

# ANALISIS KORELASIONAL ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERHUBUNGAN UDARA CURUG – TANGERANG

## BUNYANA SOPARI

Dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia PO Box 509 Tangerang (15001)

**Abstrak:** *Seiring dengan tuntutan pemenuhan tugas dan fungsi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perhubungan Udara (Pusdiklat Hubud), diperlukan motivasi karyawan agar dicapai kinerja sesuai standar-standar tertentu. Motif harapan dan insentif yang dirasakan oleh karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja sesuai standar waktu, standar produktivitas, standar kualitas dan standar perilaku. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan motivasi dan kinerja karyawan Pusdiklat Hubud. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berhubungan secara positif dan sangat kuat dengan kinerja karyawan Pusdiklat Hubud. Hal ini dibuktikan pada nilai  $t_{hitung}$  product moment sebesar 0,994.*

**Abstract:** *Along with demand accomplishment of function and duty Civil Aviation Training Centre hence needed by officer motivation so that reached by performance accounting to standard which ought to. Motif incentive and Expectation felt by officer expected can yield performance accountif to time standard, productivity standar, standar of is quality of and behavioral standard. This research is conducted for to know relation motivate and officer performance Civil Aviation Training Centre. Result of research indicate that: Motivation correlate positively and very strong with employees performance Civil Aviation Training Centre. This matter is proved from moment product  $t_{calculated}$  value equal to 0.994.*

**Kata Kunci:** *motivasi, kinerja, standar*

## PENDAHULUAN

Bagi sementara orang, bekerja merupakan sarana untuk menuju kearah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu kepada orang lain. Pada pokoknya, kerja itu merupakan aktifitas yang memungkinkan terwujudnya kehidupan sosial yaitu berhubungan dengan orang lain.

Didalam kerja terdapat aspek motivasi yang tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja (bentuk uang). Sebab banyak orang dengan suka hati bekerja terus, sekalipun ia tidak memerlukan lagi benda-benda materiil sedikitpun juga, walaupun keluarganya sudah terjamin. Namun

seorang dengan ikhlas melakukan pekerjaannya. Sebab ganjaran dari bekerja adalah nilai sosial, dalam bentuk penghargaan, respek dan kekaguman kawan-kawan terhadap dirinya. Pada hampir semua orang, kerja menyajikan persahabatan dan kehidupan sosial. Pekerjaan merupakan sumber utama bagi pencapaian status sosial seseorang. Misalnya manusia tidak menyukai pekerjaan ini bukan berarti manusianya yang tidak menyukai pekerjaan akan tetapi oleh sifat pekerjaan itu sendiri, bahkan ada karyawan yang tidak mau dipensiunkan disebabkan rasa cinta terhadap teman, rasa terikat terhadap pekerjaan yang mereka senangi.

Biasanya, seorang karyawan menyukai jenis pekerjaan tertentu.

Maka kebanggaan dan interes yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk mencintai suatu pekerjaan. Bagi orang yang betul-betul menyayangi kerja dengan rasa kecintaan sejati dalam pekerjaannya, kerja itu memberikannya promosi, persahabatan, komunikasi sosial yang terbuka, kedudukan dan status.

Dalam rangka peningkatan kinerja perlu diberikan makna dan fungsi pekerjaan yaitu suatu berkat Tuhan yang perlu disyukuri dan diterima dengan suka cita. Pekerjaan juga merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. Melalui pengalaman kerja kita kembangkan kemampuan kerja dan melalui pekerjaan kita berbuat sesuatu yang bernilai yang bermanfaat bagi kita sendiri, anggota keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perhubungan Udara (Pusdiklat Hubud) Curug-Tangerang merupakan instansi pemerintah di bawah Departemen Perhubungan merupakan lembaga yang melaksanakan fungsi pembinaan bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT), diantaranya: Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) serta Balai Pendidikan dan Latihan Penerbangan (BPLP). Di samping itu, Pusdiklat Hubud juga menjalankan fungsi sebagai penyelenggara diklat teknis dan manajemen bagi sumber daya manusia (SDM) perhubungan udara.

Seorang karyawan memperoleh motivasi dalam kehidupannya melalui cara-cara yang disadarinya, baik yang datang dari dalam dirinya maupun yang dirangsang oleh suatu tujuan yang berasal dari luar dirinya. Motif, harapan dan insentif/perangsang yang diterima dan dirasakan, memotivasi para bawahan agar mau bekerja sama secara produktif. Atasan dapat menggunakan cara-cara untuk mengarahkan daya dan potensi serta membangkitkan topangan dan tindak-tanduk para bawahan.

Motif merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seorang karyawan untuk bekerja. Harapan

terkait dengan kesempatan yang diharapkan terjadi pada seorang karyawan untuk mencapai tujuannya. Insentif merupakan perangsang yang diterima karyawan yang berprestasi lebih dari standar yang diharapkan.

## PERMASALAHAN

1. Bagaimanakah pelaksanaan motivasi karyawan di Pusdiklat Hubud?
2. Bagaimanakah pelaksanaan kinerja karyawan di Pusdiklat Hubud?
3. Seberapa kuatkah hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di Pusdiklat Hubud?

## LANDASAN TEORI

### A. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002), motivasi merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurutnya motivasi memiliki dimensi motif, harapan dan insentif. Motif didefinisikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang untuk bekerja. Sementara itu, harapan merupakan suatu kesempatan yang diharapkan terjadi pada karyawan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan insentif adalah memberikan perangsang kepada bawahan dengan memberikan hadiah/imbalan kepada mereka yang berprestasi lebih dari dari standar yang diharapkan.

Menurut Flippo (Malayu, 2002), motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Maskowitz (Malayu, 2002) mendefinisikan motivasi sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku. Menurut Terry (Malayu, 2002: 145), motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Zainun (1994) mengemukakan bahwa motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda setiap orang sesuai tempat dan keadaannya. Salah satu konsep motivasi digunakan untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang dalam organisasi ingin dapat mencapai tujuan tertentu dalam kegiatan-kegiatannya. Keanggotaannya dalam organisasi berpengaruh terhadap tujuan dan tingkah lakunya dalam mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan terkait dengan motif, harapan dan insentif. Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seorang karyawan untuk bekerja, harapan merupakan suatu kesempatan yang diharapkan terjadi pada seorang karyawan untuk mencapai tujuannya dan insentif merupakan perangsang berupa uang kepada karyawan yang berprestasi lebih dari standar yang diharapkan.

## B. Kinerja Karyawan

Menurut Triffin dan McCormick (1979), kinerja individu berhubungan dengan *Individual variable* dan *situational variable*. Mereka berpendapat bahwa perbedaan individu akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula *Individual variable* adalah variabel yang berasal dari dalam diri individu yang bersangkutan, misalnya: kemampuan, kepentingan dan kebutuhan-kebutuhan tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan *situational variable* adalah variabel yang bersumber dari situasi pekerjaan yang lebih luas (lingkungan organisasi), misalnya: pelaksanaan supervisi, iklim organisasi, hubungan dengan rekan sekerja, dan sistem pemberian imbalan.

Menurut Simamora (1995), bahwa kinerja karyawan sebagai tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Bernadin & Russell

(Gomes, 2000), batasan *performance* sebagai "... the record of outcomes produced on a specified function or activity during a specified time periode" (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).

Dalam membahas kinerja, aspek standar tidak dapat dikesampingkan. Standar kinerja merupakan tolok ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan/ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja dapat pula dijadikan sebagai pertanggung-jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Menurut Mondy (1988), sejumlah standar untuk melihat kinerja karyawan, yakni:

- Standar waktu (*time standar*), yaitu patokan waktu yang digunakan untuk memproduksi atau melaksanakan pelayanan.
- Standar produktivitas (*productivity standards*), merupakan tetapan jumlah yang harus dihasilkan dari proses produksi tiap satuan waktu.
- Standar kualitas (*quality standards*), hal ini berhubungan dengan tingkat kesempurnaan dari produk yang diinginkan.
- Standar perilaku (*behavioral standards*), yakni perilaku yang diharapkan dimiliki oleh karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan teori-teori tentang kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari sejumlah standar, yakni: standar waktu, standar produktivitas, standar kualitas dan standar perilaku. Dari pembahasan tentang teori motivasi, teori manajemen sumber daya manusia dan teori kinerja, tampak adanya hubungan yang saling mempengaruhi, antara ketiganya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset dinas yang selayaknya dikelola dengan baik oleh para pejabat/atasan. Dengan pengelolaan yang baik, diharapkan

mampu menjadikan karyawan menunjukkan kinerja seperti yang diharapkan, sekaligus memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, pengelolaan yang kurang baik, kurang memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tidak menunjukkan kinerja seperti yang diharapkan.

#### METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian, bahwa penulis ingin memperoleh gambaran tentang sejauh mana hubungan pelaksanaan motivasi sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan Pusdiklat Hubud sebagai

variabel terikat, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif.

#### HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi, karyawan Pusdiklat Hubud pada umumnya memiliki motivasi yang baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa rata-rata penilaian responden mengenai motivasi karyawan Pusdiklat Hubud sebesar 3,77 yang berarti baik, data dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1  
Tabulasi Hasil Rata-rata Variabel Motivasi (X)

NO.	Uraian	M	Penafsiran
1.	Tanggapan responden terhadap motif untuk mendapatkan gaji yang layak	3,56	Baik
2	Tanggapan responden terhadap motif pemberian kesempatan untuk maju	3,94	Baik
3.	Tanggapan responden terhadap motif diakui sebagai karyawan yang layak dihargai	3,89	Baik
4.	Tanggapan responden terhadap penyediaan perlengkapan kerja	3,95	Baik
5	Tanggapan responden terhadap perlakuan atasan terhadap bawahan	3,86	Baik
6	Tanggapan responden terhadap penghargaan atasan terhadap prestasi kerja	3,86	Baik
7	Tanggapan responden terhadap jaminan hari tua	4,10	Baik
8	Tanggapan responden terhadap motif mendapatkan imbalan selain gaji	3,20	Cukup baik
9	Tanggapan responden terhadap pendapatan tunjangan selain gaji	3,62	Baik
Rata-rata :		3,77	Baik

Untuk variabel kinerja karyawan Pusdiklat Hubud pada umumnya memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa

rata-rata penilaian responden mengenai kinerja karyawan Pusdiklat Hubud sebesar 3,72 yang berarti baik, data dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2  
Tabulasi Hasil Rata-rata Variabel Kinerja (Y)

NO.	Uraian	M	Penafsiran
1.	Tanggapan responden terhadap waktu kedatangan ke kantor	4,00	Baik
2	Tanggapan responden terhadap pelaksanaan kerja yang tidak ditunda	3,94	Baik
3.	Tanggapan responden terhadap pemanfaatan waktu luang untuk mengkaji tugas	3,62	Baik
4.	Tanggapan responden terhadap penggunaan metode dalam pelaksanaan tugas	3,89	Baik
5	Tanggapan responden terhadap upaya agar tidak terjadi kesalahan dalam tugas	4,02	Baik
6	Tanggapan responden terhadap penggunaan prosedur baku	3,66	Baik
7	Tanggapan responden terhadap penggunaan prosedur yang benar	3,88	Cukup baik
8	Tanggapan responden terhadap pelaksanaan tugas sesuai kompetensi	3,39	Baik
9	Tanggapan responden terhadap pelaksanaan tugas sesuai hasil yang ditetapkan	3,50	Baik
10	Tanggapan responden terhadap kehati-hatian mengoperasikan peralatan pendukung	4,40	Baik
11	Tanggapan responden terhadap pelaporan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas	3,52	Cukup baik
12	Tanggapan responden terhadap perilaku menghargai kritikan dari atasan	2,81	Baik
Rata-rata :		3,72	Baik

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,994 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat dan positif sebesar 0,994 antara motivasi dan kinerja karyawan Pusdiklat Hubud. Hal ini berarti semakin besar motivasi, maka akan semakin besar pula kinerja.

Untuk melihat apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak, nilai koefisien korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5% dan  $n = 69$ ,  $r_{tabel}$  berada diantara nilai 0,235 s/d 0,244.

Ternyata  $r_{hitung}$  sebesar 0,993 bernilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan positif dan kuat antara pelaksanaan motivasi dan kinerja karyawan Pusdiklat Hubud.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Motivasi karyawan Pusdiklat Hubud sudah baik yang

- ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 3,77.
2. Kinerja karyawan Pusdiklat Hubud sudah baik yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata kinerja yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 3,72.
  3. Motivasi karyawan Pusdiklat Hubud berhubungan secara positif dan sangat kuat dengan kinerjanya yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,994.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Attwood, Margaret, *Manajemen Personalia*, diterjemahkan oleh Drs. Kusnedi, Bandung: ITB, 1999.
- Asnawi, Sahlan, *Teori Motivasi (Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi)*, Jakarta: Studia Press, 2002.
- Atmosudirdjo, Prajudi, *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*, Jakarta : Balai Aksara, 1989.
- Buchari, Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta : Balai Aksara, 1994.
- Furtwengler, Dale, *Penilaian Kinerja*, diterjemahkan oleh Fandy Tjiptono, Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Handayaniingrat, Soewarno, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung, 1982.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000,
- Hasibuan, Melayu SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hasibuan, Melayu SP., *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Irawan, Prasetya, *Logika dan Prosedur Penelitian*, Jakarta: STIA-LAN Press, 2002.
- Manullang, M., *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Balai Aksara, 1996.
- Mondy, R. Wayne, Sharplin, Arthur & Flippo, Edwin B., *Management: Concepts and Practices*, Fourth Edition, Boston: Allyn and Bacon, Inc., 1988.
- Siagian, Sondang P., *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, 1986.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2000.
- Triffin & McCormick, *Industrial Psychology*, Sixth Edition, New Delhi: Prentice-Hall, 1979.