 (*Rules of the Air*) dan Annex 11 (*Air Traffic Services*) Konvensi Chicago 1944 adalah mencegah tabrakan antar pesawat, mencegah tabrakan pesawat dengan penghalang penerbangan, mengatur arus lalu lintas udara yang aman, cepat dan teratur kepada pesawat terbang, baik yang berada di *ground* atau yang sedang terbang/melintas dengan menggunakan jalur yang telah ditentukan. Untuk melaksanakan tugas tersebut diperlukan seorang petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) dalam pengaturan arus lalu lintas udara yang dimulai dari pesawat melakukan *contact* (komunikasi) pertama kali sampai dengan pesawat tersebut mendarat (*landing*) di bandara tujuan.

Disamping itu diperlukan dukungan prasarana, sarana serta perangkat peraturan yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan ICAO (*International Civil Aviation Organization*) Organisasi Penerbangan Sipil Internasional, yang dari hari ke hari terus dilakukan amandemen sesuai dengan pengembangan arus lalu lintas udara dan teknologi.

Dari segi kuantitas petugas di Bandara Sentani - Jayapura, diduga masih lambatnya regenerasi para petugas yang mulai memasuki usia pensiun dengan kurangnya personel pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) seringkali menjadi penyebab tidak terpenuhinya jumlah personel pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*). Permasalahan baik dari kualitas maupun kuantitas tersebut sering menjadi pemicu lemahnya aspek SDM (petugas) dari segi keamanan dan keselamatan.

Hasil identifikasi yang dilakukan oleh Kelompok Kerja Diklat PIM IV Kementerian Perhubungan (2012) terhadap kurangnya kualitas kerja pegawai di Bandara Sentani dikarenakan kurangnya motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kurangnya motivasi akan dapat menyebabkan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasinya sehingga dapat berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari petugas pemandu lalu lintas udara memerlukan konsentrasi yang tinggi sehingga membutuhkan kecerdasan emosional yang baik agar tugas pemanduan terhadap lalu lintas pesawat udara dapat berjalan dengan aman dan selamat.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, maka perlu adanya penelitian terkait peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia khususnya penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja personel bidang keselamatan penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh langsung maupun tidak langsung motivasi, kecerdasan emosional, komitmen organisasi terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) di Bandara Sentani? dan berapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi, kecerdasan emosional, komitmen organisasi terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) di Bandara Sentani?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) di Bandara Sentani - Jayapura secara langsung maupun tidak langsung serta besarnya pengaruh yang ditimbulkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Personel penerbangan yang selanjutnya disebut personel, adalah personel yang berlisensi atau bersertifikat yang diberi tugas dan tanggung jawab dibidang penerbangan (Undang-undang No.1 Tahun 2009 tentang Penerbangan). Lisensi adalah surat izin yang diberikan kepada seseorang yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan pekerjaan dibidangnya dalam jangka waktu tertentu (Undang-undang No.1 Tahun 2009 tentang Penerbangan). Sertifikat Kompetensi adalah tanda bukti seseorang telah memenuhi persyaratan pengetahuan, keahlian, dan kualifikasi dibidangnya (Undang-Undang No.1 Tahun 2009 tentang Penerbangan).

Menurut Sumarno (2007) operasi lalu lintas udara menitik beratkan kegiatannya pada manajemen lalu lintas dan pergerakan pesawat udara di wilayah sisi udara (*airside*) untuk menjamin keteraturan gerakan pesawat terbang dan menghindari kecelakaan antar pesawat terbang atau pesawat terbang dengan penghalang penerbangan. Dengan kata lain bahwa pelayanan lalu lintas udara atau *air traffic services* adalah pemanduan dan pengaturan pesawat terbang yang diberikan pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) dengan jalur khusus. Tujuan dari pengaturan lalu lintas udara adalah untuk menghindarkan tabrakan antar pesawat terbang, menghindarkan pesawat terbang yang berada di daerah pergerakan pesawat dengan penghalang lainnya dan terciptanya kelancaran serta keteraturan lalu lintas udara.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang penerbangan, sertifikat dan lisensi *controller* dikeluarkan oleh Kementerian Perhubungan. Dengan demikian pengujian awal dan pengujian berkala *controller* dilaksanakan oleh Kementerian Perhubungan dengan demikian kualifikasi keahlian dari seorang *controller* menjadi tanggung jawab Kementerian Perhubungan. Pendidikan *controller* juga hanya dilaksanakan di STPI (Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia) di Curug dan tidak diizinkan pihak lain menyelenggarakan pendidikan ini. Penempatan *controller* lulusan STPI ini juga ditetapkan oleh Kementerian Perhubungan. Kebijaksanaan ini tentunya dilandasi suatu maksud yang baik agar *controller* berkarir awal di unit pemandu lalu lintas penerbangan pada bandara-bandara UPT Pemerintah terlebih dahulu baru meningkat ke Unit Pemandu Lalu Lintas Penerbangan bandara besar dan Pemandu Lalu Lintas Penerbangan Pusat yang dikelola PT. AP 1

dan PT. AP 2 yang sudah dialihkan kepada Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia. Persoalan yang timbul adalah bahwa Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia yang mempekerjakan para *controller* tersebut sangat membutuhkan penambahan SDM *controller* yang tidak dapat dipenuhi oleh STPI maupun Kementerian Perhubungan.

Pengertian dan Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Kinerja.

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Hadari Nawawi, 2001). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) (A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2005). Veithzal Rivai (2005) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi menjadi daya tarik untuk diteliti karena dipandang memiliki peran yang penting dalam mendorong kinerja pegawai. Motivasi merupakan masalah yang kompleks dari setiap organisasi atau instansi karena motivasi dari setiap orang/pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya. Untuk itu seorang pimpinan harus mengetahui motivasi dari pegawainya karena faktor ini sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan untuk mencapai tujuan dari suatu instansi. Semangat kerja cenderung melemah akibat beban kerja yang berat sehingga perlunya dorongan dari atasan agar pegawai termotivasi. Motivasi menjadi alat ukur yang tepat karena diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai/personel penerbangan dalam penelitian ini adalah pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*).

Adanya hubungan antara motivasi dan kinerja juga dinyatakan oleh Sondang P. Siagian (2001), dengan motivasi yang akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan

berbagai sasarannya. Payaman J. Simanjuntak (2005) yang menyebutkan bahwa motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Mahis dan Jackson dalam Sopiah (2008) memberikan definisi, komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday dalam Sopiah (2008), komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Lincoln (1994) dalam Sopiah (2008), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Sedangkan menurut Blaun dan Boal (1995) dalam Sopiah, (2008) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan personel/seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen kuat, cenderung bertahan pada pekerjaannya karena keinginan sendiri, sementara seseorang pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan pada pekerjaannya atas dasar kebutuhan. Seorang pegawai yang memiliki komitmen terhadap instansinya maka pegawai tersebut akan menunjukkan sikap positif terhadap instansinya, sehingga merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai tersebut akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kinerja yang baik.

Teori mengenai kecerdasan emosional pertama kali dicetuskan oleh Salovey dan Mayer tahun 1990. Salovey dan Mayer mendefinisikan EQ (*emotional quotient*) sebagai kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi, yang secara bersama berperan dalam peningkatan

taraf hidup seseorang. Menurut Goleman (2002), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya, melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kecerdasan yang berkaitan dengan sisi kehidupan emosi, seperti kemampuan untuk menghargai dan mengelola emosi diri dan orang lain, untuk memotivasi diri seseorang dan mengekang impuls, dan untuk mengatasi hubungan interpersonal secara efektif. Dalam dunia kerja, seorang pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu pelayanan, terlebih dalam suatu tim pemanduan lalu lintas udara dari suatu bandara. Melalui kecerdasan emosional ini seorang *air traffic controller* akan mengelola perasaannya sehingga dapat mengekspresikannya secara tepat dan efektif. Petugas pemandu lalu lintas udara (*air traffic controller*) dalam pekerjaannya sehari-hari harus selalu melibatkan perasaan dan emosi, sehingga dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

John B. Miner mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dikerjakan seseorang dalam kaitan dan perannya sebagai anggota organisasi (*Performance is what people do in and in relation to their organizational roles*). Dimana kinerja seorang pegawai diukur berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kehadiran dan kerjasama dengan pegawai lainnya. Kata kinerja biasanya berhubungan erat dengan output, produktivitas baik secara kualitas yang dicapai seorang pegawai atau organisasi. Kinerja perusahaan atau organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu (Payaman J. Simanjuntak, 2005). Faustino Cardosa Gomes (1995) dalam A.A. Prabu Mangkunegara (2005) memberikan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya definisi kinerja menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2005) adalah kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan

penelitian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Motivasi berpengaruh langsung (positif) terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*), semakin baik motivasi seorang pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) maka kinerjanya akan semakin baik

Hipotesis 2 : Kecerdasan emosional berpengaruh langsung (positif) terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*), semakin baik kecerdasan emosi seorang pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) maka kinerjanya akan semakin baik.

Hipotesis 3 : Komitmen organisasi berpengaruh langsung (positif) terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*), semakin baik komitmen organisasi seorang pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) maka kinerjanya akan semakin baik

Hipotesis 4 : Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) melalui komitmen organisasi.

Hipotesis 5 : Kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) melalui komitmen organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di Bandara Sentani – Jayapura. Survei telah dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2013. Jenis penelitian yakni penelitian kuantitatif, untuk melihat pengaruh antara variabel bebas kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan motivasi dengan variabel terikat kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) di Bandara Sentani Jayapura. Saat ini jumlah pegawai Bandara Sentani Unit Pemanduan LLP dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Komposisi Pegawai Unit Pemanduan LLP Bandara Sentani

No.	Kualifikasi	Jumlah	Keterangan
1.	Senior pemandu lalu lintas penerbangan (<i>air traffic controller</i>)	16 orang	Berlisensi
2.	Junior pemandu lalu lintas penerbangan (<i>air traffic controller</i>)	6 orang	Berlisensi
Total		22 orang	

Sumber: Data Bandara Sentani-Jayapura

Obyek analisis yang diteliti sebagai populasi dalam penelitian ini adalah staf pendukung Unit Pemanduan LLP Bandara Sentani terdiri dari 22 or-

ang. Pada saat dilakukannya survei personel yang sedang menjalani tugas belajar sebanyak 4 orang, sehingga jumlah pegawai yang ada sebanyak 18 pegawai. Karakteristik dari populasi adalah homogen, artinya semua staf pendukung Unit Pemanduan LLP Bandara Sentani adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga mendapatkan perlakuan yang sama dari pihak manajemen instansi. Memperhatikan karakteristik populasi yang relatif homogen, peneliti menggunakan seluruh populasi yaitu sebanyak 18 orang.

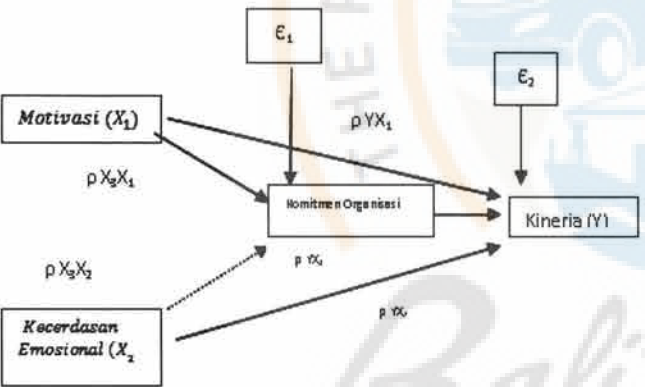
Menurut Supranto (2001) desain penelitian pada dasarnya untuk menentukan metode apa saja yang akan dipergunakan dalam penelitian. Sedangkan Fred N. Kerlingger (2004) mengungkapkan bahwa desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur (model/paradigma) penyelidikan yang disusun sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti. Pemilihan metode ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan motivasi dan kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) di Bandara Sentani Jayapura, serta pengaruhnya baik langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. motivasi berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang selanjutnya diberi notasi X_1X_1 .
- b. kecerdasan emosional berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang selanjutnya diberi notasi X_2X_2 .

- c. komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang selanjutnya diberi notasi X_3X_3
- d. kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) berfungsi sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yang selanjutnya diberi notasi Y

Dengan menggunakan metode deskriptif diharapkan akan diperoleh data yang hasilnya akan diolah dan dianalisis serta akhirnya ditarik sebuah kesimpulan. Kesimpulan yang dibuat akan berlaku bagi seluruh populasi yang menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian seharusnya ditentukan atau dinyatakan taraf kepercayaan (*confindence level*) pada pengujian yang dilakukan. Oleh karena itu, peneliti menetapkan dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $\pm = 0,05$ (5%). Artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95 %.

Analisis Jalur menurut Sarwono (2011), model *Path Analysis* digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (*exogenous*) terhadap variabel terikat (*endogenous*).



Gambar 1. Analisis Jalur

Keterangan :

- X_1 = motivasi
- X_2 = kecerdasan emosional
- X_3 = komitmen organisasi
- Y = kinerja petugas ATC

Persamaan struktur yang dibentuk adalah :

$$X_3 = X_3X_1 + \rho X_3X_2 + \epsilon_1..... \text{Substruktural 1}$$

$$Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \rho YX_3 + \epsilon_2..... \text{Substruktural 2}$$

Untuk menganalisis data tersebut digunakan alat

bantu aplikasi Program *Statistical Product and Services Solution (SPSS)*

Variabel dan Definisi Operasional

Dalam pengujian hipotesis perlu dikemukakan batasan-batasan konsep variabel, dimansi (subvariabel) dan indikator-indikatornya. Hal ini untuk memudahkan jenis data primer dan/atau sekunder, sifat data kualitatif dan/atau kuantitatif dan skala ukurannya nominal/ordinal/ratio, yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$H1 : \tilde{n}_{yx_1} \tilde{n}_{yx_1}' \cdot \tilde{n}_{yx_2} \neq \tilde{n}_{yx_2} \neq \tilde{n}_{yx_3} \tilde{n}_{yx_3}' \cdot 0$$

Terdapat pengaruh motivasi (X_1X_1), kecerdasan emosional (X_2X_2), dan komitmen organisasi (X_3X_3), terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) (Y).

Pengaruh X_1X_1 terhadap Y

Hi : $\rho_{yx_1} \rho_{yx_1}' \cdot 0$: motivasi berpengaruh terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*)

Hi : $\rho_{yx_2} \rho_{yx_2}' \cdot 0$: kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) Pengaruh X_2X_2 terhadap Y

Hi : $\rho_{y3} \rho_{y3}' \cdot 0$: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) pengaruh X_3X_3 terhadap Y

Pengujian hipotesis tidak dilakukan secara statistik dengan uji F dan uji t karena penelitian yang dilakukan melibatkan seluruh anggota populasi atau bersifat sensus. Hipotesis yang diajukan dijawab dari hasil perhitungan koefisien jalur yang diperoleh.

Jika hasil perhitungan koefisien jalur dari motivasi (X_1X_1) ke kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) (Y), kecerdasan emosional (X_2X_2) ke kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) (Y), dan komitmen organisasi (X_3X_3) ke kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) (Y), tidak sama dengan nol, maka hipotesis yang diajukan semuanya diterima, dan sebaliknya.

Tabel 2. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2005)	1. Hubungan interpersonal (komunikasi) 2. Pekerjaan itu sendiri (orientasi) 3. Pengawasan 4. Penghargaan (pengakuan) 5. Kesempatan untuk maju (partisipasi) 6. Prestasi (kompetisi) 7. Tanggung jawab (delegasi) 8. Kebijakan dan administrasi perusahaan (integritas).	Ordinal
kecerdasan emosional (X2)	Menurut Goleman (2002), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (<i>to manage our emotional life with intelligence</i>); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapkannya (<i>the appropriateness of emotion and its expression</i>) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.	1. Mengenali emosi diri 2. Mengendalikan diri 3. Memberikan dorongan diri sendiri 4. Mengenali emosi orang lain 5. Memberikan perhatian kepada orang lain 6. Membina hubungan dengan orang lain	Ordinal
komitmen organisasi (X3)	komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.	1. Kesetiaan pada organisasi 2. Berperan aktif dalam organisasi 3. Menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi 4. Mematuhi peraturan organisasi 5. Bertanggungjawab terhadap organisasi	Ordinal
kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (<i>air traffic controller</i>) (Y)	Pemandu lalu lintas penerbangan (<i>Air Traffic Control</i>) adalah penyedia layanan yang mengatur lalu-lintas di udara terutama pesawat terbang untuk mencegah pesawat terlalu dekat satu sama lain dan tabrakan. Pemandu lalu lintas penerbangan (<i>air traffic controller</i>) juga bertugas mengatur kelancaran arus traffic (<i>traffic flow</i>), membantu pilot dalam handle keadaan darurat, dan memberikan informasi yang dibutuhkan pilot (<i>weather information</i> atau informasi cuaca, <i>traffic information</i> , navigation information, dll). Semua aktifitas pesawat di dalam area pergerakan diharuskan mendapat izin terlebih dahulu melalui <i>air traffic controller</i> , yang nantinya <i>air traffic controller</i> akan memberikan informasi, instruksi, serta izin kepada pilot sehingga tercapai tujuan keselamatan penerbangan. Semua komunikasi itu dilakukan dengan peralatan yang sesuai dan memenuhi aturan.	1. Sikap terhadap pekerjaan, 2. Keadaan lingkungan kerja 3. Sikap terhadap organisasi tempat kerja 4. Peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan 5. Perbaikan sistem kerja manajemen, 6. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme sumberdaya manusia	Ordinal

Uji Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas konstruk, yang digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuisisioner sudah benar-benar tepat/cermat/valid untuk mengukur variabel penelitian. Hasil uji validitas yang dilakukan pada kuesioner dari indikator kecerdasan emosioanal, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) di Bandara Sentani - Jayapura menunjukkan bahwa semua item pertanyaan diperoleh koefisien korelasi positif dan lebih dari 0,400 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis sebesar 0,6. Berdasarkan hasil penelitian koefisien realibilitas pada kisaran 0,647 – 0,894 adalah lebih besar dari nilai rekomendasi sebesar 0,60. Dengan demikian pernyataan untuk variabel kecerdasan emosioanal, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja valid dan nyata untuk proses pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,850	Alpha Cronbach > 0,06	Realibel
Kecerdasan Emosional	0,849		Realibel
Komitmen Organisasi	0,647		Realibel
Motivasi	0,850	Realibel	Realibel

Sumber: hasil olah data SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 7 tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bandar Udara, Bandara Sentani ditetapkan sebagai Bandar Udara I Khusus. Visi Bandara Sentani adalah visi Kementerian Perhubungan yaitu terwujudnya penyelenggaraan pelayanan perhubungan yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah. Dikarenakan Bandara Sentani di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Udara maka misinya adalah:

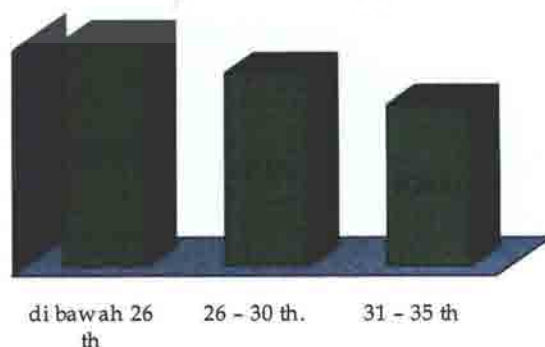
- Memenuhi standar keamanan, keselamatan penerbangan dan pelayanan jasa kebandarudaraan

- Menyediakan sarana dan prasarana Bandar Udara yang andal, optimal dan terintegrasi
- Mewujudkan iklim usaha bidang transportasi udara yang kompetitif dan berkelanjutan (*sustainable*)
- Mewujudkan organisasi Bandar Udara yang efektif, efisien dan didukung oleh SDM yang profesional

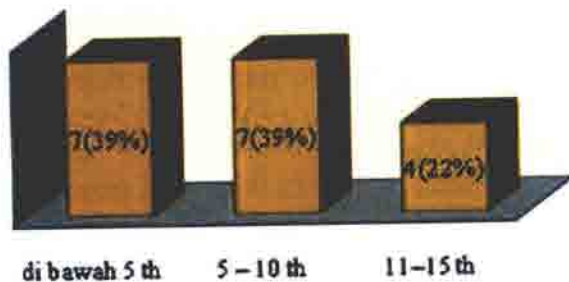
Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, karakteristik responden sebagai berikut: responden terdiri dari 67% berjenis kelamin laki – laki dan 33% jenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menurut lama bekerjanya maka 36% responden pengalaman bekerjanya masih di bawah 5 tahun dan 36% pengalaman pekerjaan berkisar 5 sampai dengan 10 tahun, sedangkan responden yang mempunyai pengalaman kerja lebih dari 11 tahun hanya sekitar 22%. Berdasarkan usia responden paling banyak berusia di bawah 26 tahun sebanyak 39% makadapat dikatakan bahwa pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) di Bandara Sentani produktifitasnya masih tinggi. Sedangkan yang berusia 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 33% dan berusia diatas 31 tahun sebanyak 28%. Paling banyak responden berpendidikan D3 yaitu sebanyak 17 orang dan yang berpendidikan S1 hanya 1 orang.



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Analisis Jalur Persamaan 1

Tabel 4. Analisis Jalur Persamaan 1

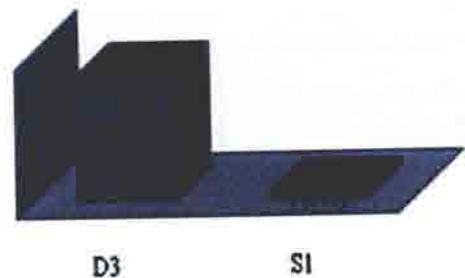
Variabel	Coefficients	t	Sig.
Motivasi (X1)	0,920	4,028	0,001
Kecerdasan emosional (X2)	0,018	0,080	0,938
F- Sign	0,000 ^a		
R Square	0,878		

Sumber: Hasil olah data SPSS

Simultan motivasi kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura. Besaran pengaruh simultan adalah 0,878 atau 88 % merupakan kontribusi dari variabel motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 12 % dipengaruhi faktor lain di luar model.

Model simultan ini terjadi secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probability (sig) atau $< 0,05$. Pengujian signifikansi lebih lanjut diteruskan dengan pengujian individual melalui parameter statistik t. Hasil pengujian individual juga menunjukkan pengaruh yang signifikan pada jalur X1 dengan memperhatikan perolehan sig $< 0,05$, namun pada jalur X2 tidak signifikan sig $> 0,05$. Hal ini tentunya menjelaskan bahwa parsial motivasi kerja dapat dijadikan variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura. Lebih lanjut, pengaruh kausal empiris antara variabel motivasi (X1) ini dapat digambarkan melalui persamaan 1 (satu), $X3 = 0,920X1 + 0,3491$.

Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani



Gambar 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

- Jayapura. Besaran pengaruh parsial dan langsung motivasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,920 atau 92%. Dengan demikian, tinggi rendahnya komitmen organisasi petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 92%, sedangkan sisanya 8% dijelaskan faktor lain di luar model.

Hasil analisis jalur persamaan 2

Tabel 5. Analisis Jalur Persamaan 2

Variabel	Coefficients	t	Sig.
Motivasi (X1)	0,307	2,259	0,040
Kecerdasan emosional (X2)	0,384	4,082	0,001
Komitmen organisasi (X3)	0,332	3,121	0,008
F- Sign	0,000 ^a		
R Square	0,981		

Sumber: Hasil olah data SPSS

Secara simultan, pengaruh X1 X2 dan X3 terhadap Y adalah sebesar 0,981 atau 98%, sisanya 2% dipengaruhi faktor lain di luar model. Model simultan terjadi signifikan. Dengan memperhatikan probabilitas F sebesar 236,730 pada sig $0,000 < 0,05$. Setelah model simultan terbukti signifikan, maka dilakukan penelusuran jalur pengaruh parsial. Dari tiga variabel yang ditempatkan sebagai prediktor, seluruhnya memiliki nilai sig $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh prediktor secara parsial berpengaruh terhadap Y.

Secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura. Besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,307 atau 31%. Artinya, tinggi rendahnya kinerja mampu dipengaruhi oleh

motivasi sebesar 31%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Secara langsung kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura. Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka ada hubungan linear antara kecerdasan emosional dengan kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura. Besaran pengaruh parsial dan langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah sebesar 0,384 atau 38%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sebesar 38%, sedangkan sisanya 62% dijelaskan faktor lain di luar model. Dari tiga variabel yang digunakan sebagai prediktor kinerja, variabel kecerdasan emosional juga teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi kinerja dibanding dua variabel lain yaitu motivasi dan komitmen organisasi.

Secara langsung komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura. Besaran pengaruh parsial dan langsung budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,332 atau dibulatkan menjadi 33%. Artinya, tinggi rendahnya kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura hanya mampu dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebesar 33%, sedangkan sisanya 67% dijelaskan faktor lain di luar model. Secara keseluruhan, pengaruh-pengaruh yang dibentuk dari permasalahan ke 2 dapat digambarkan melalui persamaan yaitu $Y = 0,307X_1 + 0,384X_2 + 0,332X_3 + 0,1382$.

Hubungan Antar Variabel

Tabel 6. Hubungan Variabel dengan kinerja

Hubungan Variabel dengan Kinerja		Kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (air traffic controller)
motivasi	Correlation	0.971**
	Sig. (2-tailed)	0.0000
kecerdasan emosional	Correlation	0.953**
	Sig. (2-tailed)	0.0000
komitmen organisasi	Correlation	0.952**
	Sig. (2-tailed)	0.0000

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hubungan atau korelasi antar variabel sebagai berikut: motivasi

menuju kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura adalah 0,971 dan sign = 0,000 dapat diartikan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja sangat kuat dan signifikan. Kecerdasan emosional menuju kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura adalah 0,953 dan sign = 0,000 dapat diartikan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja sangat kuat dan signifikan. Komitmen organisasi menuju kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura adalah 0,952 dan sign = 0,000 dapat diartikan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja sangat kuat dan signifikan.

Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) dan pengaruh tidak langsung (*Inderict Effect* atau IE)

Tujuan analisis jalur adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan pada tabel 7 dan tabel 8.

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen menuju variabel dependen, tanpa melalui varabel dependen lainnya, dan pengaruh tidak langsung adalah hubungan antara variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen melalui mediasi variabel lain yang disebut variabel intervening (*intermediary*).

Motivasi mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja petugas. Pengaruh langsung didapat dari koefisien jalur sebesar 0,307. Sedang pengaruh tidak langsung terjadi melalui variabel komitmen organisasi sebesar 0,305. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh seorang petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) akan mendorong peningkatan komitmen organisasi dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pemanduan lalu lintas udara. Semakin tinggi motivasi kerjanya akan semakin meningkat pula komitmen organisasi, dengan komitmen organisasi yang baik maka keselamatan penerbangan akan dapat terwujud. Sumbangan efektif (*total effect* atau TE) yang diberikan motivasi terhadap kinerja secara langsung adalah 30,7%, sedangkan sumbangan efektif dari pengaruh tidak langsung melalui motivasi adalah sebesar 30%.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bawa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani - Jayapura sebesar 0,384 (38%). Namun demikian tidak mempunyai pengaruh tidak langsung melalui

Tabel 7. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

Pengaruh Langsung/ DE	Koefisien jalur			
	koef	sig	r	sig
Pengaruh variabel motivasi terhadap komitmen organisasi	0,920	0,001	0,937	0,000
Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi	0,018	0,938	0,864	0,000
Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (<i>air traffic controller</i>)	0,307	0,040	0,971	0,000
Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (<i>air traffic controller</i>)	0,384	0,001	0,953	0,000
Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pemandu lalu lintas penerbangan (<i>air traffic controller</i>)	0,332	0,008	0,952	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS

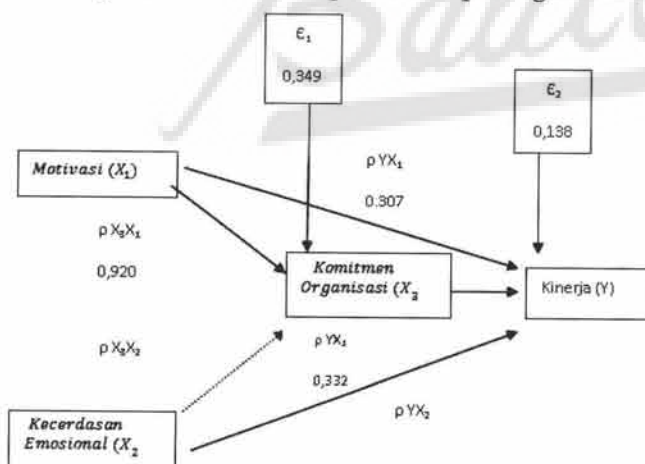
Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Pengaruh Tidak Langsung/ IE	Besarnya Pengaruh	Keterangan
Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi	0,305	Signifikan
Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi	0,006	Tidak signifikan

Sumber: Hasil olah data SPSS

variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak mempengaruhi komitmen organisasi dalam melakukan pekerjaan pengaturan lalu lintas udara.

Komitmen organisasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani – Jayapura. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja petugas ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,332. Sumbangan efektif (*total effect* atau TE) yang dapat diketahui adalah sebesar 31,6%. Hasil analisis jalur secara lengkap dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara rinci pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian pada gambar 6.



Gambar 6. Persamaan Struktur

Dari kesimpulan analisis ini, maka manajemen (pimpinan/Dirjen Perhubungan Udara) dalam upaya peningkatan kinerja petugas pemanduan lalu lintas udara di Bandara Sentani – Jayapura dilakukan dengan peningkatan motivasi dan kecerdasan emosional baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja petugas dalam pemanduan lalu lintas udara di Bandara Sentani – Jayapura. Peningkatan kinerja pemandu lalu lintas udara (*air traffic controller*) di Bandara Sentani salah satunya dilakukan melalui peningkatan kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama (gabungan) maupun secara parsial (sendiri-sendiri). Berdasarkan hal ini maka pihak manajemen (pimpinan/Dirjen Perhubungan Udara) dalam rangka meningkatkan kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan (*air traffic controller*) dilakukan melalui peningkatan motivasi untuk mendorong komitmen organisasi.

Semakin tinggi kecerdasan emosional seorang *air traffic controller* akan semakin meningkatkan kinerja pemanduan lalu lintas penerbangan. dengan semakin padatnya lalu lintas penerbangan maka diperlukannya suatu program yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional para personel keselamatan penerbangan ini, salah satu kegiatan

peningkatan kecerdasan emosional yang dapat dilakukan yaitu melalui *fun outbound*.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani – Jayapura, hipotesis terbukti. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja petugas, hipotesis terbukti. Kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja petugas, hipotesis tidak terbukti. Komitmen organisasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani – Jayapura, hipotesis terbukti.

Motivasi mempunyai pengaruh langsung dengan koefisien jalur sebesar 0,307 dan pengaruh tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi sebesar 0,305. Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Sentani – Jayapura sebesar 0,384 (38%). Nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,332.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Ir. Sokardjo Widjojo, MM selaku Kepala Bandara Sentani – Jayapura, Kasi Navigasi Penerbangan, A.A. Made Budiarta dan Ir. Nyoman Suanda Santra, Kepala Puslitbang Perhubungan Udara yang telah memberikan masukan bagi perbaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, Daniel. 2002. *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan ketiga, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kerlinger, Fred. N., 2004, *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Kelompok Kerja Diklat PIM IV, 2012, *Peningkatan Kualitas Keselamatan Penerbangan Melalui Penyempurnaan Standar Operasional Prosedur (SOP) Keselamatan Penerbangan Pada Bandara Sentani Jayapura Papua*, Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Cipta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Minner John B, 1988, *Organizational Behavior: Performance and Productivity* (Terjemahan), New York.
- Nawawi, Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sarwono Jonathan (2011), *Analisis Jalur (Path Analysis)*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Simanjuntak Payaman J., 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Universitas Krisnadwipayana, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, PT. Andi, Yogyakarta.
- Supranto J. 2001, *Statistik Teori dan Aplikasi*, PT Gelora Aksara, Bandung.
- Sumarno, 2007, *Sistem Pengaturan Lalu Lintas Pesawat Terbang*, <http://idkf.bogor.net/yuesbi/e-DU.KU/edukasi.net/Transportasi.html>
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Undang-undang No.1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, Kementerian Perhubungan, Jakarta.