

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PELAYANAN JASA KEBANDARUDARAAN DI BANDAR UDARA KOLONEL ROBERT ATTY BESSING

Jamaludin¹, Ronny Samsul Bahri², Muchammad Furqon³, Rakin Ghiyat⁴,
Supriyanto⁵, Rayhan Kemal⁶, Tian Dikatama⁷

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa; ² Binus University;
^{4,5,6}National Air And Space Power Of Indonesia

¹jamaludinatpu14@gmail.com; ²ronny.bahri@binus.ac.id;
^{1,2,3}Muchammadfurqon10@gmail.com; ^{4,5,6,7}ikeo.santai@gmail.com;

Abstrak — Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan di bandar udara kolonel robert atty bessing. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan. Sampel penelitian persone Bandar Udara Kolonel Robert Atty Bessing Pengumpulan data dilakukan melalui survei online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan, Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan, variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif menunjukan semua variabel memiliki hasil pada rentang baik, yang memiliki arti kepemimpinan, budaya organisasi dan pelayanan jasa di Bandar Udara Kolonel Robert Atty Bessing berada pada penerapan yang baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pelayanan jasa di bandara secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelayanan Jasa Kebandarudaraan, Kuantitatif.

Abstrak — *This study aims to analyze the influence of leadership and organizational culture on airport service at Colonel Robert Atty Bessing Airport. This study used quantitative analysis methods to determine the influence of leadership and organizational culture on airport service. The research sample consisted of personnel at Colonel Robert Atty Bessing Airport. Data collection was conducted through an online survey. The results showed that leadership had a significant partial effect on airport service, organizational culture had a significant partial effect on airport service, and the variables leadership (X_1) and organizational culture (X_2) simultaneously had a significant effect on airport service (Y). The descriptive analysis results showed that all variables had good results, indicating that leadership, organizational culture, and service at Colonel Robert Atty Bessing Airport are well implemented. This research is expected to contribute to the sustainable development of airport service.*

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Airport Service, Quantitative.

1. PENDAHULUAN

Standarisasi peralatan keamanan pada

dunia Transportasi udara merupakan suatu pilihan transportasi yang sering dipilih, karena memiliki kemampuan untuk

menjangkau jarak yang luas, transportasi udara memiliki keunggulan berupa kecepatan tinggi, teknologi modern dengan standar layanan dan keselamatan yang optimal. (Praptiningsih et al., 2020). Karena faktor kecepatan, waktu, kenyamanan, dan keamanan penerbangan, penduduk Indonesia umumnya menggunakan aktivitas penerbangan untuk mencapai tujuan tertentu. (Kusumawardana & Prayudhista, 2024). Menurut prediksi International Air Transport Association (IATA), banyaknya penumpang pada pesawat udara akan bertumbuh dalam satu dekade yang terpusat di Asia. Negara Indonesia akan menjadi pasar penerbangan keenam di dunia pada tahun 2034. Dalam industri penerbangan, etika kepemimpinan melibatkan berbagai aspek, seperti keputusan operasional, manajemen risiko, komunikasi, dan pengelolaan sumber daya (Ayu et al., 2023). Kepemimpinan pada organisasi menyoroti kepekaan yang berkaitan dengan budaya organisasi (Siagian, 2018). Budaya di tempat kerja mengacu pada keyakinan, praktik, dan nilai-nilai bersama yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan mereka dan cara mereka berinteraksi satu dengan lainnya (Ayu et al., 2023). Persepsi yang dianut oleh semua anggota dalam organisasi merupakan sebuah budaya organisasi (Octavanie et al., 2023). Kinerja pelayanan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Pelayanan jasa kebandarudaraan di berbagai bandara di Indonesia, terutama ada bandara-bandara yang terdapat di daerah perbatasan, 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar), memiliki permasalahan di antaranya minimnya fasilitas pendukung dan keterbatasan sumber daya manusia. Bandarudaraan Kolonel Robert Atty Bessing, sebagai salah satu bandara perintis di Kalimantan Utara, memiliki posisi strategis dalam mendukung mobilitas masyarakat dan pertumbuhan wilayah. Menurut penjelasan di atas, penelitian diperlukan untuk menentukan bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan memengaruhi layanan bandara di Bandar Udara Kolonel Robert Atty Bessing.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang menekankan pada analisis data-data numerik (angka) dan diolah dengan metode statistik yang bertujuan untuk memperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti serta menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis penelitian (Siregar et al., 2024).

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan di Bandar Udara Kolonel Robert Atty Bessing dengan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Adanya pengaruh secara signifikan terkait pengaruh kepemimpinan terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan di Bandar Udara Kolonel Robert Atty Bessing
- H2 : Adanya pengaruh secara signifikan terkait pengaruh budaya organisasi terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan di Bandar Udara Kolonel Robert Atty Bessing.
- H3 : Adanya pengaruh secara signifikan terkait pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan di Bandar Udara Kolonel Robert Atty Bessing.

2.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Bandar Udara Kolonel Robert Atty Bessing. Proses perancangan dilaksanakan selama bulan April hingga Juli 2025.

2.3 Instrumen Penelitian

Proses perancangan ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi di Bandar Udara Kolonel Robert Atty Bessing. Jumlah populasi yang berada di lokasi penelitian berjumlah 60 orang. Kuesioner disebarkan dengan total jumlah pernyataan sebanyak 30, dengan setiap variabel masing – masing 10 pernyataan.

skala pengukuran untuk semua indikator setiap variabel yang digunakan adalah dengan skalalickert (skala 1-5) dengan sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS)".

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis beberapa hal sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan di bandar udara Kolonel Robert Atty Bessing.
- Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan di bandar udara Kolonel Robert Atty Bessing.
- Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kebandarudaraan di bandar udara Kolonel Robert Atty Bessing.

3.1. Tahapan Rancangan

Tahapan awal dalam perancangan penelitian meliputi pembuatan instrument pernyataan, penyebaran kuesioner, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Pengujian instrument dilaksanakan menggunakan software SPSS 28.

3.1.1 Pembuatan Instrument Pernyataan

Instrument dibuat melalui variabel operasional. Operasionalisasi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibangun dengan menggunakan teori setiap variabel.

3.1.2 Penyebaran Kuesioner

Kuesioner di sebar kepada 60 responden yang merupakan personil di bandar udara Kolonel Robert Atty Bessing.

3.1.3 Uji Validitas

Dasar guna memutuskan benar tidaknya kuesioner (instrumen) adalah jika nilai signifikansi tes item pertanyaan lebih rendah dari signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (0,05) bisa juga berarti nilai hubungan total item terkoreksi melebihi angka 0,3" (Santoso, 2020).

3.1.4 Uji Reabilitas

Dasar pengambilan keputusan adalah reliabilitas kuesioner (*instrument*) jika hasil uji reliabilitas dengan melalui metode uji *product moment* dan *metode cronbach alpha reliabel* pada taraf signifikan (0,5) (Santoso, 2020).

3.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dijalankan guna memastikan data memenuhi syarat untuk pemo delan regresi serta tidak terdapat pelanggaran signifikan terhadap model (Ramadhani, 2015).

- Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah residual model regresi mengikuti distribusi normal. Ghazali (2016) menyatakan model regresi yang baik harus memenuhi asumsi normalitas. Dalam riset ini, normalitas diuji secara grafis melalui Normal Probability Plot, di mana data dianggap normal jika titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal.
- Uji Multikolinieritas. Uji multikolinearitas digunakan dalam mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghazali (2016), model regresi ideal tidak menunjukkan indikasi multikolinearitas. SPSS menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance untuk mengukur hal ini. Model dianggap bebas multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 serta VIF kurang dari 10.
- Uji Heteroskedastisitas. Uji Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui varians residual berubah-ubah antar pengamatan. Ghazali (2016) menyebutkan model regresi yang baik harus memenuhi homoskedastisitas, yakni varians residual yang konstan. Penelitian ini menggunakan *Glejser Test* untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan nilai absolut residual. Tanda heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.1.6 Uji Hipotesis

- Uji F. Model uji ini dimanfaatkan dalam mengetahui valid atau tidaknya sebuah rumus regresi (Sugiyono, 2019). Pengujian dilakukan melalui perbandingan F hitung dan F tabel mengikuti syarat diantaranya:
 - Bila angka F angkanya $>$ F tabel pada ketetapan 0,05, maka H_0 tidak diterima serta H_1 dinyatakan di terima.
 - Bila angka F angkanya $<$ F tabel pada ketetapan 0,05, maka H_0 dinyatakan diterima serta H_1 tidak diterima.
- Uji T. Dampak berkelanjutan setiap varia bel independen terhadap variabel dependen diperiksa menggunakan uji-T. Berdasarkan aturan berikut, nilai signifikan $\alpha = 0,05$ berfungsi sebagai dasar untuk persyaratan pengujian
 - Bila angka signifikansi probabilitas nya > 0.05 , maka H_0 diterima serta H_1 dinyatakan tidak diterima.
 - Bila angka signifikansi probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak serta H_1 dinyatakan diterima.
- Uji Regresi Linear berganda. Metode statistik guna melihat dan mensimu lasikan korelasi antar variabel meliputi analisis regresi. Ketika berhadapan dengan varia bel independen dalam analisis regresi, regresi berganda sering digunakan untuk menemukan solusi.
- Uji Koefisien Determinasi (R^2). Koe fisien determinasi mengukur proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Dalam analisis regresi dengan data bivariate dan populasi yang terdistribusi normal, R^2 biasanya dinyatakan dalam persen. Untuk data ordinal, alternatif non-parametrik dapat digunakan, sementara data interval atau rasio sering dianalisis dengan metode ini (Santoso, 2020).

3.2. Uji Validitas

Item pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X1.1	0,567	0,254	Valid
X1.2	0,772	0,254	Valid
X1.3	0,700	0,254	Valid
X1.4	0,717	0,254	Valid
X1.5	0,614	0,254	Valid
X1.6	0,782	0,254	Valid
X1.7	0,836	0,254	Valid
X1.8	0,760	0,254	Valid
X1.9	0,849	0,254	Valid
X1.10	0,719	0,254	Valid

Data hasil pengujian validitas Variabel Kepemimpinan (X1)
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel per item variable kepemimpinan yang artinya item variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,760	0,254	Valid
X2.2	0,809	0,254	Valid
X2.3	0,807	0,254	Valid
X2.4	0,674	0,254	Valid
X2.5	0,782	0,254	Valid
X2.6	0,739	0,254	Valid
X2.7	0,792	0,254	Valid
X2.8	0,766	0,254	Valid
X2.9	0,848	0,254	Valid
X2.10	0,745	0,254	Valid

Data hasil pengujian validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel per item variabel budaya organisasi yang artinya item variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Item Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Y.1	0,634	0,254	Valid
Y.2	0,692	0,254	Valid
Y.3	0,862	0,254	Valid
Y.4	0,832	0,254	Valid
Y.5	0,568	0,254	Valid
Y.6	0,632	0,254	Valid
Y.7	0,810	0,254	Valid
Y.8	0,653	0,254	Valid
Y.9	0,720	0,254	Valid
Y.10	0,792	0,254	Valid

Data hasil pengujian validitas Variabel Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y)
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel per item

variabel pelayanan jasa kebandarudaraan yang artinya item variabel pelayanan jasa kebandarudaraan dinyatakan valid.

3.3. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$.

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,902	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,923	0,6	Reliabel
Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y)	0,894	0,6	Reliabel

Data hasil Pengujian Reabilitas
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi sebagai alat ukur di tandai dengan Cronbach's alpha masing-masing variabel di atas 0,60 sehingga variabel-variabel dinyatakan Reliabel dalam penelitian ini reliabel.

3.4. Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model dari regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisa dalam penelitian ini terjadi dari penyimpangan atau tidak.

3.4.1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
N	Mean	Std. Deviation	Unstandardized Residual	60
Normal Parameters ^{a,b}				.0000000
Most Extreme Differences	Absolute			2.84294646
	Positive			.066
	Negative			-.045
Test Statistic				.066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	99% Confidence Interval	Lower Bound	.718
			Upper Bound	.726

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 29948323.

Data Hasil Pengujian Normalitas
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil tersebut, karena nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, tidak terdapat penyimpangan dari asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi dalam penelitian ini menyebar secara normal. Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar normalitas residual.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

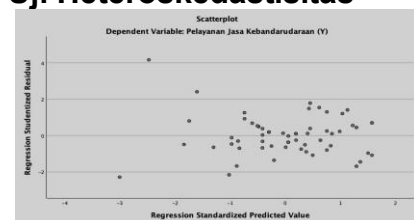
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	.479	2.087
	Budaya Organisasi (X2)	.479	2.087

a. Dependent Variable: Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y)

Data hasil Pengujian Multikolinieritas
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Dapat dilihat pada Gambar diatas bahwa pada pengujian dengan data empiris didapatkan bahwa nilai indikator multikolinieritas dalam model yakni nilai tolerance menunjukkan nilai $> 0,1$ dan nilai VIF menunjukkan nilai < 10 untuk setiap variabel bebas. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

3.4.2. Uji Heteroskedastisitas



Data hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Pada Grafik Scatter Plot di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Dari analisis, terlihat bahwa titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y (residual), yang mengindikasikan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam residual. Tidak ada titik yang terlihat sebagai outlier ekstrem, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengamatan yang sangat berbeda dari yang lain yang dapat mempengaruhi hasil analisis secara signifikan. Secara keseluruhan, scatterplot ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi Pelayanan Jasa Kebandarudaraan tidak memiliki masalah serius dalam hal asumsi dasar regresi, memberikan keyakinan bahwa model tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model yang telah terbentuk.

3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.067	2.951		1.717
	Kepemimpinan (X1)	.536	.097	.557	5.541
	Budaya Organisasi (X2)	.324	.091	.356	3.537

a. Dependent Variable: Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y)

Data hasil Pengujian regresi linier berganda
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan, terdapat dua variabel independen yang dievaluasi pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 5,067 + 0,536X_1 + 0,324X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Pelayanan Jasa Kebandarudaraan
- Konstanta = 5,067
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Budaya Organisasi
- ϵ = Residual Error (kesalahan)

Nilai konstanta sebesar 5,067 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi) di anggap bernilai nol, maka nilai pelayanan jasa kebandarudaraan diperkirakan berada pada angka 5,067. Koefisien regresi untuk Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,536 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam persepsi terhadap kepemimpinan akan meningkatkan nilai Pelayanan Jasa Kebandarudaraan sebesar 0,536 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai $t = 5,541$ dan tingkat signifikansi $p < 0,001$ mengindikasikan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan sangat signifikan secara statistik. Selanjutnya, koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,324 mengartikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam persepsi terhadap budaya organisasi akan meningkatkan nilai pelayanan jasa kebandarudaraan sebesar 0,324 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai $t = 3,537$ dan $p < 0,001$ menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan juga signifikan secara statistik. Jika dilihat

dari nilai koefisien Beta (standardized coefficients), Kepemimpinan memiliki nilai Beta=0,557, sedangkan Budaya Organisasi memiliki nilai Beta=0,356. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan dibandingkan Budaya Organisasi. Secara keseluruhan, kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, terbukti berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan. Temuan ini memperkuat pentingnya peran pemimpin yang efektif dan budaya organisasi yang positif dalam menciptakan kualitas pelayanan yang prima di sektor kebandarudaraan. Organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan dan pembentukan budaya kerja yang mendukung pelayanan optimal bagi para pengguna jasa.

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.067	2.951		1.717
	Kepemimpinan (X1)	.536	.097	.557	5.541
	Budaya Organisasi (X2)	.324	.091	.356	3.537

a. Dependent Variable: Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y)

Data hasil Pengujian Uji t
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diperoleh nilai T-hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar 5,541 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Sementara untuk variabel Budaya Organisasi, diperoleh nilai T-hitung sebesar 3,537 dengan nilai signifikansi juga $p < 0,001$. Untuk menilai apakah nilai-nilai ini signifikan, dilakukan perbandingan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$. Berdasarkan Tabel distribusi t, diketahui bahwa nilai t-tabel pada $df = 57$ adalah sebesar 2,002. Karena baik nilai t-hitung untuk Kepemimpinan (5,541) maupun Budaya Organisasi (3,537) keduanya lebih besar dari T-tabel (2,002), dan nilai signifikansinya jauh di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifi

kan terhadap pelayanan jasa kebandar udaraan.

3.6.2. Uji T

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1248.125	2	624.063	74.596
	Residual	476.858	57	8.366	
	Total	1724.983	59		

a. Dependent Variable: Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Data hasil Pengujian Uji f

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 74,596 dengan tingkat signifikansi p-value < 0,001. Karena nilai p jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), maka H_0 ditolak. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95%, terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan Jasa Kebandar udaraan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam model regresi berkontribusi secara nyata dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kualitas pelayanan di sektor kebandar udaraan. Artinya, peningkatan dalam aspek kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama akan memberikan dampak yang signifikan terhadap persepsi dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi kebandar udaraan.

3.6.3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.714	2.892

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y)

Data hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil output Model Summary, diperoleh nilai R (koefisien korelasi berganda) sebesar 0,851, yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, terhadap variabel dependen, yaitu Pelayanan Jasa Kebandar udaraan. Nilai R yang mendekati angka 1 menandakan bahwa kedua variabel bebas

memiliki kekuatan hubungan yang tinggi dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,724 menunjukkan bahwa sebesar 72,4% variasi atau perubahan yang terjadi pada Pelayanan Jasa Kebandarudaraan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama dalam model regresi ini. Sementara itu, sisanya sebesar 27,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti sistem manajemen mutu, kompetensi karyawan, infrastruktur, atau kepuasan kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,714 digunakan sebagai penyesuaian dari *R Square* terhadap jumlah variabel bebas dan ukuran sampel, serta lebih merepresentasikan kemampuan prediksi model terhadap populasi secara umum. Nilai ini tetap tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik dan kuat dalam menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan. Terakhir, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 2,892 menunjukkan seberapa besar rata-rata kesalahan prediksi yang terjadi saat model digunakan untuk memperkirakan nilai Pelayanan Jasa Kebandarudaraan. Nilai ini relatif kecil, yang berarti model memiliki ketepatan (akurasi) prediksi yang cukup baik.

3.7. Interpretasi Hasil Penelitian

Hipotesis penelitian ini menyatakan adanya pengaruh secara signifikan terkait Kepemimpinan Terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan di Bandar udara Kolonel Robber Atty Bessing namun dengan nilai t-hitung kualitas home care sebesar 5,541 dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,002, atau T-hitung < T-tabel dan signifikansi p-value < 0,05, maka H_a diterima H_0 ditolak sehingga pada penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pelayanan Jasa Kebandar udaraan. Variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi, sebagai

mana tercermin dari nilai koefisien regresi ($B = 0,536$) dan nilai beta standar tertinggi ($\beta = 0,557$). Sementara Budaya Organisasi juga berpengaruh signifikan, kontribusinya sedikit lebih rendah dengan nilai $B = 0,324$ dan $\beta = 0,356$. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas layanan di sektor kebandarudaraan, organisasi perlu lebih dahulu memprioritaskan penguatan aspek kepemimpinan. Hipotesis penelitian ini menyatakan adanya pengaruh secara signifikan terkait Budaya Organisasi Terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan di Bandar udara Kolonel Robber Atty Bessing dengan Nilai t-hitung Budaya organisasi sebesar 7.398 dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,002 atau $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ dan signifikansi $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima sehingga pada penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan. Hipotesis penelitian ini menyatakan adanya pengaruh secara signifikan terkait kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan di bandar udara kolonel robbert atty bessing Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%). Dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 74,596 dengan membandingkan Ftabel $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 57, didapatkan Ftabel 3,16, maka nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($74,596 > 3,16$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ (α) sehingga H_0 ditolak H_a diterima dan dapat dikatakan ada pengaruh secara simultan. Secara konseptual, temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan kebandarudaraan tidak dapat dilepaskan dari peran strategis kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendasari perilaku serta tata kelola kerja internal. Kepemimpinan yang efektif mencakup visi yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta kemampuan manajerial dalam mengarahkan sumber daya berkontribusi besar dalam membentuk perilaku organisasi yang adaptif dan berorientasi pada pelayanan. Di sisi

lain, budaya organisasi yang kuat yang mencerminkan nilai-nilai kolektif, norma kerja, dan komitmen terhadap kualitas juga mempengaruhi sejauh mana layanan yang diberikan mencerminkan harapan dan kebutuhan pengguna jasa.

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

- Kepemimpinan berpengaruh terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan di bandar udara Kolonel Robber Atty Bessing.
- Budaya organisasi berpengaruh terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan di Bandar udara Kolonel Robber Atty Bessing.
- Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Pelayanan Jasa Kebandarudaraan di Bandar udara Kolonel Robber Atty Bessing.

4.2 Rekomendasi

- Bagi Pengelola Bandara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap pelayanan jasa kebandarudaraan, disusul oleh budaya organisasi. Pihak manajemen bandara perlu memberikan perhatian strategis terhadap kualitas kepemimpinan di seluruh tingkatan organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berperan penting dalam mendorong terciptanya pelayanan prima. Budaya yang kuat dan selaras dengan visi pelayanan akan membentuk pola pikir dan perilaku karyawan yang proaktif, terhadap kebutuhan pelanggan, serta menjunjung tinggi nilai profesionalisme dan kerja sama. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang membentuk budaya pelayanan, misalnya melalui pelatihan nilai-nilai organisasi, pemberian penghargaan atas pelayanan terbaik, serta penanaman etika kerja dalam setiap kegiatan operasional.

- Bagi Peneliti Selanjutnya. Bagi peneliti untuk selanjutnya, agar menelaah lebih dalam serta mengem bangkan peneli tian yang telah dilaksa nakan kali ini, bisa menambah dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner dengan cara mengembangkan indikator variable.

5. REFERENCES

- [1] Abijaya. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT Nippon Indosari Cor pindo). Jurnal Soshum Insentif, 4(1), 17–26. <https://jurnal.ildikti4.or.id/index.php/jurnalsoshum/article/view/442/156>
- [2] Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karya wan. Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- [3] Aji, S. B., & Sutarwati, S. (2024). Imple mentasi Standar Pelayanan Pesawat Udara Menurut PM Nomor 41 Tahun 2023 Tentang Pelayanan Jasa Kebandar udaraan di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. 8(1), 451–457.
- [4] Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Journal of Social and Industrial Psychology. 2(1), 1–9.
- [5] Ayu, A., Nurhawani, T., & Supardam, D. (2023). Pengaruh Etika Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Dunia Penerbangan: Faktor Budaya Organi sasi, Faktor Gaya kepemimpinan dan Faktor Profesionalitas Pemimpin. 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.61510/skyeast.v2i1.33>
- [6] As'ad & Fridiyanto. (2020). Manajemen Strategik. Literasi Nusantara.
- [7] Budiman, & Barlian, U. C. Mana jemen Strategik. CV Putrana Jaya Mandiri.
- [8] Candra, D. mulyadi. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Mem bentuk Karakter dan SDM yang Unggul. Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manaje men Bisnis Dan Akuntansi, 2(3), 356–368. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>
- [9] Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Jesya, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- [10] Farisi, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi Dan Kompetensi.
- [11] Terhadap Kinerja Karyawan. 5 (Sept), 190–203.
- [12] Gloriano, & Nugraha, J. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Menggunakan Metode Servqual: Studi Kasus di Perpustakaan Unesa. Jurnal Pendidikan Admini strasi Perkantoran (JPAP).
- [13] Lubis, U. S. A., & Bunahri, R. R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen Terhadap Pela yanan Pada Bandar Udara: Faktor Kualitas Pelayanan, Fasilitas, dan Faktor Keamanan Ukkasyah. Jurnal Manaje men Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 4(1), 571–577.
- [14] Lavallée, C. (2017). *The Single European Sky: a window of opportunity for EU–NATO relations. European Security*. Vol. 26(3), p. 415-434.
- [15] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). CV. Budi Utama.
- [16] Mangunhadjana, A. (2016). Pembinaan Arti dan Metodenya (Cet.3). Kanisius.
- [17] Miles, M. B., Huberman, A. M., & Sa dana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis; A Methods Sourcebook*. Arizona State.

- [18] Misrina. (2023). Strategi Pemberdayaan Perempuan Pesisir (M. Suardi (Ed.)). CV. Azka Pustaka.
- [19] Moleong, L.J.(2014). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). In Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). PT. Remaja Rosdakarya.
- [20] Penjaga Langit Tengah Nusantara. (2020). Jakarta: Pusat Studi Cikal Bakal.
- [21] Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2018 tentang Pengamanan Wilayah Udara Republik Indonesia.
- [22] Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 55 tahun 2016 tentang Tata Navigasi Penerbangan Nasional.
- [23] Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 2001 tentang Keamanan dan Keselamatan Penerbangan.
- [24] Undang-Undang RI Nomor 34 tahun 2004 tentang TNI.
- [25] Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan.