

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA INSPEKTUR PENERBANGAN DI KANTOR OTORITAS

BANDAR UDARA WILAYAH II

Oleh :
Puriska Simanjuntak
Universitas Darma Agung, Medan
E-mail :
puriskajuntak81@gmail.com

ABSTRAC

Employees who have high performance tend to get greater opportunities to get various awards and good career paths. One factor that can be used to improve employee performance is work competence and motivation. Competence or ability is defined as a person's nature related to his ability to carry out a job. Motivation is a tool used by management to encourage employees to work better, namely by creating hope that they will get more decent services. This study aims to determine the effect of competence on the performance of Flight Inspectors at the Regional II - Medan Airport Authority Office, to determine the effect of work motivation on the performance of Flight Inspectors at the Regional II Airport Authority Office - Medan and to determine the influence of competencies and work motivation simultaneously on the performance of the Flight Inspector at the Regional II Airport Authority Office - Medan. The study population consisted of 40 Flight Inspectors at the Regional II Regional Authority Office - Medan. the population is smaller than 100 people then the sample taken from the entire population is 40 (forty) people by taking census samples. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classic assumption test, multiple regression, t test, F test and coefficient of determination. The results of the study showed that the competence variables partially and positively influenced the performance of the Flight Inspector of the Regional II Airport Authority Office - Medan. The better the competence of the Flight Inspector, the higher the performance, which means that the higher the ability of the Flight Inspector to do the work, the higher the performance of the Flight Inspector. Work motivation variables partially have a significant and positive effect on the performance of the Aviation Authority of the Regional II Airport Authority Inspector - Medan. The better the motivation for the Aviation Inspector's work, the better the performance. Competency variables and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of the Aviation Authority of the Regional II Airport Authority Inspector - Medan. Variations in employee performance can be explained by competence and motivation by 90.30%, while the remaining 9.70% is explained by other factors, namely communication, leadership and other factors that are not explained in this research model. It is suggested that the Regional Office Authority Authority II Medan - in an effort to improve the performance of the Flight Instruction, providing an opportunity for flight recruiters who excel to occupy structural positions or other strategic positions as compensation for increased competencies and work motivation.

Keywords: Competence, Work Motivation, Inspector Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi ataupun instansi mempunyai tujuan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Tujuan tersebut dicapai melalui pegawai yang merupakan penggerak sumber daya dalam

organisasi. Pimpinan organisasi akan selalu mendorong pegawai untuk bekerja secara tepat waktu dengan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi, baik secara kuantitas maupun secara kualitas, yang disebut dengan kinerja.

Kinerja dinyatakan sebagai suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu sehubungan dengan

unsur-unsur pekerjaan (kualitas dan kuantitas hasil kerja) dan unsur-unsur lainnya (disiplin, loyalitas, kerjasama) yang digunakan sebagai kriteria dalam kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung akan memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk memperoleh berbagai penghargaan dan jenjang karir yang baik. Keadaan tersebut disebabkan kinerja merupakan faktor utama yang digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, khususnya mengenai besarnya kompensasi atau balas jasa pegawai serta harapan untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik melalui promosi jabatan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan keluaran yang diberikan oleh seorang pegawai dengan perannya dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya organisasi meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi kerja. Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang berkaitan dengan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan faktor yang terdapat atau melekat dalam individu manusia sebagai potensi dasar yang mempengaruhinya dalam segala kegiatan yang dilakukan.

Faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mendorong pegawai agar bekerja secara lebih baik, yaitu dengan menciptakan harapan agar mendapat imbalan jasa yang lebih layak. Pegawai akan lebih memilih untuk menempati posisi yang lebih tinggi agar memperoleh imbalan yang lebih layak diterimanya. Tetapi pegawai juga akan lebih memilih posisi yang lebih rendah dengan imbalan material lebih tinggi pada perusahaan lain dibanding posisi yang lebih tinggi tetapi imbalan material lebih rendah. Disamping itu,

manajemen juga dapat menggunakan imbalan non material sebagai alat motivasi seperti penghargaan dan kompensasi dalam bentuk pengembangan kemampuan, karena harapan terhadap masa depan yang lebih baik biasanya juga sangat kuat untuk mendorong pegawai bekerja secara lebih baik.

Penulis menduga bahwa rendahnya kinerja Inspektur Penerbangan berhubungan dengan kompetensi yang kurang memadai yang disertai dengan kurangnya motivasi kerja pegawai. Kompetensi atau kemampuan kerja pegawai secara relatif masih kurang memadai jika dibandingkan dengan kualifikasi yang dibutuhkan sebagai Inspektur Penerbangan. Keadaan tersebut disebabkan karena kriteria dan persyaratan bagi seorang Inspektur Penerbangan yang telah ditentukan oleh Kementerian Perhubungan dalam peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor : PM 59 Tahun 2015 tentang Kriteria, Tugas dan Wewenang Inspektur Penerbangan dan Nomor : KP. 118 Tahun 2015 tentang Inspector Training System (ITS) belum dapat dipenuhi oleh para Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan. Pekerjaan sebagai seorang Inspektur Penerbangan yang menjamin keselamatan penerbangan membutuhkan pegawai yang bekerja dengan kemampuan yang handal, paham tentang regulasi penerbangan, serta mampu membuat inisiatif pada kondisi sulit dalam situasi tertentu, sehingga setiap pegawai dituntut untuk mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh Inspektur Penerbangan merupakan salah satu faktor menurunnya kinerja para Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan untuk periode tahun 2016 dan 2017.

Sebagai salah satu contoh yaitu untuk jabatan Inspektur Bandar Udara di persyaratkan pegawai untuk diangkat menjadi seorang Inspektur Bandar Udara yaitu memiliki ijazah terakhir minimal D III/D IV/S1 Teknik Sipil/Teknik Elektro/Teknik Mesin/Teknik Geodesi/Teknik Penerbangan dan juga memiliki 5 pelatihan wajib (*core training*) yaitu : *indoctrination, certification, surveillance, personal licensing, dan investigation*. Sebelumnya ditahun 2015 dibawah persyaratan sebagai Inspektur

Bandar Udara sebagaimana diatur dalam PM 63 Tahun 2011, kompetensi seorang Inspektur Bandar Udara masih diperbolehkan berasal dari pegawai dengan latar belakang S1 Ekonomi/Komputer/Teknik Informatika dan belum di berlakukan aturan terkait 5 (lima) diklat wajib (*core training*) *Inspector Training System* sedangkan untuk tahun 2016 keatas seorang Inspektur Penerbangan wajib mengikuti peraturan yang baru tersebut. Hal ini mengakibatkan suatu ekspektasi yang tinggi bagi seorang Inspektur Penerbangan. Seorang Inspektur Penerbangan dituntut memiliki kemampuan dan kompetensi yang tinggi sehingga tingkat kompetensi yang rendah sangat berpengaruh terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan. Menurut hasil penelitian Darmawan (2015) diperoleh hasil bahwa tata nilai kompetensi tidak berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawannya. Hal lainnya kepuasan kerja memilikipengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, evaluasi mengenai sistem kompensasi perlu memerhatikan level dan beban kerja karyawan serta sistem komunikasi untuk menjaga motivasikerja karyawan perusahaan.

Motivasi kerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan juga masih tergolong rendah. Sebagian besar Inspektur kurang bersemangat dalam pelaksanaan pekerjaan karena kurangnya unsur-unsur motivasi yang diterapkan, baik motivasi finansial maupun motivasi non finansial. Unsur motivasi finansial berupa gaji dan tunjangan kinerja yang diterima pegawai masih tergolong rendah dibanding dengan beban kerja yang harus ditangani setiap personel Inspektur Penerbangan. Kebutuhan terhadap perawatan fisik Inspektur Penerbangan yang bekerja secara berlebihan kurang diperhatikan sehingga Inspektur Penerbangan menjadi kurang bergairah dalam bekerja. Unsur motivasi non finansial berupa penghargaan terhadap kinerja yang tinggi juga kurang diperhatikan oleh pimpinan, sehingga Inspektur Penerbangan menjadi kurang bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Inspektur Penerbangan dituntut mempunyai kinerja yang lebih baik lagi dalam pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau kontrak kerja tahunan. Oleh

karena itu perlu dilakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II- Medan.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan?
2. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan ?
3. Apakah kompetensi dan motivasi kerja secara silmultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan?

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Suprianto (2010:12), kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi.

Artinya, faktor keberhasilan tersebut harus mampu menterjemahkan visi, misi, dan strategi perusahaan kedalam ukuran-ukuran kinerja yang memberikan kerangka pada sistem pengukuran yang strategis dalam manajemen perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2008: 82), kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Berdasarkan definisi ini, dapat

diambil kesimpulan bahwa kinerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan.

Selanjutnya menurut Adoir (2010: 64), prestasi kerja adalah perasaan yang membawa seseorang pada kesuksesan, penyelesaian pekerjaan, pemecahan masalah dan keberhasilan yang ada. Artinya, pekerjaan seseorang dikatakan berhasil jika mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan inisiatif dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaannya.

Sehubungan dengan kinerja maka sistem penilaian berperan penting. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan bukan hanya dinilai dari hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa dan kepemimpinan. Penilaian kinerja selain digunakan untuk menilai prestasi kerja karyawan adalah juga mengukur kemajuan dalam bekerja dan kemungkinan karyawan untuk dipromosikan.

Menurut Handoko (2010:135), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (2008:77) penilaian prestasi kerja terdiri dari “proses-proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja pada karyawan. Sedangkan Wursanto (2007:38) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang. Malayu P. Hasibuan (2010:105) juga mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dalam bekerja serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*an underlying characteristic of an individual which is casually related to effective or superior performace in a job*).

Boulter, Dalze, dan Hill dalam Sutrisno (2011:221) mengemukakan, kompetensi ialah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Definisi tersebut mengartikan bahwa ketrampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui oleh seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang tunjukkan oleh seseorang dimuka publik, peran sosial mewakili apa yang orang anggap itu penting.

Selanjutnya Wibowo (2009:324), mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi

penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Menurut Pramudyo (2010:32) bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dengan demikian pegawai yang memiliki kompetensi akan lama bertahan di dalam suatu instansi tempat bekerja karena dapat beradaptasi dengan suasana pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Wibowo (2009:325) bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Motivasi Kerja

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. Terdapat beberapa definisi motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Gerungan (2009:140) memberi arti

motif itu sebagai berikut : motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan, atau dorongan-dorongan dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Definisi ini mengartikan, seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Sedangkan Kartono (2010:135) memberi pengertian motivasi, yaitu motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial. Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai tidak hanya berdasarkan imbalan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup melainkan juga dibutuhkan penghargaan.

Husein Umar (2002:274) Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Wahjosumidjo (2008:177) bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya Handoko (2010:252) menyebutkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan

kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran dan tujuan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan.
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan yang signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan.

2. METODOLOGI PELAKSANAAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan yang beralamat di Komplek Perkantoran Jalan Bandar Udara Medan Baru, Kualanamu - Deliserdang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei s.d Agustus 2018.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kolerasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data dilapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis korelasional. Data yang dikumpulkan meliputi dua variable bebas yakni kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini berjumlah 40 (empat puluh) orang Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan

yang sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan serta sumbernya adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari daftar pertanyaan (kuesioner) dan wawancara (*interview*). Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi.

Teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

- a. Kuesioner
Sugiyono (2012:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari respon. Peneliti memberikan kuesioner untuk diisi oleh responden sehubungan dengan pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan.
- b. Wawancara
Sugiyono (2012:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit /kecil. Peneliti melakukan wawancara dengan Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan.
- c. Studi Dokumentasi
Studi dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan satu variabel terikat(*dependent variable*), yaitu kinerja (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
1	2	3	4
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan	a. Ketepatan waktu penyelesaian b. Kualitas hasil kerja c. Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan d. Kerjasama e. Kejujuran Inspektur Penerbangan dalam melaksanakan pekerjaan	Likert
Kompetensi (X ₁)	Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Perilaku	Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya	a. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji b. Tunjangan dan jenis penerimaan lainnya c. Penghargaan d. Kompensasi peningkatan kemampuan e. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan Inspektur Penerbangan	Likert

Sumber : Data Penelitian (2018) Diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukurnya atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel

yang dimaksud (Arikunto, 2009:159). Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Singarimbun dan Efendi, 2009:135). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:267), hasil penelitian yang *valid* apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel kompetensi (X₁) diperoleh nilai *r item correction* > 0,30 adalah sebanyak 6 butir pertanyaan sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 6 butir instrumen variabel kompetensi X₁ dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

Hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel motivasi (X₂) diperoleh nilai *r item correction* > 0,30 adalah sebanyak 10 butir pertanyaan, sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 10 butir instrumen variabel motivasi X₂ dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

Hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel kinerja (Y) diperoleh nilai *r item correction* > 0,30 adalah sebanyak 10 butir pertanyaan, sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 10 butir instrumen variabel kinerja Y dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

Sedangkan untuk menguji reliabilitas butir angket digunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kompetensi > nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,771 > 0,60, nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi > nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,778 > 0,60, dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja > nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,772 > 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas ketiga variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel telah reliabel dan layak dijadikan angket pengumpulan data penelitian.

Analisis Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam

program SPSS dengan menggunakan fungsi *Explore*.

Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan.

Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) lainnya.

Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoretis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear, misalnya masalah elastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan dengan menggunakan analisis regresi berganda karena *variabel dependen* dipengaruhi dua *variabel independen*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277):

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

Dimana:

Y = Kinerja

A = *intercept*

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi Kerja

b = Koefisien regresi

e = *standard error*

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2009:174).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono,}$$

2012:230)

Keterangan:

t : statistik uji korelasi (t_{hitung})

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r²: koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H₀₁: b₁ = 0; artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur penerbangan.

H_{a1}: b₁ ≠ 0; artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur penerbangan.

H₀₂ : b₂ = 0; artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur penerbangan.

H_{a2} : b₂ ≠ 0; artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur penerbangan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_{a1}, H_{a2} diterima dan H₀₁, H₀₂ ditolak.

b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_{a1}, H_{a2} ditolak dan H₀₁, H₀₂ diterima.

Uji-F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel

independen secara serempak terhadap variabel *dependen*. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2009:176).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya kompetensi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur penerbangan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur penerbangan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

c. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

d. Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel *independen* yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel *dependen*. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\% \text{ (Sarwono, 2012:72)}$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel *independen* secara simultan terhadap variabel *dependen*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik Responden

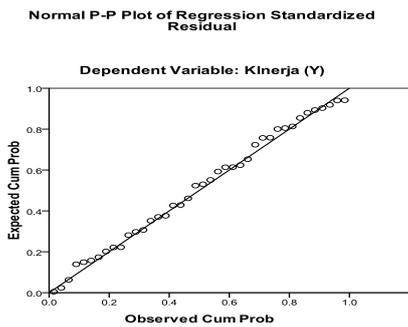
Dari segi usia, responden didistribusikan menjadi 4 kelompok, yaitu responden yang berusia dari 21 tahun sampai 30 tahun, antara 31 tahun sampai 40 tahun, antara 41 tahun sampai 50 tahun, dan 51 sampai 60 tahun ke atas. Jumlah kebanyakan responden (50,00 %) pada penelitian ini sebagian besar berusia 31 – 40 tahun dan yang paling sedikit (7,50 %) adalah usia 51 – 60 tahun.

Tingkat pendidikan juga mempengaruhi cara bekerja. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir sebagian besar adalah Sarjana S1 (60,00 %) dan yang paling sedikit yaitu tamatan Magister S2, yakni 5,00 %. Responden dengan tingkat pendidikan SMA tidak ada ditemukan.

Jenis inspektur juga mempengaruhi kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing personel. Distribusi responden berdasarkan jenis inspektur penerbangan paling banyak adalah Inspektur Navigasi Penerbangan (35,00 %) dan yang paling sedikit adalah Inspektur Bandar Udara, yakni 7,50 %.

Selain itu, masa kerja juga mempengaruhi kompetensi seorang inspektur penerbangan dalam melaksanakan tupoksi. Berdasarkan masa kerja yang paling banyak yaitu yang memiliki masa kerja antara 0 s.d 10 tahun (62,50 %) sedangkan yang paling sedikit yaitu responden dengan masa kerja 21 s.d 30 tahun (10,00). Responden dengan masa kerja diatas 30 tahun tidak di temukan.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik



Gambar 1 Normal P-P Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

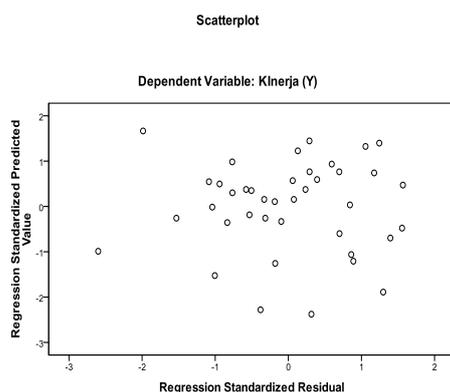
Tabel 2 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters^a	Mean	,000000
b	Std. Deviation	7,35650
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,098
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		1,364
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)



Gambar 2 Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VF
1	(Constant)	1.205	1.803		.669	.508		
	Kompetensi (X1)	.716	.139	.425	5.133	.000	.381	2.623
	Motivasi (X2)	.536	.077	.579	6.995	.000	.381	2.623

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Nilai probabilitas $0,207 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan variabel kinerja (Y) mempunyai hubungan linieritas.

Nilai probabilitas $0,207 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan variabel kinerja (Y) mempunyai hubungan linieritas.

Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.205	1.803		.669	.508
	Kompetensi (X1)	.716	.139	.425	5.133	.000
	Motivasi (X2)	.536	.077	.579	6.995	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4 dapat dibuat persamaan umum pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Inspektur Penerbangan sebagai berikut:

$$Y = 1,205 + 0,716 X_1 + 0,536 X_2$$

1. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,716, artinya apabila bobot kompetensi Inspektur Penerbangan naik 1 satuan maka bobot kinerja Inspektur Penerbangan akan naik sebesar 0,716 satuan.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja 0,536, artinya apabila bobot motivasi kerja naik 1 satuan maka bobot kinerja Inspektur Penerbangan akan naik sebesar 0,536 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut

Tabel 5 Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.205	1.803		.669	.508
	Kompetensi (X1)	.716	.139	.425	5.133	.000
	Motivasi (X2)	.536	.077	.579	6.995	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Diolah dengan SPSS

- a. Nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar $5,133 > 2,026$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Inspektur Penerbangan.
- b. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar $6,995 > 2,026$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Inspektur Penerbangan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Hasil pengujian secara simultan ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6 ANOVA Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2101.802	2	1050.901	172.835	.000 ^b
	Residual	224.973	37	6.080		
	Total	2326.775	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Diolah dengan SPSS

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja Inspektur Penerbangan). Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $172,835 > F_{tabel}$ sebesar $3,252$. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R) berguna untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja Inspektur Penerbangan. Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel kinerja Inspektur Penerbangan

dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan motivasi kerja. Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7 R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.898	2.46584

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat:

- a. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,950$ sama dengan $95,00\%$. Artinya, hubungan antara variabel kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja adalah sebesar $95,00\%$.
- b. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar $0,903$. Artinya, variasi kinerja Inspektur Penerbangan dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja sebesar $90,30\%$, sedangkan sisanya $9,70\%$ lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel kompetensi Inspektur Penerbangan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan. Semakin baik kompetensi Inspektur Penerbangan maka kinerjanya juga semakin tinggi, yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan Inspektur Penerbangan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan Inspektur Penerbangan tersebut juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safwan (2014) yang memperoleh hasil bahwa kompetensi secara parsial mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Pidie Jaya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan. Semakin baik motivasi kerja Inspektur Penerbangan maka kinerjanya juga semakin baik. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan juga dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki motivasi kerja, yaitu dengan menciptakan dorongan yang kuat dalam diri Inspektur Penerbangan agar mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Linawati Sinuhaji (2012) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT.Herculon Carpet Semarang.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja Inspektur Penerbangan). Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $172,835 > F_{tabel}$ sebesar 3,252. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan.

Menurut Suprianto (2010:12) bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu. Bagi pegawai kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan kinerja tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Linawati Sinuhaji (2012) yang menunjukkan bahwa Motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Herculon Carpet Semarang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan. Melalui uji signifikansi menggunakan statistik uji t (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau sebesar $5,133 > 2,026$. Semakin baik kompetensi Inspektur Penerbangan maka kinerjanya juga semakin tinggi, yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan Inspektur Penerbangan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan Inspektur Penerbangan tersebut juga semakin tinggi.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan. Melalui uji signifikansi dengan menggunakan statistik uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sebesar $6,995 > 2,026$ artinya semakin baik motivasi kerja Inspektur Penerbangan maka kinerjanya juga semakin baik.
3. Variabel kompetensi dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II - Medan. Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi sebesar 90,30 %, sedangkan sisanya 9,70 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Saran

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja inspektur penerbangan telah menempatkan faktor kompetensi dan motivasi kerja pada posisi yang sangat penting. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya yang melihat, bahwa kompetensi dan motivasi kerja sebagai faktor yang sangat strategis untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar :

1. Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan tidak selalu berupaya meningkatkan pengetahuannya mengenai regulasi penerbangan dengan menelaah aturan baru terkait regulasi penerbangan, mengikuti diklat/*short course* baik di dalam maupun diluar negeri, menambah wawasan dan pengetahuan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan seminar/workshop/studi banding

- tentang penerbangan serta memiliki kejujuran, integritas dan profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tupoksi.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja para Inspektur Penerbangan, Pimpinan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan perlu memberikan kesempatan bagi para Inspektur Penerbangan untuk meningkatkan kompetensi dengan hal-hal tersebut diatas serta memperhatikan kebutuhan sosial ekonomi Inspektur Penerbangan, menghargai pekerjaan yang berhasil (pemberian *reward* atau promosi jabatan bagi yang berprestasi), dan menerapkan sanksi tanpa dipengaruhi oleh hubungan pribadi.
 3. Dalam upaya peningkatan kinerja Inspektur Penerbangan, pimpinan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II – Medan perlu mengadakan evaluasi pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) para Inspektur Penerbangan, sehingga dapat memberikan solusi bagi Inspektur Penerbangan dalam meningkatkan kinerjanya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Taufik. 2009. Metode Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gerungan, W.A., 2009. Psycology Sosial. Bandung: Eresco.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFEE.
- _____, 2010, Manajemen, Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan. 2008. Manajemen Personalialia, Yogyakarta: BPFEE.
- Sarwono, Jonathan. 2012. Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun dan Efendi, 2009. Metode Penelitian Survai. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung
- Suprianto, J. 2010. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Jakara: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prendana Media Group.
- Wahjosumidjo, 2008, Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I., 2007. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFEE.

Jurnal:

- Darmawan, Rahmat. 2015. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elnusa Tbk. Jurnal Ekonomi Volume 6 Nomor 1.
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.

Volume 1, Nomor 1. Yogyakarta.
JBTI.

- Safwan. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pidi Jaya. *Jurnal Ekonomi*, Volume 5 Nomor 1.
- Suhaji, Linawati. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herculon Carpet Semarang. *Jurnal Manajemen*, Volume 09 Nomor 3.

Peraturan-peraturan :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor :
1 Tahun 2009 tentang Penerbangan.

Peraturan Menteri Perhubungan Republik
Indonesia Nomor : 41 Tahun 2011
tentang Organisasi dan Tata Kerja
Kantor Otoritas Bandar Udara

Peraturan Menteri Perhubungan Republik
Indonesia Nomor : 59 Tahun 2015
tentang Kriteria, Tugas dan
Wewenang Inspektur Penerbangan

Peraturan Menteri Perhubungan Republik
Indonesia Nomor : 118 Tahun 2015
tentang *Inspector Training System*
(ITS) bagi Inspektur Penerbangan di
Lingkungan Direktorat Jenderal
Perhubungan Udara.

Internet :

<http://www.dephub.go.id>

<http://www.otoritasbandarudara.blogspot.com>