

# HUBUNGAN STANDAR KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS *BRIEFING OFFICE* DI MAKASSAR AIR TRAFFIC SERVICES CENTRE (MATSC)

**ENDANG SUGIH ARTI**

Dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug, PO BOX 509 Tangerang 15001.

## **ABSTRAK**

*Peningkatan kinerja petugas Briefing office MATSC didukung oleh standar kompetensi pula (baik kemampuan teori maupun ketrampilan praktek) yang dimiliki oleh lulusan program studi Penerangan Aeronautika STPI Curug. Dalam hal ini STPI Curug sebagai pencetak tenaga Penerangan Aeronautika harus memberikan perhatian yang serius dengan variabel ini. Artinya ada usaha dari pihak STPI untuk benar-benar membuat perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan agar tercapai tujuan yaitu menghasilkan tenaga penerbangan yang siap pakai. Demikian juga dengan adanya peningkatan Kinerja petugas Briefing office di MATSC dikarenakan tingginya motivasi karyawannya, hal ini hendaknya menjadi perhatian bagi pihak manajemen PT. Angkasa Pura I (Persero) untuk memperhatikan variabel ini. Artinya pihak manajemen harus lebih berusaha untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar kinerjanya lebih meningkat lagi sehingga produktivitas perusahaan pun meningkat.*

**Kata kunci :** *kopetensi, kinerja, manajemen, motivasi*

## **ABSTRACT**

*Improved performance officer MATSC Briefing office also supported by the competency standards (both theory and skills practice skills) owned by the graduate program of study Aeronautical Information STPI Curug. In this case, STPI Curug as provider of Aeronautical Information graduacted should give serious attention to this variable. This means that an effort from the STPI to really make the planning, management, implementation and monitoring of education in order to achieve the goal of producing aviation worker that ready to work. Likewise, an increase in performance of Briefing Office Officer in MATSC due to high employee motivation, this should be a concern for the management of PT. Angkasa Pura I to pay attention to this variable. This means that the management should make greater efforts to motivate employees to increase their performance over longer so productivity increases.*

**Keywords:** *competency, performance, management, motivation*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi meningkatkan tuntutan masyarakat akan kesadaran terhadap kebutuhan pelayanan transportasi udara yang aman (*safe*), cepat (*expedite*), efisien (*efficient*), ekonomis (*economize*) dan nyaman (*comfortabel*). Seperti disebutkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, Bab I pasal 1 ayat 48, halaman 8 :

*Keselamatan Penerbangan adalah suatu keadaan dimana terpenuhinya persyaratan keselamatan dalam pemanfaatan wilayah udara, pesawat udara, bandar udara, angkutan udara, navigasi penerbangan serta fasilitas penunjang dan fasilitas umum lainnya.*

Peningkatan kesadaran masyarakat seiring dengan makin terbukanya teknologi informasi dan pengetahuan masyarakat sebagai pengguna jasa (*user*) akan pelayanan jasa transportasi udara yang ideal, artinya terpenuhinya faktor-faktor keselamatan dan kenyamanan penerbangan yang didukung oleh peraturan perundang-undangan, prosedur kerja, peralatan dan fasilitas kerja serta sumber daya manusia yang terampil di bidangnya. Dukungan faktor-faktor tersebut di atas diperlukan guna menjalankan tugas dan tanggungjawab unit-unit yang ada di dalam sebuah bandar udara, termasuk unit *Air Traffic Service Reporting Office* (ARO) atau unit *Briefing*

*Office* (BO) di bandar udara international. Makassar *Air Traffic Service Centre* merupakan pusat dari suatu sistem pemberian pelayanan *Air Traffic Service* untuk wilayah Ujung Pandang *Flight Information Region* (FIR), dengan jumlah penerbangan lintas mencapai 1500 penerbangan setiap harinya.

Untuk mendukung tujuan tersebut Makassar *Air Traffic Services Centre* selain penggunaan peralatan *Atalis* sebagai peralatan utama dalam pengolahan data aeronautika di Dinas *Briefing Office*, juga adalah kondisi standar kompetensi para petugas yang nota bene adalah lulusan STPI Curug harus sesuai dengan kebutuhan kondisi di lapangan. Data-data yang diolah secara otomatis dalam *Atalis* antara lain seperti *Flight Plan* (FPL), *Repetitive flight plan* (RPL), *Pre-flight Information Bulletin* (PIB), *Notice to Airmen* (NOTAM), SNOWTAM, ASHTAM dan menggunakan sistem *Eurocat X* sebagai *back up* apabila terjadi masalah (*trouble*) pada *Atalis*.

Kurang optimalnya standar kompetensi yang dimiliki para petugas *Briefing Office* ini (lulusan program studi Penerangan Aeronautika STPI Curug) dan kurangnya motivasi mereka, akan berdampak negatif bagi kinerja unit ini secara keseluruhan. Dan pada kenyataannya, keterbatasan yang dimiliki para lulusan program studi Penerangan Aeronautika harus dioptimalkan, agar dapat menciptakan pelayanan aeronautika yang prima dan berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Apabila tidak diperhatikan dan dilakukan upaya signifikan terkait dengan perbaikan kinerja pelayanannya akan berpotensi:

1. Terganggunya kelancaran sistem informasi di MATSC/ Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
2. Terganggunya sistem distribusi informasi aeronautika,
3. Memungkinkan terjadinya *delay operasional*,
4. Memungkinkan terjadinya kecelakaan penerbangan karena informasi penerbangan yang tidak akurat, tidak baru dan tidak cepat/segera diterima pilot. Hal ini dapat terjadi karena informasi penerbangan merupakan salah satu faktor penunjang keselamatan penerbangan.

Buruknya kemampuan yang diperoleh karena kurang maksimalnya pendidikan dan pelatihan pada personil penerbangan termasuk Petugas Penerangan Aeronautika, dapat mempengaruhi keselamatan, keamanan, keteraturan, dan kenyamanan operasi penerbangan. Akibatnya dunia penerbangan kita akan dinilai buruk bahkan menjadi ancaman bagi pihak lain karena tidak dapat memberikan jaminan keselamatan, sebagaimana yang pernah terjadi ketika Eropa melakukan pelarangan terhadap pesawat-pesawat Indonesia. Permasalahan ini memang bukan dikarenakan oleh satu hal tetapi lebih merupakan akumulasi berbagai permasalahan yang akhirnya berakibat fatal secara menyeluruh.

### 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang ada, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul kemudian, yaitu:

1. Bagaimana program studi Penerangan Aeronautika melaksanakan standar kompetensi yang sudah ditetapkan dalam kurikulum /silabus pendidikan ?
2. Bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja petugas *Briefing Office Makassar Air Traffic Services Center* ?
3. Seberapa besar hubungan standar kompetensi dan motivasi lulusan program studi Penerangan Aeronautika STPI Curug dengan kinerja petugas *Briefing office* di *MATSC*.

### 1.3 Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis berusaha membatasi masalah dengan hanya pada pembahasan hubungan standar kompetensi dan motivasi lulusan program studi Penerangan Aeronautika STPI Curug dengan kinerja petugas *Briefing office* di *Makassar Air Traffic Service Centre*

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan standar kompetensi dan motivasi taruna-taruni program studi Penerangan Aeronautika dengan kinerja petugas *Briefing office* di *MATSC*. Memenuhi salah satu tugas sebagai seorang dosen untuk melaksanakan penelitian sesuai yang tersebut dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Sebagai bentuk sumbangsih bagi STPI untuk melihat seberapa besar

hubungan pelaksanaan standar kompetensi yang telah ditetapkan di program studi Penerangan Aeronautika, beserta kendala yang dihadapi untuk perbaikan proses pendidikan dan pelatihan Penerangan Aeronautika.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Signifikansi Akademis : Bagi STPI Curug, untuk mengkaji standar kompetensi dan pelaksanaan pendidikan sehingga sesuai tujuan dapat membentuk tenaga kerja yang ahli dan professional di bidangnya.

2. Signifikansi Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif kepada PT. Angkasa Pura I dan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara sebagai regulator dalam rangka pembuatan kebijakan mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan informasi aeronautika dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan informasi aeronautika.

3. Signifikansi Praktis

Memberi masukan kepada pelaksana tugas operasional informasi aeronautika guna meningkatkan pelayanan informasi aeronautika di Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar.

### 1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

- a) Program studi Penerangan Aeronautika, Jurusan Keselamatan Penerbangan, STPI Curug; untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan program studi Penerangan Aeronautika terutama dalam hal praktek mata kuliah Briefing Office Practice, AIP, NOTAM, FPL dan Kartografi.
- b) Briefing Office – Makassar *Air Traffic Service Centre*, PT. (Persero) Angkasa Pura I, Makassar; untuk mengetahui kinerja petugas terkait dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh selama pendidikan di STPI Curug.

2. Waktu Penelitian :

Tabel 1. Jadwal kegiatan

No.	Tahap kegiatan	Waktu
1.	Pengajuan Proposal	19 Pebruari 2010
2.	Pengumpulan Data	25 Maret s.d 25 April 2010
3.	Pengolahan Data	26 April s.d 30 Mei 2010
4.	Penulisan	1 Juni s.d 30 Agustus 2010

## 2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### 2.1 Kajian pustaka

1. Pengertian Kinerja  
Menurut Moch. As'ad (1991:45) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.
2. Pengertian Standar kompetensi adalah serangkaian uraian tugas atau pekerjaan yang mendukung tercapainya kualifikasi siswa.
3. Pengertian Motivasi  
Motivasi kerja dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
4. Pelayanan Informasi Penerbangan  
Menurut *International Civil Aviation Organization-ICAO, Annex 15, Aeronautical Information Service, tenth edition, Juli 1997, Aeronautical Information Service* adalah suatu pelayanan pemberian informasi aeronautika yang dibutuhkan dari keselamatan, keteraturan, dan efisiensi suatu navigasi udara internasional. Pelayanan tersebut meliputi pelayanan menerima dan membuat, memilih atau mengumpulkan, menerbitkan,

menyusun, mempublikasikan atau menyimpan dan mendistribusi informasi atau data aeronautika yang mencakup wilayah Negara dimana terdapat di dalamnya pelayanan lalu lintas udara yang menjadi tanggung jawabnya.

### 2.2. Kerangka Pemikiran

#### 2.2.1 Hubungan standar kompetensi lulusan dengan kinerja petugas.

Sebelum memasuki dunia kerja, seseorang dituntut untuk memiliki ketrampilan yang diperoleh sebelumnya dari pendidikan dan pelatihan, dimana di dalamnya terdapat standar kompetensi yang harus dilalui seorang siswa didik. Baik atau buruknya pelaksanaan pendidikan berhubungan dengan kinerja siswa didik setelah lulus nantinya, karena sebuah kemampuan atau ketrampilan di kelas adalah merupakan bekal awal dalam menempuh dunia kerja nantinya. Bila seseorang dibekali dengan kemampuan yang cukup pada saat pendidikan maka setelah bekerja dia akan memiliki kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya. Meskipun demikian kinerja tidak hanya dihubungkan oleh standar kompetensi saja, tetapi juga dihubungkan oleh faktor lain seperti kedisiplinan, gaji, tunjangan, situasi kantor dan lain sebagainya. Tetapi dalam penelitian ini difokuskan kepada seberapa besar hubungan standar kompetensi yang dimiliki sebelumnya dengan kinerja setelah bekerja. Perihal apakah ilmu

yang diperoleh di masa pendidikan dahulu telah cukup untuk langsung bekerja di Unit Briefing Office atau bahkan kurang trampil dikarenakan satu dan lain hal, sehingga berhubungan dengan kinerja petugas Briefing Office dan masalah ini yang akan penulis lakukan penelitian.

### **2.2.2 Hubungan motivasi dengan kinerja**

Pada saat seseorang menjalani proses belajar-mengajar maupun saat sudah bekerja, motivasi sangat besar hubungannya dengan hasil akhir dalam hal ini adalah kinerja sehingga motivasi tidak dapat dikesampingkan. Motivasi ini harus terus ditumbuhkan dalam pola pikir orang yang ingin sukses dalam bekerja.

### **2.2.3 Hubungan standar kompetensi dan motivasi dengan kinerja**

Kemampuan yang baik pada saat pendidikan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditentukan dan ditambah lagi dengan dimilikinya motivasi belajar dan bekerja yang tinggi maka setelah lulus kemudian bekerja seseorang akan memiliki kinerja yang baik pula sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini akan berdampak positif dengan perusahaan dimana ia bekerja sehingga produktivitas perusahaan akan tinggi pula.

## **2.3 Hipotesis**

Bertolak dari landasan teoritis, kerangka berfikir yang telah dijabarkan di atas maka diajukan hipotesis sebagai

jawaban sementara dengan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan berarti antara standar kompetensi dengan kinerja.
2. Terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi dengan kinerja
3. Terdapat hubungan yang positif dan berarti antara standar kompetensi dan motivasi dengan kinerja.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Kajian dilakukan atas dasar pendekatan dengan rancangan studi kasus pada Penerangan Aeronautika sebagai salah satu bagian dari Pendidikan di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia dengan mengkaji variabel berupa dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Guna memperoleh hasil kajian yang diinginkan maka digunakan data sekunder berupa penyebaran daftar kuisisioner yang dibagikan kepada responden sebagai sampel secara acak (strata random). Hasilnya dihitung dan ditabulasikan untuk mengukur sejauh mana hubungan 2 (dua) variabel bebas  $X_1$  standar kompetensi dan  $X_2$  motivasi dengan variabel terikat  $Y$  kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan maksud memberikan gambaran masing-masing variabel dan menggali keterkaitan variabel tersebut dengan cara menganalisis keterkaitan diantara variabel tersebut.

### **3.2 Variabel Penelitian**

$X_1$  =standar kompetensi,  $X_2$  =motivasi,  
 $Y_1$  = Kinerja

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2001, hal. 57). Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah semua petugas Briefing office di MATSC, konsumen intern informasi aeronautika dan para konsumen informasi aeronautika dari maskapai penerbangan. Persyaratan ditentukan atas pertimbangan bahwa mereka adalah pelaku dan pengguna jasa informasi aeronautika. Menurut data yang diperoleh, jumlah populasi yang ada adalah 200 orang dan kemudian diambil sampel 25 % menjadi 50 orang.

### 2.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara yaitu dilakukan wawancara langsung kepada para pejabat dan petugas Briefing office yang terkait.
2. Kuesioner yaitu dilakukan penyebaran kuesioner/angket yang berisi pertanyaan untuk menggali jawaban yang diperlukan.
3. Observasi dilakukan observasi langsung di Briefing office MATCS.
4. Studi Kepustakaan yaitu membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang dibahas.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi data, uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis penelitian. Pembahasan deskripsi data hasil penelitian untuk semua variabel dimulai dari standar kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan diakhiri dengan kinerja petugas ( $Y$ ). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan atau angket kepada sampel yang telah ditentukan sebanyak 50 eksemplar. Dalam daftar pertanyaan ini memuat pertanyaan-pertanyaan yang mengacu pada ketiga variabel penelitian, yaitu standar kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan diakhiri dengan kinerja petugas ( $Y$ ).

### 4.1. Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Hasil penelitian kuesioner variabel Standar kompetensi ( $X_1$ )

Kuesioner variabel standar kompetensi telah disebar kepada 50 orang responden yang hasilnya dapat dilihat pada Lampiran 1. Tabulasi jawaban responden variabel standar kompetensi ( $X_1$ )

Rekapitulasi hasil jawaban variabel standar kompetensi adalah sbb.:

Jawaban para responden dengan 15 buah pertanyaan variabel standar kompetensi memiliki nilai tertinggi, terendah dan rata-rata.

Dari 50 orang responden, ada 2 orang responden yang memiliki nilai tertinggi 75 atau bila diprosentasekan sebesar 4 %, dan yang memiliki nilai terendah sebanyak 1 orang responden atau bila

diprosentasekan sebesar 2 % kemudian nilai rata-rata responden adalah 66,34. Total nilai adalah 3317.

Hasil perhitungan diperoleh nilai standar deviasi sebesar 1339,22.

#### **4.1.2 Hasil penelitian kuesioner variabel Motivasi (X2)**

Dengan 15 buah pertanyaan variabel motivasi yang telah dibagikan kepada 50 orang responden, hasilnya dapat dilihat pada Lampiran 2. Tabulasi jawaban responden variabel motivasi (X2)

Rekapitulasi hasil pertanyaan variabel motivasi adalah sbb. :

Jawaban para responden dengan 15 buah pertanyaan variabel motivasi memiliki nilai tertinggi, terendah dan rata-rata.

Dari 50 orang responden, ada 4 orang responden yang memiliki nilai tertinggi 75 atau bila diprosentasekan sebesar 8 %, dan yang memiliki nilai terendah sebanyak 1 orang responden atau bila diprosentasekan sebesar 2 % kemudian nilai rata-rata responden adalah 66,02. Total nilai adalah 3301.

Hasil perhitungan diperoleh nilai standar deviasi sebesar 2106,98.

#### **4.1.3 Hasil penelitian kuesioner variabel Kinerja (Y)**

Dengan 15 buah pertanyaan variabel kinerja yang telah dibagikan kepada 50 orang responden, hasilnya dapat dilihat

pada Lampiran 3. Tabulasi jawaban responden variabel Kinerja (Y)

Rekapitulasi hasil pertanyaan variabel kinerja adalah sbb. :

Jawaban para responden dengan 15 buah pertanyaan variabel motivasi memiliki nilai tertinggi, terendah dan rata-rata. Dari 50 orang responden, ada 3 orang responden yang memiliki nilai tertinggi 75 atau bila diprosentasekan sebesar 6 %, dan yang memiliki nilai terendah sebanyak 2 orang responden atau bila diprosentasekan sebesar 4 % kemudian nilai rata-rata responden adalah 66,14. Total nilai adalah 3307. Hasil perhitungan diperoleh nilai standar deviasi sebesar 1216,02.

#### **4.1.4. Analisis data penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar hubungan variabel standar kompetensi dan motivasi dengan peningkatan kinerja petugas Briefing office di MATSC. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengungkap besarnya hubungan standar kompetensi dan motivasi dengan kinerja karyawan. Untuk menentukan koefisien korelasi antara variabel-variabel tersebut digunakan analisis korelasi sederhana atau korelasi Product moment. Juga digunakan uji Statistik distribusi t.

a. Pengujian hipotesis I.



Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh perhitungan regresi linier sederhana dan korelasinya pada variabel Standar kompetensi (X1) dan variabel kinerja (Y) melalui rumus sbb.

$Y = a + b X1$  maka telah diperoleh harga-harga sbb.  $a = 23,359$   $b = 0,645$

Persamaan regresi yang digunakan untuk mengungkap hubungan kedua variabel tersebut adalah :  $Y = 23,359 + 0,645 X1$

Artinya jika standar kompetensi ditingkatkan sebesar 1 poin maka akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,645 pada konstanta 23,359.

Dari hasil perhitungan melalui analisis korelasi variabel standar kompetensi (X1) dengan variabel kinerja (Y) diperoleh :  $R_{X1 Y} = 0,67$ , sedangkan pada tabel r Product moment, pada  $n = 50$ , dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh nilai r tabel = 0,279. Karena r hitung lebih besar dari r tabel maka hal itu berarti berlaku ketentuan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel standar kompetensi dengan variabel kinerja.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi standar kompetensi

dengan kinerja dapat dicari melalui koefisien determinasi :  
 $R^2_{X1 Y} \times 100\% = (0,67)^2 \times 100\% = 0,449$  atau 44,9 & dan selebihnya ditentukan oleh faktor-faktor lain.

b. Pengujian hipotesis II.

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh perhitungan regresi linier sederhana dan korelasinya pada variabel motivasi (X2) dan variabel kinerja (Y) melalui rumus sbb.  $Y = a + b X2$  maka telah diperoleh harga-harga sbb.:

$a = 32,993$   $b = 0,502$ .

Persamaan regresi yang digunakan untuk mengungkap hubungan kedua variabel tersebut adalah :

$Y = 32,923 + 0,502 X2$

Artinya jika standar kompetensi ditingkatkan sebesar 1 poin maka akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,502 pada konstanta 32,993.

Dari hasil perhitungan melalui analisis korelasi variabel standar kompetensi (X2) dengan variabel kinerja (Y) diperoleh :  $R_{X1 Y} = 0,66$ , sedangkan pada tabel r Product moment, pada  $n = 50$ , dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh nilai r tabel = 0,279.

Karena r hitung lebih besar dari r tabel maka hal itu berarti berlaku ketentuan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima

sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi dengan kinerja dapat dicari melalui koefisien determinasi :  $r^2 = Y^2 / X^2 = 0,436$  atau 43,6 % dan selebihnya ditentukan oleh faktor-faktor lain.

c. Pengujian hipotesis III.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis regresi berganda didapat harga :  $a = 20,13$   $b_1 = 0,406$   $b_2 = 0,289$

dengan demikian persamaan regresi linier bergandanya adalah

$$Y = 20,13 + 0,406 X_1 + 0,289 X_2$$

Dari hasil perhitungan melalui analisis korelasi sederhana antara variabel standar kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $r_{X_1 X_2 Y} = 0,744$

Untuk mengetahui kontribusi persepsi standar kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, dapat dicari melalui koefisien determinasi sbb:  $r^2 = Y^2 / X^2 = 0,553$  atau 55,3 % dan selebihnya ditentukan oleh faktorlain.

Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi berganda didapat

$F_{hitung} = 29,165$  dan bila dibanding  $F_{tabel} = 3,185$

Ternyata  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$   $29,16 > 3,18$ .

Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa persepsi standar kompetensi dan motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1 Standar kompetensi lulusan Penerangan Aeronautika

Standar kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki siswa yang baru lulus dari STPI berdasarkan perencanaan kurikulum yang ada yang kemudian pelaksanaannya tergantung dari kondisi SDM, fasilitas, proses belajar-mengajar, biaya dan pengawasan pimpinan. Bila semua terpenuhi maka akan diperoleh standar kompetensi yang baik pula sehingga akan berpengaruh baik terhadap kinerja di lapangan.

a. Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis regresi linier sederhana maka diperoleh :  
Harga  $a = 23,359 + 0,645 X_1$   
Artinya bila standar kompetensi karyawan dinaikkan 1 poin maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,645 pada konstanta 23,359.

- b. Dari hasil perhitungan korelasi Product moment antara standar kompetensi dengan kinerja maka diperoleh nilai :  $r_{X1 Y} = 0,67$  Artinya standar kompetensi dapat meningkatkan kinerja petugas Briefing office di MATSC.
- c. Untuk mengetahui besarnya kontribusi standar kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) maka dapat diketahui melalui Koefisien determinasi yaitu :  
 $r_{X1 Y}^2 \times 100\% = 0,449$  atau 44,9% ini berarti standar kompetensi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,9 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- d. Hasil penghitungan uji signifikansi diperoleh hasil :  $r$  hitung lebih besar dari tabel atau  $0,67 > 0,279$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- a. Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis regresi linier sederhana maka diperoleh :  
 Harga a = 32,993    Harga b = 0,502  
 Dengan demikian persamaan regresinya adalah :  $Y = 32,993 + 0,502 X_2$   
 Artinya bila motivasi karyawan dinaikkan 1 poin maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,502 pada konstanta 32,993.
- b. Dari hasil perhitungan korelasi Product moment antara motivasi dengan kinerja maka diperoleh nilai :  $r_{X2 Y} = 0,66$  Artinya motivasi dapat meningkatkan kinerja petugas Briefing office di MATSC.
- c. Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) maka dapat diketahui melalui Koefisien determinasi yaitu :  
 $r_{X2 Y}^2 \times 100\% = 0,6659$  atau 66,5%. Ini berarti motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- d. Hasil penghitungan uji signifikansi diperoleh hasil :  $r$  hitung lebih besar dari tabel atau  $0,66 > 0,159$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.2.2 Motivasi Petugas *Briefing Office* MATSC

Motivasi yang mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan.

Dalam penelitian ini motivasi difokuskan pada seberapa besar hubungan motivasi terhadap kinerja petugas Briefing office di MATSC.

### 4.2.3 Standar kompetensi dan motivasi

- a. Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis korelasi berganda dan analisis regresi berganda maka diperoleh :  
Harga  $a = 20,13$   $b_1 = 0,406$   $b_2 = 0,289$   
Dengan demikian persamaan regresinya adalah :  $Y = 20,13 + 0,406X_1 + 0,289X_2$
- b. Untuk melihat hubungan standar kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) maka telah dianalisis dengan korelasi berganda dan diperoleh nilai :  $R_{X_1 X_2 Y} = 0,744$  Artinya standar kompetensi dan motivasi mempunyai hubungan terhadap kinerja petugas Briefing office di MATSC.
- c. Untuk mengetahui besarnya kontribusi standar kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) maka dapat diketahui melalui Koefisien determinasi dimana :  $(r_{X_1 X_2 Y})^2 \times 100\% = 0,554$  atau 55,4 %.  
Ini berarti standar kompetensi dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- d. Berdasarkan hasil penghitungan uji koefisien korelasi diperoleh hasil :  
F hitung sebesar 27,55 setelah dibandingkan dengan F tabel pada taraf kesalahan 5 % yaitu

3,18 ternyata F hitung lebih besar dari F tabel atau  $27,55 > 3,18$  maka bisa dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara standar kompetensi terhadap kinerja.

- e. Berdasarkan hasil penghitungan uji keberartian regresi berganda diperoleh hasil : F hitung sebesar 27,55 yang bila dibandingkan dengan F tabel pada taraf kesalahan 5 % yaitu 3,18. Artinya F hitung lebih besar dari F tabel atau  $27,55 > 3,18$ .

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 KESIMPULAN

Dari analisis dengan masalah yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penghitungan regresi linier sederhana,
  - a. Untuk variabel standar kompetensi ( $X_1$ ) diperoleh hasil  $a = 23,359$  dan  $b = 0,645$  Jadi persamaan regresinya :  $Y = 23,359 + 0,645X_1$
  - b. Untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) diperoleh hasil  $a = 32,993$  dan  $b = 0,502$   
Jadi persamaan regresinya :  $Y = 32,993 + 0,502X_2$
2. Berdasarkan hasil penghitungan korelasi Product moment :
  - a. Variabel standar kompetensi ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ ) diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,67 > 0,279$ ) artinya standar

- kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.
- b. Variabel motivasi (X2) terhadap (Y) diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,66 > 0,279$ ) artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
  - c. Sedangkan pengaruh standar kompetensi dan motivasi terhadap kinerja diperoleh : F hitung = 29,16 dan F tabel = 3,18. Dimana r hitung lebih besar dari r tabel, artinya standar kompetensi dan motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja.
3. Kontribusi variabel-variabel :
- a. Kontribusi standar kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat melalui koefisien determinasi sebesar 44,9 % dan
  - b. Kontribusi motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 43,6 %
  - c. Kontribusi bersama antara standar kompetensi, motivasi dan kinerja sebesar = 6,5 %
  - d. Berdasarkan penghitungan analisis regresi berganda diperoleh :  
 $a = 20,13$                        $b1 = 0,406$                        $b2 = 0,289$
  - e. Hasil penghitungan uji keberartian regresi berganda maka diperoleh : F hitung lebih besar dari F tabel, atau  $27,55 > 3,18$

## 5.2 IMPLIKASI HASIL SIMPULAN

1. Diperoleh implikasi hasil temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja petugas Briefing office MATSC didukung oleh standar kompetensi pula (baik kemampuan teori maupun ketrampilan praktek) yang dimiliki oleh lulusan program studi Penerangan Aeronautika STPI Curug. Dalam hal ini STPI Curug sebagai pencetak tenaga Penerangan Aeronautika harus memberikan perhatian yang serius dengan variabel ini. Artinya ada usaha dari pihak STPI untuk benar-benar membuat perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan agar tercapai tujuan yaitu menghasilkan tenaga penerbangan yang siap pakai.
2. Demikian juga dengan adanya peningkatan Kinerja petugas Briefing office di MATSC dikarenakan tingginya motivasi karyawannya, hal ini hendaknya menjadi perhatian bagi pihak manajemen PT. Angkasa Pura I (Persero) untuk memperhatikan variabel ini. Artinya pihak manajemen harus lebih berusaha untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar kinerjanya lebih meningkat lagi sehingga produktivitas perusahaan pun meningkat.

## 5.3 SARAN-SARAN

1. Saran-saran ditujukan kepada pihak manajemen STPI Curug
  - a. Hendaknya dilakukan pengadaan ruang laboratorium

- untuk praktek para taruna-taruni program studi Penerangan Aeronautika.
- b. Pengadaan kelengkapan fasilitas praktek secara komputerisasi beserta sarana pelengkap lain, terutama untuk mata kuliah :
    - 1) Briefing office practice,
    - 2) AIP,
    - 3) NOTAM,
    - 4) Flight Plan.
  - c. Hendaknya dilakukan pembaruan pada program komputer dengan AUTOCAD untuk mata kuliah Kartografi.
2. Saran-saran ditujukan kepada PT. Angkasa Pura I (Persero)
- a. Untuk lebih memotivasi karyawannya terutama petugas Briefing office, hendaknya pihak manajemen lebih memberikan perhatiannya dengan melalui reward and punishment.
  - b. Agar kinerja lebih meningkat maka hendaknya peralatan kerjanya pun lebih disempurnakan.
  - c. Pemberian pendidikan tambahan kepada para petugas Briefing office secara berkala sehingga mereka termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja dan karirnya.

H.A.S Moenir, Drs, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia,

ICAO, 2003, Annex 15, Aeronautical Information Services, 11th Edition.

ICAO, 2001, Annex 2, Rules Of The Air, Eleven Edition.

ICAO, 2003, Doc.8126, Aeronautical Information Service Manual, 6th Edition.

## DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang RI No.1 tentang Penerbangan 2009, edisi 1