

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdill dalam Dr. M. Sobry Sutikno (2014), “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya.” Stogdill menyatakan bahwa, “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.” Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014) adalah berikut ini: “Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama” (Rauch & Behling).

Martinis Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan

bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

## **2. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut O'Leary Martha Andy Pradana,(2013), Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Menurut Kendra (2013) Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi

Menurut Bass Yukl (2010), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Menurut

Robbins dan Judge (2008), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010) :

1) Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

### 3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

### 4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi

## 3. Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif

mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative.

#### **a. Indikator Motivasi Kerja**

##### **1) Motif**

Motif adalah daya atau kekuatan yang ada dalam diri (inner potential) seseorang. Daya inilah yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku orang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Motif merupakan daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Dapat dikatakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif.

Motif ini yang menyebabkan mengapa seseorang berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar atau pun tidak sadar. Motif ini pula yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut. Motif dalam konteks materi ini diwujudkan dalam bentuk pemberian rangsangan untuk meningkatkan keinginan karyawan dan menjadi daya penggerak agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.

## 2) Harapan (expectancy)

Indikator motivasi kerja karyawan yang kedua adalah Harapan (expectancy) yakni suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Harapan adalah peluang yang diperkirakan seseorang bahwa kegiatan yang akan

dilakukannya dapat mencapai hasil yang diinginkan. Artinya, seseorang akan ter-motivasi apabila ia menilai pekerjaan yang akan dilakukan memiliki peluang untuk dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat baginya. Harapan dalam konteks penelitian ini diwujudkan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk maju agar karyawan yang bersangkutan dapat bekerja sebagaimana mestinya.

## 3) Insentif (incentive)

Insentif (incentive) yaitu merangsang bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Insentif merupakan imbalan yang didapat oleh seseorang sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Apabila seseorang menilai bahwa imbalan tersebut sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang telah dilakukannya maka ia akan semakin antusias dalam bekerja. Bentuk insentif bisa berbentuk materi dan juga non materi. Insentif dalam konteks penelitian ini diwujudkan dalam bentuk pemberian uang tunai sebagai akibat adanya produktivitas kerja lebih.

#### 4. Disiplin Kerja

Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

menurut Simamora dalam Sari (2013) disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

a. Kepatuhan pada peraturan kepatuhan peraturan ini mempengaruhi

tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat

dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan,serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

- b. Efektif dalam bekerja efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.
- c. Tindakan korektif Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang



- d. Kehadiran tepat waktu Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.
- e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

## 5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Rivai dalam Muhammad Sandy (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Moehersono dalam Rosyida (2015) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau 18 performance

sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

#### **a. Indikator Kinerja Karyawan**

Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator.

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### 3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

##### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**6. Aviation Security**

Aviation security adalah personil keamanan penerbangan yang telah (wajib) memiliki lisensi atau surat tanda kecakapan petugas ( SKTP) yang diberi tugas dan tanggung jawab dibidang keamanan penerbangan (Peraturan Jendral Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2767HII/2010 BAB 1 Butir 9)

Aviation Security sendiri menurut surat keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Udara No. Skep /40/II/1995 petunjuk pelaksanaan keputusan menteri perhubungan No : 14 tahun 1989 tentang penertiban penumpang, barang, dan kargo yang diangkut pesawat udara sipil. Beberapa di antaranya adalah : (i) pemeriksaan dokumen, (ii) pemeriksaan penumpang, bagasi, dan bagasi kabin, (iii) pemeriksaan awak pesawat, (iv) penanganan senjata, (v) penanganan penumpang khusus, (vi) penanganan bahan dan barang berbahaya, (vii) pengawasan, dan lain-lain. Dari beberapa tugas di atas dapat kita ketahui bahwa Aviation Security merupakan pekerjaan yang berat, sehingga dapat menimbulkan beberapa masalah, di antaranya kelelahan kerja, stres kerja, sampai dengan turnover intention pada para pegawai.

Aviation Security yaitu menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan, keteraturan dan efisiensi penerbangan, di seluruh area penerbangan, termasuk juga awak pesawat udara, memberikan perlindungan terhadap awak pesawat udara, para penumpang, petugas di darat, masyarakat dan instansi yang ada di bandar udara dari tindakan melawan hukum, dan memenuhi standar peraturan yang ada di penerbangan baik secara internasional maupun nasional, dalam aturan Internasional berpedoman pada ICAO itu singkatan dari International Civil Aviation Organization, merupakan sebuah organisasi penerbangan sipil internasional dibawah PBB. ICAO mempunyai aturan-aturan penerbangan yang disebut Annex. Aturan Keamanan Penerbangan terdapat di Annex 17 Security – Safeguarding International Civil Aviation Against Acts of Unlawful Interference. Jadi setiap negara yang menjadi anggota ICAO harus mematuhi aturan yang dibuat oleh ICAO tersebut.

Aviation Security atau Avsec merupakan perugas kemanan penerbangan . Para personil Aviation Security di beri tanggung jawab mengenai kemanan dan keselamatn penerbangan.jika berbicara tentang profesi ini pasti bayak orang awam yang mempunyai anggapan bahwa Aviation Security sama dengan hansip,satpam atau petugas security lainnya. Tetapi sebenarnya ada perbedan yang sangat yang sangat jauh, Kerana ruang lingkup pekerjaan merka berbeda. Selain menjaga kemanan penerbangan, para personil Aviation Security juga memiliki tugas untuk menjamin keaman an keselamatn penerbangan, serta efieansi penerbangan di seluruh area pernbangan, termasuk memeberiakn perlindungan terhaapa awak pewat udara,para penumpang, masyarakat sera instansi – instansi

yang ada di bandara dan tindakan yang melawan hukum dan memenuhi standart peraturan yang ada di penerbangan baik secara nasional maupun internasional.

Personil Keamanan Penerbangan yang telah (wajib) memiliki lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Petugas (STKP) yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan penerbangan yang bertujuan :

1. Memberikan Pengetahuan tentang Peraturan-peraturan Keamanan Penerbangan Sipil,
2. Pengenalan Bandar Udara (working at the airport) dan Pelayanan Prima,
3. Pengenalan Barang Dilarang (Prohibited Item),
4. Pengenalan Barang Berbahaya (Dangerous Goods),
5. Pengenalan Fasilitas Keamanan Penerbangan,
6. Pengenalan Identifikasi Perilaku (Behavior Recognition and Profiling),
7. Pengendalian Orang dan Barang,
8. Pengawasan Pintu Masuk dan Pemeriksaan Orang,
9. Pengawasan Pintu Masuk dan Pemeriksaan Kendaraan,
10. Pengendalian Jalan Masuk Ke dan Dari Daerah Keamanan Terbatas Pada Area Penanganan Bagasi Tercatat (Access Control To Security Restricted Areas Where Hold Baggage Is Handled),
11. Perlindungan Terhadap Bagasi Tercatat Yang Telah Diperiksa (Protection of Screened Hold Baggage), Rekonsiliasi Penumpang aan Bagasi (Passenger and Baggage Reconciliation),
12. Pemeriksaan Penumpang,
13. Pemeriksaan Penumpang Khusus (Special Categories of Passengers),

14. Pemeriksaan Manual Bagasi/Barang Bawaan,
15. Pemeriksaan Kargo dan Pos,
16. Penyisiran dan Pengamanan Daerah Steril,
17. Patroli dan Penjagaan,
18. Pemeriksaan dan Perlindungan Keamanan Pesawat Udara,
19. Pemeriksaan Keamanan Katering Pesawat Udara,
20. Pencegahan Kebakaran,
21. Program Keamanan Bandar Udara dan Program Penanggulangan Keadaan Darurat Keamanan Penerbangan Nasional (National Contingency Programme),  
  
Aviation English for Aviation Security. Petugas Avsec dalam kerjanya di dukung oleh beberapa peralatan kerja dalam melaksanakan tugasnya, yaitu:
  1. Peralatan pendeteksi Hand Helth Metal Detector dan Walk Through Metal Detector (HTMD dan WTMD)
  2. Peralatan pendeteksi bahan organik dan non-organik (X-Ray)
  3. Peralatan pendeteksi bahan nuklir, biologi, kimia, dan radioaktif
  4. Peralatan pendeteksi bahan peledak ( Explosive Detector)
  5. Kendaraan patroli keamanan penerbangan
  6. Peralatan pemantau lalu lintas orang, kargo, pos, kendaraan, dan pesawat udara di bandara
  7. Peralatan pusat penanggulangan keadaan darurat (Emergency Operation Centre)
  8. Peralatan pengendalian jalan masuk (Acces Control)
  9. Peralatan pendeteksi penyusup pagar perimeter (Perimeter Instruction

Detection System)

22. Peralatan komunikasi personel keamanan

## B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan rujukan dari penelitian yang dilakukan oleh orang lain yang digunakan sebagai bahan atau sumber penelitian. Berikut adalah beberapa peneliti terdahulu:

**Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jani Harja	Analisis Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT. (Persero) Angkasa Pura 1 di Bandar Udara International Adi Soemarmo Solo.	2013	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ha di terima yaitu bahwa ada hubungan positif signifikan antar gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara International Adi Soemarmo Solo Tahun 2013
2	Ika Andriani	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap	2016	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta		gaya kepemimpinan yang digunakan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan Demokratis dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta
3	Ety Hardiyanti	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima	2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ha di terima yaitu bahwa ada hubungan positif signifikan antar gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Tahun 2017



### C. KERANGKA BERFIKIR

Purwanto (2011) Kerangka berfikir adalah argumentasi dalam merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan.



### D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah simpulan sementara mengenai suatu hal yang kebenarannya masih dipertanyakan dan perlu dilakukan pengujian. Berdasarkan teori yang dipaparkan maka hipotesis yang diajukan oleh penelitian adalah:

H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja petugas aviation security di bandar udara Sultan Muhammad Salahudin Bima tahun 2020.

H2: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas aviation security di bandar udara Sultan Muhammad Salahudin Bima Tahun 2020.

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas aviation security di bandar udara Sultan Muhammad Salahudin Bima tahun 2020.

