

## **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas di Bandar Udara**

**Aldi Adiatna<sup>1</sup>, Adipura Danang Maulana<sup>2</sup>**

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta<sup>1,2</sup>

aldyatna008@gmail.com<sup>1</sup> adipura.danang@sttkd.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT.**

*Job training is a key strategy in human resource management to improve employee quality and productivity, especially in the aviation sector where the work is demanding and service-oriented. Kertajati International Airport, as one of Indonesia's national strategic projects, requires professional, well-trained, and adaptable personnel—particularly in the Aviation Security (AVSEC) unit. However, studies on the effectiveness of training in improving work productivity at airports remain limited. This research uses a quantitative approach with instrument testing (validity and reliability), classical assumption tests, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination. The independent variable is job training, while the dependent variable is the work productivity of AVSEC personnel at Kertajati Airport. Data were collected through questionnaires distributed to personnel who had undergone training. The results show that job training has a positive and significant effect on work productivity. Training improves discipline, technical skills, and work motivation. The coefficient of determination of 31.1% indicates that training contributes significantly to productivity, although other factors such as motivation and work environment also play important roles in supporting overall performance.*

**Keywords:** *Job Training, Productivity, AVSEC, Kertajati Airport.*

### **ABSTRAK.**

Pelatihan kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan, terutama di sektor kebandarudaraan yang menuntut kompetensi tinggi. Bandara Internasional Kertajati sebagai proyek strategis nasional memerlukan petugas yang profesional dan terlatih, khususnya di bagian *Aviation Security* (AVSEC). Namun, kajian tentang efektivitas pelatihan terhadap produktivitas kerja di lingkungan bandara masih terbatas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Variabel independen adalah pelatihan kerja, dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja petugas AVSEC. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada petugas yang telah mengikuti pelatihan. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan meningkatkan kedisiplinan, keterampilan, dan semangat kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,1% menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas, meskipun masih ada faktor lain yang turut memengaruhi.

**Kata kunci:** *Pelatihan Kerja, Produktivitas, AVSEC, Bandara Kertajati.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan aktivitasnya, setiap Perusahaan baik di sektor industri, perdagangan, maupun jasa akan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Perhatian khusus perlu diberikan terhadap faktor sumber daya, karena dalam menghadapi era perdagangan bebas yang akan segera diberlakukan, iklim persaingan yang dihadapi akan mengalami perubahan signifikan (Alimuddin, 2012). Setiap perusahaan dituntut untuk mampu beroperasi secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk menjaga keberlangsungan usahanya dengan memfokuskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia.

Demi peningkatan layanan dan jaminan keamanan, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal. Pengelolaan tersebut mencakup upaya untuk menyelaraskan persepsi antara karyawan dan pimpinan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu metode yang lazim diterapkan adalah pelatihan, yang dipandang sebagai langkah konkret dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja (Sinaga, 2021).

Berbagai keuntungan dapat diperoleh melalui pelatihan, baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi karyawan, manfaat dari pelatihan dapat dirasakan dalam bentuk peningkatan pengetahuan, keterampilan kerja, hingga perbaikan kinerja secara keseluruhan (Rohida, 2018). Sementara itu, perusahaan juga dapat merasakan manfaat positif, seperti terpeliharanya stabilitas internal antara perusahaan dan karyawan. Unsur-unsur seperti pengetahuan (*knowledge*), keterampilan atau keahlian (*skill*), kemampuan (*ability*), sikap mental (*attitude*), serta perilaku (*behaviour*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dalam konteks ini dapat disamakan dengan produktivitas kerja. Melalui penyelenggaraan pelatihan di dalam suatu perusahaan atau organisasi, peningkatan produktivitas kerja dapat dimungkinkan terjadi karena para karyawan telah dibekali dengan kapasitas dan kompetensi yang memadai untuk mencapai target organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dianggap sebagai kebutuhan yang harus disediakan bagi seluruh karyawan, baik yang telah lama bekerja maupun yang baru bergabung, demi mewujudkan tujuan perusahaan.

Pelatihan di PT Hyup Sung Indonesia bersifat praktis dan singkat, menggunakan metode *coaching*, rotasi pekerjaan, dan tugas khusus. Pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan kerja, dilakukan secara individu maupun kelompok, serta bertujuan meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan melalui pendekatan yang fokus pada praktik kerja langsung (Rahmawati, Bagis, & Darmawan, 2021). Pelatihan di Politeknik Penerbangan Medan dilakukan sebagai bagian dari pengembangan SDM dalam peningkatan wawasan, kemampuan teknis, dan etos kerja pegawai. Pelatihan ini

dinilai efektif dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, serta dipersepsikan baik oleh para pegawai meskipun bentuk spesifik pelatihannya tidak dijelaskan secara rinci (Pasa, 2021).

Pelatihan kerja di PDAM Tirta Umbu dilaksanakan secara sistematis dalam peningkatan wawasan, kemampuan teknis, dan etos kerja pegawai, sehingga dapat bekerja lebih profesional. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, yang mencakup aspek kualitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, serta motivasi atau semangat kerja (Wahyuningsih, 2019). Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang terarah. Penelitian sebelumnya mengindikasikan kalau pelatihan mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja di berbagai instansi, termasuk di sektor industri dan layanan publik. Namun, masih sedikit penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja di lingkungan bandara, padahal sektor ini memiliki karakteristik kerja yang unik, dinamis, dan berbasis layanan.

Setiap anggota *Aviation Security* (AVSEC) memiliki kewajiban mutlak guna memiliki Surat Tanda Kecakapan (STKP) serta lisensi sebagai salah satu syarat utama saat melaksanakan peran dan beban kerja yang diemban di bidang keamanan penerbangan. Kepemilikan STKP serta lisensi ini bukan sekadar formalitas administratif, melainkan merupakan bukti sah bahwa seorang AVSEC telah melalui proses pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kompetensi selaras pada standar berdasarkan keputusan dari otoritas penerbangan sipil. Kewajiban ini secara tegas ditetapkan melalui Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XII/2010 Bab I butir 9, yang menyatakan jika setiap personel AVSEC wajib memiliki dokumen tersebut sebelum dapat melaksanakan tugas-tugas pengamanan di lingkungan bandar udara dan penerbangan.

Dokumen STKP dan lisensi berfungsi sebagai indikator profesionalisme dan kesiapan kerja dari setiap petugas AVSEC. Dengan memiliki kedua dokumen ini, berarti yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan pengetahuan teoretis maupun keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam menjaga keamanan dan keselamatan penerbangan. Oleh karena itu, keberadaan STKP dan lisensi sangat penting untuk menjamin bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh personel AVSEC berada dalam koridor hukum, profesionalisme, dan standar operasional yang berlaku secara nasional maupun internasional.

Bandara Internasional Kertajati (kode IATA: KJT, ICAO: WICA) termasuk dalam jajaran bandara terbesar di Indonesia dan terletak di Kecamatan Kertajati, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat (Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, 2025). Bandara

Internasional Jawa Barat (BIJB) Kertajati termasuk proyek strategis nasional yang dirancang sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan transportasi di wilayah Jawa Barat dan sekitarnya. Dengan tingginya potensi pergerakan penumpang dan kargo, operasional bandara ini menuntut kinerja karyawan yang profesional, terampil, dan adaptif terhadap dinamika sektor penerbangan. Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui pelatihan kerja, menjadi elemen penting untuk menjamin kelancaran operasional serta kualitas pelayanan.

Meskipun demikian, hingga kini masih terbatas jumlah penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di Bandara Kertajati. Padahal, sebagai bandara yang masih dalam tahap pengembangan, peningkatan kapasitas SDM menjadi kebutuhan mendesak. Penelitian ini menjadi penting untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan yang ada dan memberikan rekomendasi strategis guna mendukung pengelolaan SDM yang lebih baik serta menciptakan program pelatihan yang tepat sasaran sesuai kebutuhan bandara.

Sejumlah studi telah mengindikasikan bahwa faktor-faktor misalnya motivasi, pelatihan, disiplin, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh berbeda terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Rafdy Prasetyo (2019) menunjukkan bahwa kelelahan memiliki dampak signifikan dalam menurunkan kinerja dan produktivitas petugas pemandu lalu lintas penerbangan di Bandara Internasional Soekarno-Hatta, sehingga penting untuk mengelola beban kerja dan waktu istirahat guna menjaga efektivitas kerja. Khairunisa Nur Baiti, Djumali, dan Eny Kustiyah (2020) menemukan bahwa semangat kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berperan secara substansial dalam menentukan produktivitas di PT. Iskandar Indah *Printing Textile* Surakarta, secara individual hanya aspek disiplin kerja yang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan. Andika Eka Saputra (2021) menyoroti pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMPN 1 Bululawang Malang.

Sementara itu, Ryani Dhyan Parashakti dan Dewi Noviyanti (2021) menyimpulkan pelaksanaan pelatihan kerja memberikan pengaruh yang berarti serta konstruktif terhadap produktivitas karyawan. melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Indah Rahmawati, Fatmah Bagis, dan Akhmad Darmawan (2021) juga menemukan bahwa pelatihan dan motivasi secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan di PT Hyup Sung Indonesia, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Pandapotan Sitompul, Watalina Sihombing, Anitha P. Tinambunan, dan Saut Purba (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan, yang menunjukkan pentingnya peran perusahaan dalam meningkatkan faktor-

faktor tersebut. Secara keseluruhan, pelatihan muncul sebagai faktor dominan yang konsisten memberikan pengaruh positif dalam berbagai konteks organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur, serta berdasarkan pada filosofi positivisme. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen yaitu pelatihan kerja, dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Kertajati. Penelitian dilaksanakan di Bandar Udara Kertajati dengan waktu yang disesuaikan berdasarkan ketersediaan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas AVSEC yang berjumlah 84 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka digunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, dan kemudian seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 84 petugas AVSEC.

Metode pengumpulan data dilakukan guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode yang dipakai pada penelitian ini:

1. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan, baik secara lisan maupun tertulis, kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarluaskan kepada petugas *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Kertajati yang berperan sebagai responden. Pengisian kuesioner dilakukan secara daring (*online*) oleh para petugas yang bersangkutan (Hikmawati, 2017). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.
2. Dokumentasi ialah catatan peristiwa dalam bentuk foto, gambar, sketsa, serta yang lainnya. Data yang sudah dikumpulkan bisa digunakan sebagai data pendukung pada penelitian ini (Sugiyono, 2018).
3. Observasi adalah bentuk dari yang dilakukan untuk melihat fakta-fakta dengan menggunakan panca indra baik telinga, mata, dan yang lainnya dengan maksud untuk dapat mendeskripsikan gambaran yang akan diteliti. Observasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengamati lokasi penelitian yaitu Bandar Udara Kertajati.

Untuk memperoleh data, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Analisis data dalam penelitian ini diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan secara ringkas dan informatif. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data berdistribusi normal, menggunakan metode grafik dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi antarvariabel bebas, dan dikatakan bebas multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji ada tidaknya perbedaan varian residual, yang dinyatakan tidak terjadi jika pola sebar data dalam scatterplot acak dan tidak berpola.

Setelah itu, digunakan analisis regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, dengan rumus regresi  $Y = a + bX + e$ , di mana  $a$  adalah konstanta,  $b$  adalah koefisien regresi, dan  $e$  adalah *error*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji  $t$  (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji signifikan jika nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel dan  $p\text{-value} < 0,05$ . Terakhir, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan model semakin baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 84 petugas dari berbagai unit kerja. Analisis dilakukan dengan regresi linear sederhana dan uji signifikansi untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Hasil ini didukung oleh teori serta penelitian sebelumnya yang relevan, sehingga memperkuat pemahaman terhadap topik yang dikaji. Temuan penelitian juga memberikan pandangan praktis mengenai pentingnya penerapan pelatihan kerja dalam operasional harian. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi beberapa keterbatasan yang dapat menjadi acuan bagi penelitian lanjutan.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel X (pelatihan kerja) dan variabel Y (produktivitas kerja) memiliki nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (0,444), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel

pelatihan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,911 dan produktivitas kerja sebesar 0,931. Karena keduanya lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

1. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan bantuan program SPSS terhadap data yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi (*Asymp. Sig*) sebesar 0,200 lebih besar dari alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk dilakukan analisis regresi.
2. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel pelatihan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,210, yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap *residual absolut*, sehingga model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan secara valid.

### Model Regresi Linera Sederhana

Untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, dilakukan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil regresi memberikan informasi penting mengenai seberapa besar kontribusi pelatihan kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja. Model regresi yang digunakan adalah:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Sumber : (Penulis, 2025)

Model	B	Error	Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics		
			Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
			Std.	Beta			VIF
1 (Constant)	<b>20.474</b>	3.700			5.534	<.001	
Pelatihan Kerja	.689	.087		.659	7.927	<.001	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = a + bX + \epsilon$$

$$Y = 20.474 + 0.689X + \epsilon$$

Interpretasi dari hasil regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,474 berarti jika tidak ada pelatihan kerja, maka produktivitas kerja petugas berada pada angka 20,474. Koefisien regresi sebesar 0,689 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,689 poin. Ini menunjukkan hubungan positif antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja, di mana semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula produktivitas petugas. Temuan ini mendukung teori bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan kerja terbukti berpengaruh terhadap produktivitas petugas AVSEC di Bandara Kertajati, dan dapat dijadikan acuan bagi manajemen untuk terus mengembangkan program pelatihan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja.

### **Uji Parsial (Uji-T)**

Pengujian menggunakan uji t dalam analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan data dari 84 responden, nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji ini digunakan untuk menentukan apakah hipotesis bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima secara statistik.

**Tabel 2. Hasil Uji-T**

Sumber : (Penulis, 2025)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Error	Beta	Std. Coefficients		Tolerance	VIF	
1 (Constant)	20.474	3.700			5.534	<.001		
Pelatihan Kerja	.689	.087	.659	7.927	<.001		1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja petugas di Bandara Kertajati. Nilai t-hitung sebesar 7,927 lebih besar dari t-tabel 1,664 ( $df = 82, \alpha = 0,05$ ), yang berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efektivitas kerja petugas. Semakin sering dan tepat pelatihan diberikan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, pelatihan kerja layak dijadikan strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor pelayanan seperti bandara.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, yaitu pelatihan kerja, mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi memberikan gambaran tentang kekuatan hubungan antar variabel dan efektivitas model regresi dalam memprediksi produktivitas kerja di perusahaan bandar udara.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Sumber : (Penulis, 2025)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.427	3.503	1.503

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan *output* tabel *Model Summary*, nilai *R Square* sebesar 0,434 menunjukkan bahwa pelatihan kerja berkontribusi sebesar 43,4% terhadap variasi produktivitas kerja petugas di Bandara Kertajati. Artinya, pelatihan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam meningkatkan produktivitas, meskipun masih ada 56,6% faktor lain seperti motivasi, pengalaman, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang turut memengaruhi. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,427 menunjukkan bahwa model regresi tetap kuat dan relevan meski hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu pelatihan kerja.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Aviation Security di Bandar Udara Kertajati.**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja petugas di Bandar Udara Kertajati. Nilai t-hitung sebesar 7,927 melebihi nilai t-tabel sebesar 1,664 ( $df = 82, \alpha = 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan pelatihan kerja memang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diterima oleh petugas, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja mereka.

Temuan ini memperkuat teori Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif harus memenuhi lima indikator penting: tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur. Pelatihan formal yang dilakukan oleh petugas Avsec Kertajati melalui program lisensi di PPI Curug selama enam bulan serta perpanjangan lisensi dua tahunan menunjukkan bahwa pelatihan sudah memiliki tujuan yang terukur dan terstruktur. Pelatihan informal melalui *sharing knowledge* bulanan dan evaluasi saat apel pagi dan malam turut menegaskan bahwa metode pelatihan yang partisipatif telah diterapkan secara rutin dan konsisten.

Dari sisi produktivitas, hasil ini juga sejalan dengan Sutrisno (2016) yang menyebutkan bahwa indikator produktivitas meliputi kemampuan kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi, dan hasil kerja. Pelatihan yang diterapkan di lingkungan Bandara Kertajati berdampak pada peningkatan kemampuan teknis, peningkatan etos kerja, serta terbentuknya kebiasaan pengembangan diri di antara petugas. Dalam praktiknya, petugas Avsec lebih siap dan tanggap terhadap prosedur keamanan, serta mampu menunjukkan performa kerja yang disiplin dan profesional.

Secara implikatif, hasil ini menjadi bukti bahwa pelatihan berperan sebagai instrumen strategis dalam peningkatan kualitas kerja, terutama di lingkungan kerja yang menuntut standar keamanan tinggi seperti bandar udara. Pelatihan secara langsung meningkatkan kesiapan petugas dalam menangani situasi operasional, meningkatkan komunikasi antartim, serta menjaga tingkat pelayanan dan keselamatan yang diharapkan.

Namun demikian, terdapat keterbatasan dalam pengukuran pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Pertama, pengumpulan data hanya dilakukan menggunakan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak menangkap secara mendalam dimensi kualitatif dari proses pelatihan, seperti persepsi peserta

terhadap efektivitas metode atau materi pelatihan. Kedua, karena pendekatan yang digunakan adalah regresi linear sederhana, maka hanya satu variabel independen (pelatihan kerja) yang dianalisis. Padahal, dalam praktiknya, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, yang tidak dianalisis secara simultan dalam model ini.

## **2. Seberapa Besar Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Aviation Security di Bandar Udara Kertajati.**

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,434 menunjukkan bahwa pelatihan kerja menjelaskan 43,4% variasi produktivitas kerja petugas di Bandar Udara Kertajati. Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0,427 mengoreksi nilai tersebut agar lebih representatif terhadap populasi, mengingat keterbatasan jumlah sampel. Artinya, pelatihan kerja memberikan kontribusi cukup besar, namun masih terdapat 56,6% variasi produktivitas yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja bukan satu-satunya faktor penentu produktivitas, meskipun pengaruhnya tetap signifikan. Teori Mangkunegara (2013) menekankan bahwa agar pelatihan efektif, maka seluruh komponen pelatihan mulai dari tujuan dan materi hingga metode dan pengajar harus dipenuhi secara komprehensif. Jika beberapa indikator tersebut tidak dioptimalkan, maka dampak pelatihan terhadap produktivitas bisa jadi tidak maksimal.

Sementara itu, teori Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh banyak indikator, termasuk efisiensi dan mutu kerja, yang dapat dipengaruhi oleh sistem kerja, pembagian tugas, hingga kondisi fisik kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja meskipun penting, perlu dikombinasikan dengan strategi manajemen kinerja lain agar produktivitas meningkat secara menyeluruh.

Secara implikatif di Bandara Kertajati, hasil ini mengisyaratkan perlunya perbaikan sistem pelatihan dengan lebih memperhatikan keterkaitan pelatihan dengan hasil kerja aktual. Selain itu, manajemen juga dapat mempertimbangkan penguatan faktor lain seperti pemberian motivasi kerja, sistem insentif berbasis kinerja, serta pelatihan kepemimpinan bagi supervisor, agar tercipta sinergi antara pelatihan dan produktivitas kerja. Misalnya, pelatihan teknis dapat dipadukan dengan pembinaan perilaku kerja, sehingga tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga produktif secara perilaku.

Penjelasan mengenai besar pengaruh antar variabel dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Model regresi linear sederhana yang digunakan tidak dapat menangkap hubungan multivariat, yaitu ketika lebih dari satu faktor memengaruhi produktivitas secara bersamaan. Oleh karena itu, nilai koefisien determinasi yang diperoleh mungkin lebih rendah dibandingkan jika digunakan model regresi berganda. Selain itu, karena penelitian ini dilakukan dalam waktu

yang terbatas dan pada satu lokasi (Bandara Kertajati), maka hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke seluruh unit kerja bandara atau perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa;

1. Pelatihan kerja di Bandar Udara Kertajati terbukti signifikan meningkatkan produktivitas petugas. Pelatihan formal dan informal meningkatkan kemampuan teknis, kedisiplinan, dan semangat kerja, sehingga memperbaiki kualitas dan efektivitas kerja petugas secara nyata dalam menjalankan tugas sehari-hari.
2. Pelatihan menjelaskan 31,1% variasi produktivitas kerja, sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas optimal memerlukan kombinasi pelatihan dengan pengelolaan SDM yang baik, termasuk sistem insentif dan suasana kerja kondusif di Bandara Kertajati.

Oleh karena itu, manajemen Bandar Udara Kertajati disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan variasi pelatihan kerja, baik teknis maupun pengembangan *soft skills*, serta melakukan evaluasi berkala dan pemberian insentif guna mendorong produktivitas petugas secara berkelanjutan. Petugas AVSEC diharapkan aktif mengikuti pelatihan yang diselenggarakan dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas, serta terus belajar dan berbagi pengalaman untuk meningkatkan profesionalisme. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menggunakan model regresi berganda yang mencakup variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, atau melakukan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam persepsi petugas terhadap pelatihan..

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alimuddin, I. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Baiti, K., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Edunomika, 4(1), 69-87.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. (2025, May 16). Kertajati. Retrieved from hubud.kemenhub.go.id:  
<https://hubud.kemenhub.go.id/hubud/website/bandara/460>
- Hikmawati, F. (2017). Metodologi Penelitian. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

# **As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal**

**Volume 4 Nomor 3 (2025) 469 – 481 E-ISSN 2962-1585**

**DOI: 10.56672/assyirkah.v4i3.434**

- Mangkunegara, A. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Parashakti, R., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 127-136.
- Pasa, I. T. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 6(1), 8-17.
- Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XII/2010 tentang Tata Cara pemeriksaan Keamana Penumpang, Personel Pesawat Udara dan Barang Bawaan Yang Diangkut Dengan Pesawat Udara dan Orang Perseorangan (2010).
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Kelelahan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Petugas Pemandu Lalu Lintas Penerbangan di Bandar Udara International Soekarno-Hatta Cengkareng. Skripsi. Sekolah Tinggi teknologi Kedirgantaraan
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia. Derivatif : *Jurnal Manajemen*, 15(2), 317-328.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Saputra, A. E. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMPN 1 Bululawang Malang. Skripsi. Universitas Islam Malang.
- Sinaga, A. A. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233-251.
- Sitompul, P., Sihombing, W., Tinambunan, A., & Purba, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(1), 131-143.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif . Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60, 1-16.