

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Unit Perawatan Pesawat Udara di STPI Curug

Author

Bambang Driyono¹ Imaduddin² Jafar Basalamah³

Email

benk.dri@gmail.com¹, imaduddin@umi.ac.id², jafarbasalamah@umi.ac.id³

Afiliasi

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Unit Perawatan Udara STPI Curug dengan sampel penelitian 33 responden dengan pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 22. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kemampuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Adapun hubungan keeratan dengan melihat nilai R² sebesar 0.611 sehingga masih terdapat 38.9% variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: kemampuan; motivasi; prestasi kerja.

Pendahuluan

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) adalah Perguruan Tinggi Kedinasan di lingkungan Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan program pendidikan profesional di bidang penerbangan. Kampus STPI Curug terletak di Jalan Raya PLP Curug, Serdang Wetan, Legok, Tangerang, Banten 15820 di komplek Bandar Udara Budiarto.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan dan peningkatan sumber daya manusia yang terdidik dan profesional di bidang penerbangan, Menurut keputusan menteri perhubungan No. KM.64 tahun 2000, tanggal 21 Agustus tahun 2000 tentang organisasi dan tata kerja STPI sebagai sekolah tinggi kedinasan di lingkungan Kementerian Perhubungan mempunyai tugas menyelenggarakan program pendidikan profesional dibidang penerbangan, menyelenggarakan pendidikan yang sejalan dengan pertumbuhan dan dan perkembangan di sektor perhubungan dan sub sektor perhubungan.

Sebagai langkah awal yang sedang dijalankan adalah dengan melakukan pembenahan dan perampingan SDM pada unit fungsionalnya dengan pola rotasi disesuaikan dengan kemampuan (skill) masing-masing individu pegawai, yang bertujuan untuk mengurangi dan menata kembali struktur organisasi yang lebih efektif yang sesuai dengan perubahan statuta yang baru (Ajmal, 2018).

STPI Curug sebagai pusat pendidikan penerbang terbesar di kawasan regional mempunyai salah satu jurusan unggulan yaitu Prodi Diploma II Penerbang, yang terbagi menjadi Prodi Sayap Tetap (Fix Wing), Prodi Sayap Putar (Rorary Wing) dan FOO (Flight Operation Officer). Siswa penerbang menganut pola pendidikan akademis, fisik,

mental dan kedisiplinan.

Dalam meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan kualitas pada pegawai, maka STPI telah memberikan kesempatan untuk mengikuti sekolah program Diploma II Teknik Pesawat Udara dan diklat pendek. Peserta diklat terdiri dari pegawai dan teknisi di unit PPA yang belum mempunyai lisensi yang akan diujikan bersamaan dengan siswa reguler pada jurusan Teknik Pesawat Udara (TPU) disetiap akhir semester. Lulusan diklat ini diharapkan pegawai dan teknisi mendapatkan sertifikat kompetensi yang pelaksanaan ujian kompetensinya dilaksanakan oleh personel DKUPPU di Kementerian Perhubungan.

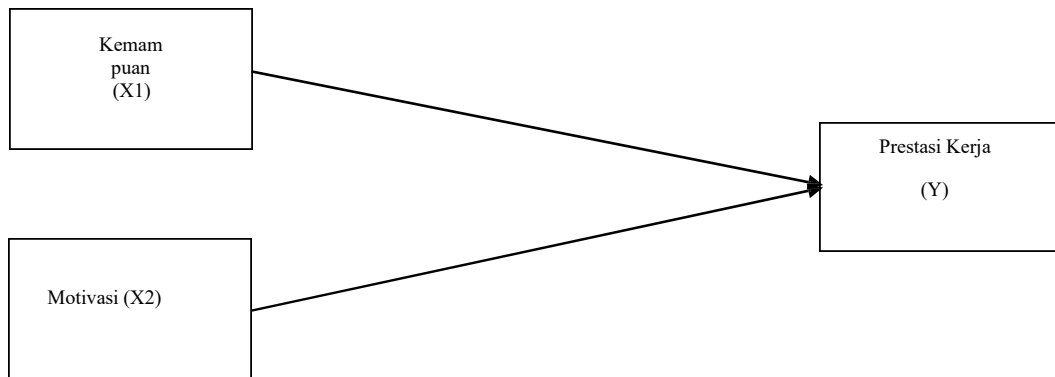
Dari hasil ujian lisensi tersebut faktanya masih banyak yang tidak berhasil, bahkan sering dilakukan ujian ulang, tapi hasilnya tetap belum sesuai yang diharapkan. Dengan faktor pengalaman bekerja juga tidak bisa menjamin dengan mudah lulus memperoleh lisensi. Jenjang perbedaan usia antara pegawai senior dengan junior juga terlalu jauh jika dilihat dari data kepegawaian, hal ini juga dapat mengurangi jarak hubungan komunikasi antar rekan kerja pada lingkungannya. Dalam rangka mencapai produktifitas, motivasi diperlukan untuk menjaga memelihara persepsi pegawai untuk lebih tanggap pada lingkungan kerja (Kamidin M, 2019). Persepsi pegawai dapat dibangun salah satunya dengan komunikasi yang harmonis agar memudahkan diskusi dan sharing dalam bekerjasama menyelesaikan tugasnya.

Teknisi pesawat perlu mempunyai lisensi atau sertifikat kompetensi sebagai dasar untuk mengukur potensi kemampuan yang dalam melaksanakan pekerjaan di bidangnya, yaitu merawat pesawat. Kemampuan seseorang akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja yang dihasilkan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka seseorang dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Potensi kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang tinggi juga atau yang sering disebut prestasi kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa : Kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Hasibuan (2008:143), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Hasibuan,2008 : 64) menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya (Rivai ,2004: 309) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Snape E, 2004).

Kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana tampilan gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis

- H1 : Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini akan menguji kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai prestasi dan karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di Unit Perawatan Pesawat Udara STPI Curug. Mengenai besarnya sampel yang diambil, (Hadi, 2015 : 73) mengatakan bahwa, “sebenarnya tidak ada ketentuan mutlak berapa persen (%) harus diambil dari populasi, ketidakadaan ketetapan yang mutlak ini tidak perlu menimbulkan keragu-raguan seorang peneliti.” Berdasarkan pendapat di atas, maka responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 33 orang yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah penelitian yang dikembangkan (Augusty F, 2006). Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner.

Analisis data dalam penelitian menggunakan alat SPSS, tahap pertama dalam analisis data adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, kemudian selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi berganda dengan persamaan regresi untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- X1 = Kemampuan
- X2 = Motivasi
- a = Konstanta
- b = Koefesien regresi

Pengujian selanjutnya adalah Uji F, Uji T, dan Koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu : Kemampuan (X1), Motivasi

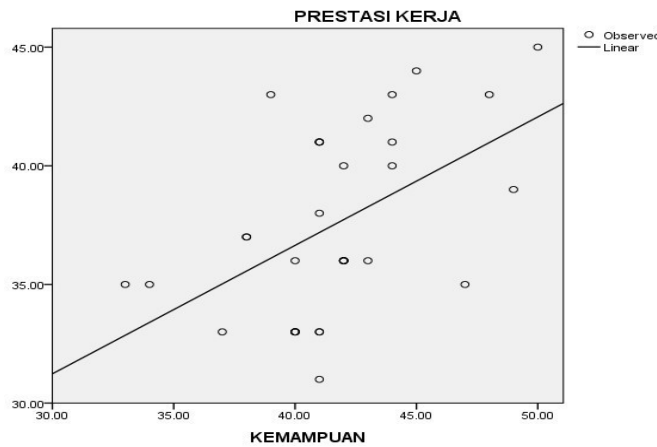
Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y). Setelah dilakukan pengolahan data, hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas data, dengan dasar pengukuran reliabilitas adalah jika nilai alpha > r-tabel atau 0,344 artinya data instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha if Item Deleted	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kemampuan	.786	.771	.746	.736	.733	.730	.793	.785	.775	.744
Motovasi	.680	.669	.618	.686	.715	.706	.718	.721	.718	.717
Prestasi Kerja	.839	.823	.816	.833	.846	.868	.823	.831	.828	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas, terlihat nilai-nilai tiap item atau indikator kemampuan, motivasi, dan prestasi kerja nilai Alpha diatas 0,344 sehingga pertanyaan pada setiap variabel dapat dikatakan konsisten.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tampilan gambar 2, Terlihat grafik scatterplot menyatakan bahwa titik titik tersebar baik dibawah angka nol maupun diatas angka nol sehingga dapat dinyatakan bahwa variasi data pada penelitian ini adalah sangat baik dan terdapat heteroskedastisitas dan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi berganda.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.735	6.007		-.289	.775
	Motivasi	.692	.133	.643	5.221	.000
	Kemampuan	.281	.131	.263	2.138	.041

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi berganda maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -1.735 + 0.281(X1) + 0.692(X2)$$

Terlihat dari hasil tabel diatas, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%, dimana nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu 0,000 dan 0,041. Nilai konstanta sebesar -1.735, artinya jika nilai variabel X1 dan X2 adalah nol, maka hasil prestasi kerja (Y) sebesar nilai tersebut.

Tabel 3. Uji F

		Tabel 10. Uji F				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.373	2	149.686	23.527	.000 ^a
	Residual	190.870	30	6.362		
	Total	490.242	32			

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.611	.585	2.52236

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas, diketahui nilai signifikansi adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $23.527 > 3.30$, sehingga H1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan variabel (X1) dan motivasi variabel (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi kerja variabel (Y), disimpulkan hipotesis 3, H1 diterima Ho ditolak.

Nilai R_{square} sebesar = 0.611, artinya adalah bahwa pengaruh antara kemampuan variabel (X1) dan motivasi variabel (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi kerja variabel (Y) adalah sebesar 61,1%.

Pembahasan

Hasil penelitian berdasarkan indikator menunjukkan bahwa kemampuan dalam kategori baik, dimana pegawai dapat berkomunikasi dengan penuh keterbukaan, dapat menyelesaikan konflik dilingkungan kerja, diberikan imbalan yang cukup, mampu menganalisis informasi dari luar, mampu merefleksikan tupoksi kerja, dapat mengambil keputusan, mampu melakukan perubahan, mampu memproses data administrasi, mampu menggunakan peralatan dan ditempatkan sesuai pengalaman dibidangnya. Hal ini sesuai teori dari Gibson (2001) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja.

Nilai motivasi termasuk dalam kategori baik, dimana pegawai diberikan ruang kerja cukup luas, sarana dan fasilitas tercukupi, jaminan keamanan, alat bantu pengaman dan perlindungan keselamatan kerja, insentif tambahan, pelatihan serta bekerja secara profesional dan akuntabilitas. Hal ini sesuai dengan teori motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow, motivasi adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang terungkap dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Begitu pula dengan prestasi kerja termasuk kategori baik, dimana pegawai jujur, terampil, teliti, inisiatif, bekerjasama, hasil sesuai target dan setia pada institusi. Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2005:67) dan (Pramukti, 2019) yang menerangkan bahwa kinerja (prestasi) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut dari dasar teori para ahli, Kinerja atau performance menurut Vroom (As'ad, 2003:59) merupakan hasil perkalian antara motivasi dengan kemampuan atau dirumuskan sebagai berikut : $Kinerja = f(\text{motivasi} \times \text{kemampuan})$.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji t untuk variabel kemampuan menghasilkan $t_{hitung} = 2.138$ dan hasil perhitungan untuk variabel motivasi menghasilkan $t_{hitung} = 5.221$, masing-masing nilainya lebih tinggi dari nilai $t_{tabel} 2.042$, maka kemampuan dan motivasi secara terpisah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di STPI Curug. Pengaruh kemampuan dan motivasi bersifat positif dan linier, maka dapat disimpulkan jika kemampuan meningkat maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja, begitu pula jika motivasi meningkat maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu oleh (1) Stepdani Indriasari Dwi Ardani dengan judul Pengaruh Motiasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak dan Bumi Bangunan Surakarta, tahun 2005 : (2) Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati M.S, Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, tahun 2013 : (3) Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, tahun 2015. Ketiga peneliti terdahulu menggunakan teori para ahli yang berbeda dengan teori penelitian penulis sekarang, tetapi menghasilkan kesamaan dalam hasil uji secara statistik, antara lain pada hasil uji t secara parsial, bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja yang bersifat positif dan linier. Sedangkan kemampuan mempunyai pengaruh lebih lemah terhadap kinerja. Dari hasil uji F, terdapat pengaruh antara kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja, artinya variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan jika nilai kemampuan dan motivasi naik, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai variabel kinerja (Suriyanti & Haming, 2018).

Hasil penelitian terdahulu yang tidak sejalan adalah oleh (1) Heny Nurmayunita, dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di

72 PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 2. No. 3 (2019); Juli
Instalasi Rawat Inap RSUD. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto tahun 2015 : (2)
Edi Sarwoko, dengan judul Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, tahun 2014. Dari kedua penelitian terdahulu berbeda dasar teori para ahli yang digunakan dan berbeda hasil uji statistik penelitian penulis.

Simpulan Dan Saran

Hasil penelitian ini menemukan variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai unit Perawatan Pesawat Udara di STPI Curug. Hasil penelitian ini menyarankan agar pegawai unit Perawatan Pesawat Udara di STPI Curug mengikuti pelatihan, kursus, seminar atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, mendapatkan insentif bagi yang bekerja melebihi jam dinas, menerima penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, dan memiliki skala prioritas sebagai penjabaran program kerja yang telah ditentukan oleh institusi. Hal-hal tersebut guna tercapainya prestasi kerja yang lebih baik.

Referensi

- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chan, L. L., Shaffer, M. A., & Snape, E. (2004). In search of sustained competitive advantage: the impact of organizational culture, competitive strategy and human resource management practices on firm performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 17-35.
- Chatterjee, S., & Hadi, A. S. (2015). *Regression analysis by example*. John Wiley & Sons.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. cetakan kesepuluh. *Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta*.
- Mangkona, S. A., & Murdifin, I. (2018). Implementation of Queue Model for Measuring the Effectiveness of Suzuki Car Maintenance.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Pramukti, A., & Buana, A. P. (2019). Pengungkapan Tanggungjawab Sosial dan Kinerja Keuangan. *Owner*, 3(2), 301-306.
- Ridha, A., Perdana, A. H., & As' ad, A. (2018). Celebrity Endorser Pada Jejaring Sosialinstagram Untuk Menarik Minat Pembelian Calon Konsumen. *JURNAL ECONOMIC RESOURCE*, 1(1), 86-96.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi (Organizational behavior). *Jakarta: Salemba Empat*.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Zainabun, Z., Siring, B., & Kamidin, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 48-59.