Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
Volume 5, Nomor 4, November 2026
e-ISSN: 2963-5292; p-ISSN: 2963-4989, Hal. 377-389
DOI: https://doi.org/10.58192/profit.v5i4.5201
Tersedia: https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/profit

Peran Mediasi *Learning Culture* dalam Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Instruktur Simulator Penerbangan

Aji Akhidah Dihargi[1*], Prasetyo Iswahyudi[2], Untung L. Nur Wibowo[3], Rochmad Setiawan[4]
[1-4]Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi, Indonesia
[*]*Penulis Korespondensi: ajiakidah51@gmail.com*

Abstract*. This study examines the mediating role of Learning Culture in the relationship between work environment, competence, and the performance of flight simulator instructors. The study aims to provide empirical evidence on how organizational and individual factors interact to enhance instructor performance in aviation training institutions. Using a quantitative explanatory survey design, data were collected from 80 flight simulator instructors in Indonesia through structured questionnaires using purposive sampling. The data were analyzed using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS software. The findings indicate that competence and Learning Culture have a significant positive direct effect on instructor performance, whereas the work environment does not have a significant direct effect. However, both work environment and competence significantly and positively influence learning culture. Furthermore, Learning Culture fully mediates the relationship between work environment and instructor performance and partially mediates the relationship between competence and instructor performance. The proposed structural model explains 62.7% of the variance in instructor performance. These findings highlight the strategic importance of fostering a strong Learning Culture within aviation training organizations, suggesting that a supportive work environment contributes to improved instructor performance primarily when it encourages continuous learning, knowledge sharing, and professional development.*

Keywords: *Competence; Flight Simulator; Instructor Performance; Learning Culture; Mediation.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji peran mediasi budaya pembelajaran dalam hubungan antara lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja instruktur simulator penerbangan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai bagaimana faktor organisasi dan individu berinteraksi untuk meningkatkan kinerja instruktur di lembaga pelatihan penerbangan. Dengan menggunakan desain survei eksplanatori kuantitatif, data dikumpulkan dari 80 instruktur simulator penerbangan di Indonesia melalui kuesioner terstruktur dengan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya pembelajaran memiliki pengaruh langsung positif yang signifikan terhadap kinerja instruktur, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Namun, baik lingkungan kerja maupun kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya pembelajaran. Lebih lanjut, budaya pembelajaran memediasi secara penuh hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja instruktur, serta memediasi secara parsial hubungan antara kompetensi dan kinerja instruktur. Model struktural yang diusulkan menjelaskan 62,7% varians dalam kinerja instruktur. Temuan ini menyoroti pentingnya secara strategis membangun budaya pembelajaran yang kuat di dalam organisasi pelatihan penerbangan, serta mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi pada peningkatan kinerja instruktur terutama ketika lingkungan tersebut mendorong pembelajaran berkelanjutan, berbagi pengetahuan, dan pengembangan profesional.

Kata Kunci: Kinerja Instruktur; Kompetensi; *Learning Culture*; Lingkungan Kerja; Simulator Penerbangan.

1. LATAR BELAKANG

Industri penerbangan menuntut standar keselamatan dan kompetensi yang sangat tinggi, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan operasional. Dalam konteks ini, instruktur simulator penerbangan memiliki peran strategis karena bertanggung jawab membentuk kompetensi taruna melalui pelatihan berbasis simulator. Simulator penerbangan sendiri merupakan sarana yang efektif untuk mendekatkan proses

Naskah Masuk: 30 Mei 2026; Revisi: 14 Juli 2026; Diterima; 04 Agustus 2026; Terbit: 01 November 2026

pelatihan dengan kondisi kerja nyata karena mampu mereplikasi lingkungan operasional penerbangan (Wenehenubun, 2023). Sejalan dengan itu, kompetensi flight instructor terbukti berpengaruh kuat terhadap kemampuan taruna, termasuk melalui pengalaman terbang yang memadai (Muharomansyah et al., 2023). Namun, keterbatasan kompetensi instruktur dan fasilitas simulator masih dijumpai di sejumlah lembaga pelatihan, sehingga proses pengembangan taruna belum sepenuhnya optimal (Muharomansyah et al., 2023; Sihombing & Mulyandi, 2022). Kinerja instruktur tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawabnya, dan dipengaruhi oleh kemampuan serta motivasi kerja (Anggriawan et al., 2023). Dalam berbagai konteks organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terbukti berkaitan erat dengan kinerja, baik secara langsung maupun melalui faktor perantara seperti motivasi, komitmen, dan perilaku kerja (Annisa & Elfarina, 2023; Meylina & Mulyaningsih, 2024; Muadifah et al., 2023). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja cenderung bersifat kompleks, sehingga perlu diuji dalam konteks yang lebih spesifik, yaitu instruktur simulator penerbangan.

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang memengaruhi pelaksanaan tugas, mulai dari fasilitas fisik hingga suasana kerja yang terbentuk di dalam organisasi. Dalam pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja tidak hanya berbentuk ruang kelas atau laboratorium, tetapi juga mencakup ruang virtual dan sistem pembelajaran berbasis teknologi (Abdi et al., 2023). Pada instruktur simulator penerbangan, lingkungan kerja memiliki karakter yang lebih teknis karena berkaitan dengan sarana-prasarana simulator, dukungan operasional, dan standar keselamatan penerbangan yang ketat (Wenehenubun, 2023). Kondisi kerja yang baik cenderung memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi dalam beberapa kasus pengaruhnya terhadap kinerja menjadi lebih kuat ketika didorong oleh variabel lain seperti komitmen atau budaya kerja (Muadifah et al., 2023; Rindaningsih & Fahyuni, 2022). Kompetensi juga menjadi faktor kunci dalam menjelaskan kinerja instruktur. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku. Dalam dunia penerbangan, kompetensi instruktur ditentukan oleh persyaratan berjenjang seperti jam terbang, izin, dan rating tertentu (Muharomansyah et al., 2023). Berbagai studi memperlihatkan bahwa kompetensi berkaitan positif dengan kinerja, baik pada guru, pegawai, maupun tenaga profesional lainnya (Meilani, 2022; Muktia et al., 2023; Meylina & Mulyaningsih, 2024). Namun, tidak semua variabel perantara mampu menjelaskan

hubungan tersebut secara efektif; artinya, masih terbuka ruang untuk menguji mekanisme lain yang lebih relevan dalam konteks pelatihan penerbangan (Madhuri et al., 2022).

Di antara berbagai mekanisme yang mungkin, *Learning Culture* atau budaya belajar menjadi variabel yang menarik untuk dikaji. Budaya belajar mencerminkan orientasi organisasi terhadap pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, dan keterbukaan terhadap inovasi. Dalam banyak organisasi, budaya belajar berhubungan dengan peningkatan hard skills, soft skills, efikasi diri, inovasi, dan pada akhirnya kinerja (Heksarini et al., 2024; Istiqhoro et al., 2022; Rahman et al., 2023). Selain itu, pembelajaran yang terintegrasi dalam pekerjaan sehari-hari membantu individu tidak hanya memahami tugasnya, tetapi juga terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai tuntutan organisasi (Latif et al., 2021; Sihombing & Mulyandi, 2022). Karena itu, *Learning Culture* dipandang relevan sebagai mediator dalam hubungan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja instruktur simulator penerbangan.

Penelitian ini memiliki beberapa celah yang perlu dijawab. Pertama, sebagian besar studi sebelumnya dilakukan pada guru, dosen, atau pegawai umum, sehingga konteks instruktur simulator penerbangan masih jarang disentuh secara spesifik (Annisa & Elfarina, 2023; Muktia et al., 2023; Rindaningsih & Fahyuni, 2022). Kedua, variabel mediasi yang selama ini dominan digunakan adalah motivasi, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja, sedangkan *Learning Culture* belum banyak diuji secara simultan dalam hubungan antara lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja (Meilani, 2022; Muadifah et al., 2023; Rahmadin et al., 2022). Ketiga, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja masih belum konsisten, sehingga diperlukan pengujian lanjutan dalam konteks yang lebih spesifik (Meylina & Mulyaningsih, 2024; Rindaningsih & Fahyuni, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja instruktur simulator penerbangan dengan *Learning Culture* sebagai variabel mediasi. Secara lebih khusus, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, kompetensi terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap learning culture, kompetensi terhadap learning culture, serta *Learning Culture* terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga menilai apakah *Learning Culture* berperan sebagai mediator penuh atau parsial dalam hubungan antarvariabel tersebut (Friningsih & Pamungkas, 2022; Muadifah et al., 2023; Rahmadin et al., 2022). Hasil penelitian diharapkan memperkaya model kinerja instruktur penerbangan dan memberikan dasar praktis bagi lembaga pelatihan dalam memperkuat budaya belajar organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Instruktur Simulator Penerbangan

Industri penerbangan menuntut standar keselamatan dan kompetensi tinggi, menjadikan kualitas sumber daya manusia, khususnya instruktur simulator, penentu utama keberhasilan pelatihan taruna (Wenehenubun, 2023). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja (Anggriawan et al., 2023). Meski demikian, keterbatasan kompetensi instruktur dan fasilitas simulator di sejumlah lembaga pelatihan masih menghambat optimalisasi pengembangan taruna (Muharomansyah et al., 2023; Sihombing & Mulyandi, 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang memengaruhi pelaksanaan tugas, dari fasilitas fisik hingga suasana kerja, termasuk ruang virtual dan sistem pembelajaran berbasis teknologi (Abdi et al., 2023). Pada konteks instruktur simulator, lingkungan kerja bersifat lebih teknis karena terkait sarana-prasarana simulator, dukungan operasional, dan standar keselamatan penerbangan (Wenehenubun, 2023). Pengaruhnya terhadap kinerja terbukti tidak selalu konsisten secara langsung, dan seringkali menguat bila didorong variabel lain seperti komitmen atau budaya kerja (Muadifah et al., 2023; Rindaningsih & Fahyuni, 2022).

Kompetensi

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar berlaku; dalam dunia penerbangan ditentukan oleh persyaratan berjenjang seperti jam terbang, izin, dan rating (Muharomansyah et al., 2023). Berbagai studi konsisten menunjukkan hubungan positif kompetensi terhadap kinerja pada berbagai profesi (Meilani, 2022; Muktia et al., 2023; Meylina & Mulyaningsih, 2024), meski mekanisme perantaranya masih terbuka untuk dikaji lebih jauh (Madhuri et al., 2022).

Learning Culture sebagai Mediator

Budaya belajar mencerminkan orientasi organisasi terhadap pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, dan keterbukaan terhadap inovasi, yang terbukti berhubungan dengan peningkatan hard skills, soft skills, efikasi diri, inovasi, dan kinerja (Heksarini et al., 2024; Istiqhoro et al., 2022; Rahman et al., 2023). Pembelajaran yang terintegrasi dalam pekerjaan sehari-hari membantu individu memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan organisasi (Latif et al., 2021; Sihombing & Mulyandi, 2022), sehingga *Learning Culture* dipandang relevan sebagai mediator hubungan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja instruktur simulator penerbangan.

Celah Penelitian

Tiga celah utama mendasari penelitian ini: (1) mayoritas studi terdahulu berfokus pada guru, dosen, atau pegawai umum, sehingga konteks instruktur simulator penerbangan belum banyak diteliti secara spesifik (Annisa & Elfarina, 2023; Muktia et al., 2023; Rindaningsih & Fahyuni, 2022); (2) variabel mediasi yang dominan digunakan selama ini adalah motivasi, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja, sementara *Learning Culture* belum banyak diuji secara simultan dalam hubungan lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja (Meilani, 2022; Muadifah et al., 2023; Rahmadin et al., 2022); dan (3) temuan mengenai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja masih inkonsisten, sehingga memerlukan pengujian lanjutan pada konteks yang lebih spesifik (Meylina & Mulyaningsih, 2024; Rindaningsih & Fahyuni, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja instruktur simulator penerbangan, dengan *Learning Culture* sebagai variabel mediasi (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di Akademi Penerbang Indonesia (API) Banyuwangi, yang berlokasi di Jalan Pantai Blimbingsari, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Populasi penelitian adalah seluruh instruktur simulator penerbangan di Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria instruktur yang telah memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun dan aktif bertugas pada saat penelitian dilaksanakan. Jumlah sampel sebanyak 80 responden, yang telah memenuhi ketentuan minimum analisis PLS-SEM yaitu 5–10 kali jumlah indikator terbanyak dalam model (Hair et al., 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi fisik ruang pelatihan, ketersediaan sarana-prasarana simulator, dan suasana kerja; variabel kompetensi diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja sesuai standar penerbangan; variabel *Learning Culture* diukur melalui dimensi pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, dan keterbukaan terhadap inovasi; serta variabel kinerja diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja instruktur. Uji validitas menggunakan confirmatory factor analysis (CFA) dengan nilai loading factor ≥ 0,70 dan *Average Variance Extracted* (AVE) ≥ 0,50, serta uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability ≥ 0,70. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM)

dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Pengujian efek mediasi *Learning Culture* dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja instruktur simulator penerbangan di Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi (Hair et al., 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Data dikumpulkan dari 80 instruktur simulator penerbangan di beberapa lembaga pelatihan penerbangan di Indonesia. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (85,0%), berusia 36–45 tahun (42,5%), berpendidikan S1 (52,5%), dengan masa kerja 6–10 tahun (35,0%), dan bertugas pada Full Flight Simulator (42,5%).

Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel	Mean	Std. Dev	Kategori
Lingkungan Kerja (X1)	3,82	0,674	Baik
Kompetensi (X2)	4,05	0,581	Baik
Learning Culture (M)	3,74	0,712	Baik
Kinerja Instruktur (Y)	3,91	0,639	Baik

Variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,05), mengindikasikan bahwa instruktur simulator penerbangan memiliki persepsi yang baik terhadap kompetensi yang dimilikinya. Sementara itu, *Learning Culture* memiliki nilai rata-rata terendah (3,74) dengan standar deviasi tertinggi (0,712), yang menunjukkan variasi persepsi responden yang lebih besar terhadap budaya belajar di organisasinya serta mengindikasikan adanya ruang perbaikan pada aspek ini.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X1)	0,604	0,928	0,938
Kompetensi (X2)	0,638	0,934	0,943
Learning Culture (M)	0,647	0,937	0,946
Kinerja Instruktur (Y)	0,624	0,941	0,949

Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,70 dan seluruh variabel memiliki AVE > 0,50, sehingga validitas konvergen terpenuhi. Uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE setiap variabel lebih besar dari korelasi antar variabel lainnya. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* seluruh variabel > 0,70, sehingga reliabilitas instrumen terpenuhi.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 3. Nilai R-Square dan Effect Size.

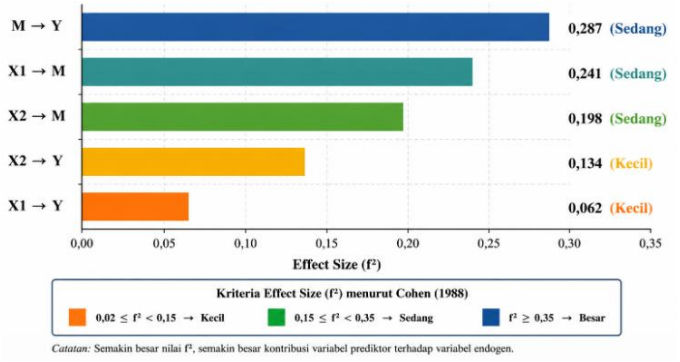
Variabel Endogen	R^2	R^2 Adjusted
Learning Culture (M)	0,518	0,505
Kinerja Instruktur (Y)	0,627	0,612

Nilai R^2 kinerja instruktur sebesar 0,627 menunjukkan bahwa 62,7% varians kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kompetensi, dan *learning culture*. Nilai Q^2 dihitung sebesar 0,820 (> 0), menunjukkan model memiliki *predictive relevance* yang baik.

Tabel 4. Effect Size (f^2).

Hubungan	f^2	Kategori
X1 → M	0,241	Sedang
X2 → M	0,198	Sedang
X1 → Y	0,062	Kecil
X2 → Y	0,134	Kecil
M → Y	0,287	Sedang

Learning Culture memiliki *effect size* terbesar terhadap kinerja instruktur (f^2 = 0,287), sementara pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki *effect size* terkecil (f^2 = 0,062).



Gambar 1. Perbandingan Effect Size (f^2).

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung.

Hipotesis	Hubungan	Path Coefficient	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1	X1 → Y	0,168	1,724	0,086	Ditolak
H2	X2 → Y	0,247	2,518	0,012	Diterima
H3	X1 → M	0,398	4,126	0,000	Diterima
H4	X2 → M	0,362	3,784	0,000	Diterima
H5	M → Y	0,421	4,352	0,000	Diterima

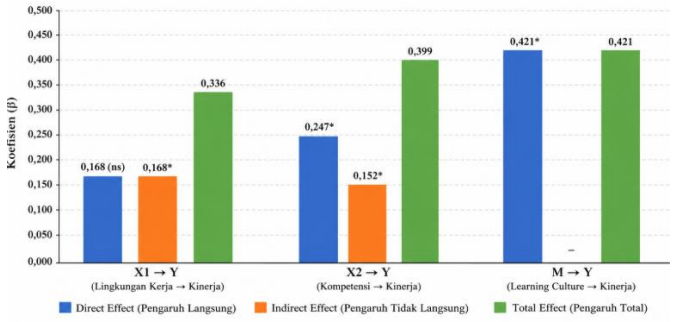
Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja instruktur (p = 0,086 > 0,05), namun berpengaruh signifikan terhadap *Learning Culture* (p = 0,000). Kompetensi berpengaruh signifikan baik terhadap kinerja (p = 0,012) maupun terhadap *Learning Culture* (p = 0,000). *Learning Culture* memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja (β = 0,421; p = 0,000).

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi).

Hipotesis	Hubungan	Indirect Effect	T-Statistics	P-Values	Jenis Mediasi
H6a	X1 → M → Y	0,168	3,214	0,001	*Full Mediation*
H6b	X2 → M → Y	0,152	2,987	0,003	*Partial Mediation*

Learning Culture memediasi secara penuh hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja, karena pengaruh langsung X1 → Y tidak signifikan (p = 0,086) sedangkan pengaruh tidak langsung X1 → M → Y signifikan (p = 0,001). Sementara itu, *Learning Culture* memediasi secara parsial hubungan kompetensi terhadap kinerja, karena baik pengaruh langsung X2 → Y (p = 0,012) maupun pengaruh tidak langsung X2 → M → Y (p = 0,003) sama-sama signifikan.

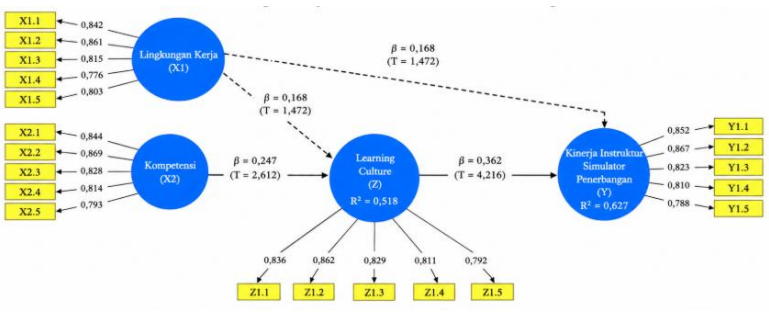


Gambar 2. Perbandingan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total.

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Lingkungan kerja → Kinerja instruktur	Ditolak
H2	Kompetensi → Kinerja instruktur	Diterima
H3	Lingkungan kerja → *Learning culture*	Diterima
H4	Kompetensi → *Learning culture*	Diterima
H5	*Learning Culture* → Kinerja instruktur	Diterima
H6a	Lingkungan kerja → *Learning Culture* → Kinerja instruktur	Diterima (*Full Mediation*)
H6b	Kompetensi → *Learning Culture* → Kinerja instruktur	Diterima (*Partial Mediation*)



Gambar 3. Diagram Hasil Pengujian Model Struktural.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja instruktur simulator penerbangan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja instruktur (β=0,168; p=0,086), sejalan dengan Muadifah et al. (2023), namun berbeda dengan Meylina dan Mulyaningsih (2024) serta Muktia et al. (2023). Perbedaan ini diduga karena lingkungan kerja simulator penerbangan sangat terstandar dan terkontrol sesuai regulasi, sehingga variasinya antar lembaga relatif kecil dan tidak langsung membedakan kinerja (Wenehenubun, 2023). Pengaruhnya baru terasa apabila diterjemahkan ke dalam pola kerja dan interaksi yang mendukung pembelajaran.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja instruktur simulator penerbangan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instruktur (β=0,247; p=0,012), konsisten dengan Muharomansyah et al. (2023), Annisa dan Elfarina (2023), Meilani (2022), serta Meylina dan Mulyaningsih (2024). Kompetensi teknis penerbangan, kemampuan mengoperasikan simulator, serta keterampilan pedagogis memungkinkan instruktur merancang skenario pelatihan yang lebih efektif dan menyesuaikan pendekatan mengajar, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pelatihan.

Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap learning culture

Lingkungan kerja (β=0,398; p=0,000) dan kompetensi (β=0,362; p=0,000) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap learning culture, menunjukkan bahwa budaya belajar dibentuk oleh kombinasi sumber daya, dukungan organisasi, dan kapasitas individu (Mulyana & Waruwu, 2024; Sihombing & Mulyandi, 2022). Fasilitas simulator yang memadai serta instruktur yang kompeten dan kolaboratif mendorong keterbukaan terhadap umpan balik dan kesediaan menguji metode baru, sehingga *Learning Culture* terbentuk sebagai fondasi peningkatan kinerja.

Pengaruh Learning Culture terhadap kinerja instruktur simulator penerbangan

Learning Culture memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja (β=0,421; p=0,000), sejalan dengan Istiqhoro et al. (2022), Heksarini et al. (2024), Rahmadin et al. (2022), dan Latif et al. (2021). Budaya belajar yang kuat mendorong instruktur terus memperbarui pengetahuan, merefleksikan pengalaman mengajar, dan menyesuaikan metode dengan perkembangan teknologi penerbangan, sehingga menjadi faktor kunci yang langsung terhubung dengan kinerja dalam pekerjaan berisiko tinggi ini.

Peran mediasi learning culture

Temuan paling menonjol adalah perbedaan peran mediasi learning culture. Pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja, *Learning Culture* berperan sebagai mediasi penuh, sejalan dengan Muadifah et al. (2023) bahwa pengaruh lingkungan kerja sering membutuhkan mekanisme perantara. Sebaliknya, pada hubungan kompetensi terhadap kinerja, *Learning Culture* berperan sebagai mediasi parsial, didukung oleh Friningsih dan Pamungkas (2022) serta Irma (2021), yang menunjukkan bahwa learning orientation menjembatani kapasitas individu dengan kinerja nyata. Implikasinya, lembaga pelatihan penerbangan tidak cukup hanya mengandalkan fasilitas atau kompetensi individual, tetapi perlu membangun *Learning Culture* secara sistematis melalui mentoring, coaching, dan diskusi antar instruktur (Noviandari & Mujahada, 2023; Sihombing & Mulyandi, 2022), agar peningkatan kinerja instruktur dibangun juga melalui tradisi belajar yang berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja instruktur simulator penerbangan tidak dapat dijelaskan semata-mata oleh lingkungan kerja maupun kompetensi secara terpisah, melainkan sangat bergantung pada mekanisme *Learning Culture* sebagai jembatan penghubung keduanya. Lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun melalui penguatan learning culture. *Learning Culture* sendiri berperan sebagai mediasi penuh dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja dan sebagai mediasi parsial dalam hubungan kompetensi terhadap kinerja, dengan model penelitian mampu menjelaskan 62,7% variasi kinerja instruktur. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menguji peran mediasi *Learning Culture* dalam hubungan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja instruktur simulator penerbangan telah terjawab, dan hipotesis penelitian secara umum terdukung oleh data, kecuali pada hubungan langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, lembaga pelatihan penerbangan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada penyediaan fasilitas simulator dan peningkatan kompetensi teknis instruktur, tetapi juga membangun *Learning Culture* secara sengaja dan berkelanjutan, misalnya melalui program mentoring, forum berbagi pengalaman mengajar, serta evaluasi dan refleksi rutin atas praktik pelatihan. Pengelola lembaga juga perlu memastikan bahwa investasi pada lingkungan kerja disertai dengan kebijakan yang mendorong budaya belajar, mengingat lingkungan kerja hanya berdampak pada kinerja apabila dimediasi oleh budaya belajar yang kondusif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan temuan. Jumlah sampel yang relatif terbatas dan cakupan lembaga pelatihan yang belum merepresentasikan seluruh institusi penerbangan di Indonesia membatasi generalisasi hasil penelitian secara luas. Selain itu, penggunaan desain cross-sectional membuat penelitian ini belum dapat menangkap dinamika perubahan *Learning Culture* dan kinerja instruktur dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan keragaman sampel, mempertimbangkan desain longitudinal untuk menguji hubungan kausal secara lebih kuat, serta mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau dukungan teknologi yang berpotensi memperkaya model kinerja instruktur simulator penerbangan.

DAFTAR REFERENSI

Abdi, B. L., Putra, Y. J., & Rahmat, K. E. (2023). Analisis kinerja pegawai yang dipengaruhi komunikasi, pelatihan kerja dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Lombok Tengah. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6*(2), 376–389. https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.661

Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 16*(1), 48. https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397

Annisa, N. N., & Elfarina, D. D. (2023). Peran keunggulan bersaing sebagai mediasi pengaruh kompetensi kewirausahaan dan pengetahuan terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 7*(1), 51. https://doi.org/10.33603/jibm.v7i1.8241

Azulaidin, A., & Rosmika, E. (2021). Pengaruh kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 4*(2), 159–170. https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11119

Friningsih, W. Z., & Pamungkas, A. H. (2022). The relationship between competency and job choices of sewing training graduates at Mukomuko Vocational Training Center Bengkulu. *Spektrum Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS), 10*(1), 101. https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v10i1.114868

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Heksarini, A., Paminto, A., Amanda, R., & Setyadi, D. (2024). Pengaruh kapasitas penyerapan dan modal intelektual terhadap inovasi serta kinerja perusahaan dengan ketidakpastian lingkungan sebagai variable pemoderasi pada perusahaan perikanan di Indonesia. *Prosiding Seminar & Conference FMI, 2*, 1689–1702. https://doi.org/10.47747/snfmi.v2i1.2422

Irma, S. (2021). Kualitas layanan dalam pelaksanaan pelatihan PNS. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro, 4*(1), 9–16. https://doi.org/10.56858/jmpkn.v4i1.38

Istiqhoro, N., AE, E., & Noviantoro, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap motivasi, serta dampaknya pada kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *Ekombis Review Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10*(2). https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2136

Latif, A. Y., Patwayati, P., Awasinombu, A. H., Montundu, Y., & Istianandar, F. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada pegawai KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JUMBO), 5*(3), 455. https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i3.20915

Meilani, I. (2022). Analisis pengaruh manajemen komitmen untuk kualitas layanan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan di Angkasa Pura I Bandara Internasional Adi Sutjipto. *Jurnal Manajemen Dirgantara, 15*(2), 369–377. https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.796

Meylina, M., & Mulyaningsih, S. (2024). Pelatihan bahasa Inggris pariwisata untuk pemuda di daerah wisata Pariaman. *Jurnal Pustaka Mitra (Pusat Akses Kajian Mengabdi Terhadap Masyarakat), 4*(1), 6–12. https://doi.org/10.55382/jurnalpustakamitra.v4i1.649

Muadifah, M., Yusuf, F. A., & Hardianto, A. M. (2023). The role of organizational learning on teacher performance through discipline and work performance. *Social Humanities and Educational Studies (SHES) Conference Series, 6*(4). https://doi.org/10.20961/shes.v6i4.82839

Muharomansyah, R., Handriyono, H., Fatimah, F., & Bahrawi, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan kualifikasi flight instructor melalui jam terbang terhadap skill taruna penerbang sayap tetap Akademi Penerbang Indonesia. *JIIP–Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(3), 2101–2109. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1814

Muktia, R., Parimita, W., & Dalimunthe, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Keuangan, 4*(2), 348–358. https://doi.org/10.21009/jbmk.0402.03

Mulyana, A., & Waruwu, F. (2024). Pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung. *Sosiera, 2*(1), 42–52. https://doi.org/10.56244/sosiera.v2i1.737

Noviandari, H., & Mujahada, K. S. (2023). Manajemen tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Al-Fahim Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5*(1), 239–251. https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.567

Rahmadin, A. N., Saleh, M., & Esabella, S. (2022). Dampak pelatihan dan pendidikan terhadap tingkat kinerja guru dengan teknologi informasi komunikasi sebagai variabel mediasi di Sekolah Dasar Negeri Telaga Baru Kabupaten Sumbawa Barat. *JIIP–Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(8), 2823–2834. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i8.784

Rahman, K., Novitasari, E., Rahmah, N. L., Mukhlis, A. M. A., Mustarin, A., Purnamawati, P., & Fadhilah, N. (2023). Pelatihan pembuatan pesawat RC aermodeling siswa SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar. *Teknovokasi, 1*(2), 157–164. https://doi.org/10.59562/teknovokasi.v1i2.185

Rindaningsih, I., & Fahyuni, E. F. (2022). *Buku ajar profesi keguruan.* https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-051-9

Setiawati, A., Sudadio, S., & Darmawan, D. (2023). Pengaruh budaya belajar dan motivasi belajar terhadap efikasi diri peserta pelatihan berbasis kompetensi. *Edum Journal*, *6*(2), 1–17. https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.146

Sihombing, R., & Mulyandi, M. R. (2022). Pengaruh kompetensi dosen dan lingkungan kerja pada kinerja dosen dengan motivasi sebagai variabel pemediasi di masa pandemi. *Jurnal Guru Kita PGSD*, *7*(1), 77. https://doi.org/10.24114/jgk.v7i1.40308

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Wenehenubun, S. P. (2023). Analisis peran person job-fit terhadap human resources development practices dalam meningkatkan employee job performance. *Jurnal Humanipreneur*, *2*(1), 1–7. https://doi.org/10.53091/hum.v2i1.26