

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS AVSEC DI BANDAR UDARA ADI SOEMARMO SOLO

Muhammad Febriansyah

Manajemen Transportasi Udara ; STTKD Yogyakarta

E – Mail: 20090496@students.sttkd.ac.id

ABSTRACT

The company's motivation to accomplish its objectives comes from the performance of its employees. Avsec officers at Adi Soemarmo Airport deal with a number of issues pertaining to work discipline and human resource quality in the course of their duties. Researchers found that several workers lacked job discipline, professionalism, and collaboration. The primary emphasis of research is this issue in order to comprehend how work discipline and the caliber of human resources affect output. The research was carried out from February 1 to March 31, 2024. This study uses a quantitative method. The sample in the study was 82 Avsec officers. The data collection technique used a questionnaire distributed to 82 respondents. The collected data were analyzed using validity test, reliability test, normality test, heterokedasticity test, multicollinearity test, T test, F test, multiple linear regression analysis, and determination coefficient. The study's findings indicate that the work discipline and human resource quality variables have a partial impact on Avsec officers' performance. A T test with a variable's sig value less than 0.05 was used to obtain this. Work discipline and human resource quality have a simultaneous impact on performance, according to the F test results. An adjusted r-square of 0.558 was calculated based on the determination coefficient. This indicates that 44.2% of the variation in officer performance was due to other factors, while the remaining 55.8% was impacted by the variables of work discipline and human resource quality.

Keywords: Quality, Human Resources, Work Discipline, Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan penggerak perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Pada pelaksanaan tugasnya, petugas Avsec di Bandara Adi Soemarmo menghadapi beberapa permasalahan yang terkait dengan kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja. Peneliti mengidentifikasi bahwa beberapa karyawan kurang dalam hal profesionalisme dan kerja sama tim serta kurangnya penerapan disiplin kerja. Permasalahan ini menjadi fokus utama dalam penelitian untuk memahami dampak dari kualitas sumber daya manusia dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian dilaksanakan pada 1 Februari sampai dengan 31 Maret 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sejumlah 82 petugas Avsec. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 82 responden. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas , uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji T, uji F, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja petugas Avsec. Hal tersebut

diperoleh berdasarkan uji T yang mana nilai sig variabel < 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan koefisien determinasi, diperoleh adjusted r-square 0,558 yang artinya variabel kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 55,8% terhadap kinerja petugas dan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Kualitas, Sumber daya manusia, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan penggerak perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Sonia Sischa Eka Putri (2022) menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang menjadi bibit utama dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan layak menjadi salah satu penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Upaya ini bertujuan agar sumber daya yang berkualitas dapat menggiring perusahaan menjadi lebih inovatif, berkembang, ahli, dan kreatif dalam bersaing diera globalisasi saat ini.

Selain SDM, Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Menurut A Khairi (2014) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam menjalankan tugasnya, petugas Avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo menghadapi beberapa permasalahan yang signifikan terkait dengan kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja. Selama periode on the job training, peneliti mengidentifikasi bahwa beberapa karyawan kurang dalam hal profesionalisme dan kerja sama tim, yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan. Selain itu, ada juga temuan bahwa kurangnya penerapan disiplin kerja oleh sebagian karyawan telah menghambat efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas operasional di bandara tersebut. Permasalahan ini menjadi fokus utama dalam skripsi ini, untuk memahami dampak dari kualitas sumber daya manusia dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja petugas Avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo.

Berdasarkan latar belakang di atas dan mengacu pada permasalahan yang sedang terjadi di Bandar Udara Bandar Udara Adi Soemarmo Solo terhadap kinerja karyawan Avsec dalam menjalankan tugasnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Avsec di Bandar Udara Bandar Udara Adi Soemarmo Solo**".

TINJAUAN PUSTAKA

Bandar Udara

Menurut Internasional Civil Aviation Organization (ICAO) dalam annex 14 (1999), Bandar udara merupakan area tertentu di darat atau perairan (termasuk bangunan, instansi, dan peralatan pengoperasian Bandar udara) yang diperuntukan baik secara keseluruhan maupun sebagai alat kedatangan, keberangkatan, dan pergerakan pesawat. Bandar udara dapat dikategorikan menjadi 6 jenis, yaitu, bandar udara umum, bandar udara khusus, bandar udara dalam negeri, bandar udara internasional, bandar udara pengumpul, dan bandar udara pengumpan.

Aviation Security (Avsec)

Berdasarkan peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara dengan nomor SKEP 2756/XII/2010, tentang Tata Cara Pemeriksaan Keamanan Penumpang, Personel Pesawat Udara dan Orang Orang Perseorangan, petugas keamanan (Avsec) adalah personel yang telah memiliki lisensi yang diberi tugas dan tanggung jawab dibidang keamanan penerbangan. *Aviation security* mempunyai tugas pengatur arus masuk penumpang, personel pesawat udara, dan orang perseorangan serta barang bawaan, operator mesin X-Ray, pemeriksa bagasi, pemeriksa penumpang, personel pesawat udara, dan orang perseorangan serta barang bawaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Salim (2007) kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam pertanggung jawaban semua perbuatanya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat. Menurut Hutapea & Nurianna (2008) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut: 1) Memahami bidangnya masing-masing, 2) Pengetahuan, 3) Kemampuan, 4) Semangat kerja, 5) Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2003) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila terbukti melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator yang memengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2013) adalah sebagai berikut: 1) kepatuhan pada peraturan, 2) efektif dalam bekerja, 3) ketepatan waktu yang ketat, 4) penyelesaian pekerjaan tepat waktu, 5) kehadiran tepat waktu.

Kinerja

Menurut Moheriono (2012) menyatakan bahwa, Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan yang dimaksud ialah dalam memajukan sasaran, tujuan, misi dan visi dari perusahaan/organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Wibowo (2010) ada beberapa faktor yang dijadikan tipe ukuran kinerja karyawan : 1) Produktivitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Pemanfaatan sumber daya, 5) Biaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Pemilihan metode tersebut diselaraskan dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 1 Februari sampai dengan 31 Maret 2024. Populasi dalam penelitian yaitu petugas *aviation security* di Bandara Adi Soemarmo Solo. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan sampling jenuh yang mana mengambil keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 82 petugas avsec.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada

responden dengan sejumlah pernyataan yang sudah disediakan. Pengukuran data kuesioner dengan skala likert.

Tabel 1 Skala Likert

| No | Keterangan | Skor |
|----|--------------------------|------|
| 1 | SS: Sangat Setuju | 5 |
| 2 | S: Setuju | 4 |
| 3 | N: Netral | 3 |
| 4 | TS: Tidak Setuju | 2 |
| 5 | STS: Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2019)

Instrumen penelitian yaitu kuesioner diuji keakuratan dan reliabel datanya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji T atau parsial, uji F atau simultan, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

| Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| P1 | 0.343 | 0.217 | Valid |
| P2 | 0.334 | 0.217 | Valid |
| P3 | 0.697 | 0.217 | Valid |
| P4 | 0.785 | 0.217 | Valid |
| P5 | 0.715 | 0.217 | Valid |
| P6 | 0.653 | 0.217 | Valid |
| P7 | 0.561 | 0.217 | Valid |
| P8 | 0.697 | 0.217 | Valid |
| P9 | 0.785 | 0.217 | Valid |
| P10 | 0.715 | 0.217 | Valid |
| P11 | 0.290 | 0.217 | Valid |
| P12 | 0.308 | 0.217 | Valid |
| P13 | 0.370 | 0.217 | Valid |
| P14 | 0.626 | 0.217 | Valid |
| P15 | 0.541 | 0.217 | Valid |
| P16 | 0.446 | 0.217 | Valid |
| P17 | 0.345 | 0.217 | Valid |
| P18 | 0.370 | 0.217 | Valid |
| P19 | 0.626 | 0.217 | Valid |
| P20 | 0.541 | 0.217 | Valid |
| P21 | 0.238 | 0.217 | Valid |
| P22 | 0.355 | 0.217 | Valid |
| P23 | 0.431 | 0.217 | Valid |
| P24 | 0.620 | 0.217 | Valid |
| P25 | 0.388 | 0.217 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| P26 | 0.371 | 0.217 | Valid |
| P27 | 0.411 | 0.217 | Valid |
| P28 | 0.431 | 0.217 | Valid |
| P29 | 0.620 | 0.217 | Valid |
| P30 | 0.388 | 0.217 | Valid |

Sumber : data olahan peneliti

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa item – item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------|----------------|-----------------|
| Kualitas SDM | 0.834 | <i>Reliabel</i> |
| Disiplin Kerja | 0.751 | <i>Reliabel</i> |
| Kinerja | 0.810 | <i>Reliabel</i> |

Sumber : data olahan peneliti

Tabel 3 menunjukan bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing- msing variabel lebih besar dari 0,60 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan masing-masing variabel penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardize d Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N | | 82 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.88524452 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .066 |
| | Positive | .051 |
| | Negative | -.066 |
| Test Statistic | | .066 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : output SPSS

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | |
| | | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 7.595 | 2.125 | | .001 |
| | TOTAL_X1 | -.047 | .053 | -.133 | .382 |
| | TOTAL_X2 | -.084 | .063 | -.202 | .185 |

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi > 0,05 dengan rincian untuk Kualitas SDM (X1) 0,382 dan Disiplin Kerja (X2) 0,185. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedestisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | Keterangan |
|----------------------------------|-----------|----------------------------------|
| Kualitas SDM (X ₁) | 2,004 | Tidak terdapat multikolinearitas |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 2,004 | Tidak terdapat multikolinearitas |

Sumber : output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui perolehan nilai VIF masing – masing variabel adalah 2,004. Hasil tersebut sesuai dengan ketentuan apabila nilai tolerance variabel >0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Coefficients | | | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|---------------------------|------|------|
| | B | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | |
| | | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 11.487 | 3.582 | | .002 |
| | TOTAL_X1 | .291 | .089 | .340 | .002 |
| | TOTAL_X2 | .480 | .106 | .474 | .000 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : output SPSS

Berdasarkan rumus tersebut dan hasil *output* uji analisis regresi linear berganda dapat diketahui persamaan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 11.487 + 0.291X_1 + 0.480X_2$$

Dimana:

X1 = Kualitas SDM

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Mode I | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Cha nge |
|-----------|-------------------|-------------|----------------------|----------------------------------|--------------------|-------------------|-----|-----|-------------------------|
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | |
| 1 | .754 ^a | .569 | .558 | 1.909 | .569 | 52.056 | 2 | 79 | .000 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : output SPSS

Nilai koefisien determinasi diperoleh dengan melihat nilai adjusted r square sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 55,8% terhadap kinerja petugas avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo dan sisanya yaitu sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 9. Uji T
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|--------------------------------|------------|--------------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 11.487 | 3.582 | 3.207 | .002 |
| | TOTAL_X1 | .291 | .089 | | |
| | TOTAL_X2 | .480 | .106 | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kualitas SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y).

Uji F

Tabel 10. Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|-------------------|---------|-------------|---------|--------|
| | | | | | |
| 1 | Regression | 379.395 | 2 | 189.697 | 52.056 |
| | Residual | 287.886 | 79 | 3.644 | |
| | Total | 667.280 | 81 | | |

Sumber : output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi variabel yaitu 0,000. Nilai tersebut telah sesuai dengan ketentuan apabila nilai signifikansi variabel <0,05 artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kemudahan terhadap kepuasan penumpang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo. Hal ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan jika kualitas SDM meningkat, maka kinerja para petugas Avsec pun mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maju Siregar (2023) dengan kesimpulan yang sama bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) petugas Avsec sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjaga keamanan dan keselamatan di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo. Keahlian dan perhatian yang tinggi diperlukan dalam tugas mereka, sehingga SDM yang baik memastikan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Petugas harus memiliki kualitas SDM tinggi agar dapat melaksanakan tugas dengan optimal dan tanpa kendala.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Avsec di bandar Udara Adi Soemarmo Solo. Hal ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja petugas Avsec pun mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinul Akbar (2021), yang mana Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja petugas Avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo. Disiplin yang tinggi membantu petugas menyelesaikan tugas sesuai standar waktu, memastikan semua prosedur dan aturan diikuti dengan ketat, serta meningkatkan keselamatan penumpang dan efisiensi operasional bandara. Dengan disiplin yang baik, tugas dapat diselesaikan lebih efektif dan tepat waktu, mendukung kinerja keseluruhan dan kelancaran operasional bandara.

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Avsec

Hasil uji simultan (*f*) pada penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas SDM dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas Avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo. Hal ini menunjukkan bahwa untuk untuk meningkatkan kinerja Petugas Avsec maka diperlukan etos kerja dan disiplin kerja dari petugas tersebut. Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik meningkatkan produktivitas petugas berkat motivasi dan keterampilan yang memadai. Disiplin kerja juga penting untuk meningkatkan kualitas kerja. Kombinasi kualitas SDM yang tinggi dan disiplin yang baik membangun reputasi positif, menjadikan petugas lebih dapat dipercaya, dan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka, memastikan tugas dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Avsec

Hasil nilai Adjusted R Square pada penelitian ini sebesar 0,558 yang berarti variabel Kualitas SDM dan Disiplin Kerja secara bersama memiliki pengaruh sebesar 55,8% terhadap Kinerja petugas Avsec. Untuk sisanya sebesar 44,2% menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja petugas Avsec selain Kualitas

SDM dan Disiplin Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t diketahui bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Avsec di Bandara Adi Soemarmo Solo
2. Berdasarkan uji t diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo
3. Berdasarkan hasil Uji F diketahui bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,558 yang artinya variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 55,8% terhadap Kinerja petugas Avsec di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo

SARAN

Dalam rangka perluasan di masa depan, penulis ingin menyarankan hal-hal berikut :

1. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kedisiplinan dan kualitas sumber daya para petugas serta selalu memberikan dukungan dan hal-hal positif agar petugas lebih produktif dalam menjalankan seluruh pekerjaannya.
2. Petugas diharapkan dapat bekerja secara profesional untuk mendapatkan hasil yang memuaskan baik untuk diri sendiri, tim, maupun perusahaan. Serta dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wings Air Di Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin Sumbawa Besar.
- Annex 14 tentang Aerodrome, Volume 1, C. 4. (n.d.). Annex 14 tentang Aerodrome, Volume 1, Chapter 4.
- Hutapea, Parulian, & N. T. (2008). Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khairi, Akmal. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan pada Swalayan Ranggon Jaya Mart di Bangkinang. Pekanbaru: Skripsi: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Maju Siregar, & Panjaitan, D. T. M. R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung Medan. Journal of Economic Perspectives, 2(1), 1–4.
- Moheriono. (2012). Evaluasi Penggunaan Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono.2019.Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta Bandung.