


## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai *Air Traffic Controller* Di Airnav Indonesia Cabang Surabaya

Siska Wijayanti<sup>1</sup>, Widi Hidayat<sup>2</sup>, Ake Wihadanto<sup>3</sup>

Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka

<b>Article Info</b> <b>Article history:</b> Accepted: 06 Januari 2023 Publish: 21 Januari 2023	<b>Abstract</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai <i>Air Traffic Controller</i> di Airnav Indonesia cabang Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah 35 pegawai <i>Air Traffic Controller</i> . Peneliti menggunakan instrumen berupa lembar observasi dan kuesioner tertutup yang berisi pertanyaan variabel motivasi, serta memberikan tes kepada subjek penelitian untuk diselesaikan. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa skor rata-rata ( <i>mean</i> ) variabel motivasi adalah 55,7 dan variabel kinerja adalah 65,4. Dan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> untuk variabel motivasi kerja dengan hasil signifikansi $0,004 < 0,05$ , sehingga $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai <i>Air Traffic Controller</i> di Airnav Indonesia cabang Surabaya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis faktor-faktor lain yang dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja pegawai.
<b>Keywords:</b> <i>Motivasi,</i> <i>Kinerja Pegawai,</i> <i>Air Traffic Controller</i>	
<b>Article Info</b> <b>Article history:</b> Accepted: 06 Januari 2023 Publish: 21 Januari 2023	<b>Abstract</b> <i>This study aims to know the influence of motivation performance of Air Traffic Controller employees at the Airnav Indonesia Surabaya branch. The type of research used is quantitative analysis. The subject in the study is 35 employees of Air Traffic Controllers. The researcher used instrument form sheet observation and questionnaire closed with questions variable motivation and gave the test to the subject study for resolution. In the study, the t-test is used to determine motivation's influence on performance. Based on the results of data analysis, it was found that the average (mean) variable motivation score is 55.7, and variable performance is 65.4. And it is based on the results of testing that obtained the mark <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> for variables motivation work with results significance <math>0.004 &lt; 0.05</math>, so that <math>H_0</math> is rejected and <math>H_a</math> is accepted, meaning there is influence positive motivation to performance employee Air Traffic Controller at Airnav Indonesia Surabaya branch, more and more tall motivation work employee so the more tall performance employee. For researcher next could develop a study by researching other factors that can affect the employee's performance. The following study could analyze other factors that can maximize employee contribution performance.</i>
	<p style="text-align: center;"><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</a></i></p> 
<b>Corresponding Author:</b> <b>Siska Wijayanti</b> Universitas Terbuka, Surabaya Email : <a href="mailto:siskawijayanti88@yahoo.com">siskawijayanti88@yahoo.com</a>	

### 1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dalam dunia penerbangan bersifat dinamis dan bergerak dengan sangat cepat. Dunia penerbangan yang melekat erat dengan teknologi menuntut sebuah lingkungan yang taat azas. Menuntut keteraturan dalam tata laksana kerja yang sangat detail dan disiplin tinggi tanpa toleransi. Ciri utama dalam dunia penerbangan adalah efektifitas yang mengacu kepada aturan, regulasi, prosedur, ketentuan, undang-undang dan rujukan yang berlaku. Dunia penerbangan menuntut disiplin tanpa kompromi dan disiplin yang tinggi tidak mungkin dapat ditegakkan tanpa dilakukannya pengawasan ketat secara terus menerus. Hal tersebut bertujuan dalam meningkatkan upaya keselamatan terbang sekaligus menuntut pengetahuan yang memadai dari pekerja, termasuk pegawai Airnav Indonesia cabang Surabaya.

Airnav Indonesia cabang Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan peningkatan kinerja pegawai. Untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai, beberapa cara yang dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan, sosialisasi, *workshop* dan *briefing* terhadap pegawai (Hamali, 2018). Dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai dalam setiap pekerjaan harus dihubungkan dengan pendidikan dan pelatihan (Chatab, 2007). Pendidikan dan pelatihan merupakan kebutuhan penting suatu pekerjaan yang dapat menentukan dan menghubungkan antara pengetahuan dengan keterampilan atau keahlian berdasarkan kegiatan yang sebenarnya dilakukan pada pekerjaan (Marwansyah, 2014). Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kebutuhan suatu pekerjaan yang penting untuk memperbarui pengetahuan dan kemahiran seseorang, sedangkan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin, agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya (Mangkunegara, 2007).

Airnav Indonesia cabang Surabaya juga melaksanakan evaluasi, apakah pelatihan, sosialisasi, *workshop* dan *briefing* yang diselenggarakannya telah merata kepada seluruh pegawai dan memberikan motivasi serta terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi merupakan keinginan dalam pribadi manusia yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (faktor intrinsik) dan faktor dari luar (faktor ekstrinsik). Motivasi juga menggerakkan pribadi seseorang dalam mencapai tujuan organisasi (Zainun, 2004).

Pemberian motivasi kepada pegawai dapat mendorong semangat dan gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktifitas pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya (Zainun, 2004).

Adapun masalah yang muncul yaitu kemampuan pegawai yang secara umum terkesan rendah yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah pula. Berdasarkan hasil studi awal dengan metode wawancara terhadap pegawai Airnav Indonesia cabang Surabaya ditemukan bahwa: (1) Belum optimalnya responsivitas pegawai, yaitu terdapat beberapa pegawai yang kurang tanggap terhadap kebutuhan organisasi dan kepentingan publik, tidak memiliki prioritas dalam melaksanakan tugas; (2) Masih terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas. Keterbatasan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing, sehingga target organisasi tidak dapat tercapai secara optimal; (3) Kurangnya koordinasi antar unit pelayanan yang terkait satu dengan yang lainnya. Akibatnya, sering terjadi tumpang tindih ataupun pertentangan kebijakan antara satu unit pelayanan dengan unit pelayanan lain yang terkait; (4) Belum menjalankan visi dan arah strategi organisasi secara jelas dan sesungguhnya mengenai kualitas pelayanan; (5) Kerjasama/ *team work* dilingkungan organisasi pada umumnya belum terlihat dan belum ditampilkan secara nyata; (6) Kedisiplinan dan keteraturan kerja pegawai masih rendah, terbukti masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor untuk bekerja; (7) Dedikasi dan loyalitas pegawai masih rendah, bahkan ada pegawai yang salah dalam menerapkan loyalitas hanya ditujukan kepada atasannya, tetapi tidak loyal terhadap visi, misi, dan tugas organisasinya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai *Air Traffic Controller* di Airnav Indonesia cabang Surabaya.

## 2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai *Air Traffic Controller* di airnav indonesia cabang Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 35 pegawai *Air Traffic Controller*. Subjek penelitian dipilih dari populasi dengan sengaja dan berdasarkan pertimbangan menyeluruh. Peneliti menggunakan

instrumen berupa lembar observasi dan kuesioner tertutup yang berupa pertanyaan variabel motivasi dan memberikan tes kepada subjek penelitian untuk diselesaikan.

Peneliti mengembangkan sejumlah pertanyaan dari indikator motivasi pada tabel 1 di bawah ini, yang digunakan sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh penilaian terkait tingkat motivasi pegawai *Air Traffic Controller* di Airnav Indonesia cabang Surabaya.

**Tabel 1. Instrumen Motivasi**

Indikator	Pertanyaan
Hasil kerja, keberhasilan atau prestasi	Hasil kerja pegawai meningkat
	Keberhasilan dalam penggunaan metode bagi pegawai
	Para pegawai memiliki prestasi
Pengakuan atau penghargaan	Para pegawai mendapat pengakuan atas kinerja
	Para pegawai mendapat penghargaan atas kinerja
Pekerjaan yang penuh tantangan	Para pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan yang menantang
Tanggung jawab yang lebih besar	Para pegawai bertanggung jawab dan pekerjaan
	Pekerjaan para pegawai selesai sesuai dengan batas waktu yang disepakati
Kemajuan dan pertumbuhan	Para pegawai memiliki ide untuk meningkatkan potensi dalam dirinya
	Para pegawai mengikuti proses kegiatan demi pertumbuhan potensi dalam dirinya

Sumber: Modifikasi dari Chatab (2007)

**Tabel 2. Instrumen Kinerja**

Aspek	Indikator
Mutu	Pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai sudah sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan
Kuantitas	Pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sudah sesuai dengan jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan
Ketepatan Waktu	Pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sudah sesuai dengan ketepatan waktu yang diberikan
Efektivitas Penggunaan Sumber Daya	Para pegawai memanfaatkan sumber daya dengan maksimal
Mandiri	Pegawai mampu bekerja secara mandiri maupun kelompok sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan
Berkomitmen	Pegawai memiliki komitmen untuk berkembang demi meningkatkan kualitas perusahaan

Sumber: Modifikasi dari Robbins & Coulter (2020)

Penelitian ini memaparkan data kuantitatif yang dikumpulkan berdasarkan instrumen penelitian yang telah disebarkan kepada pegawai *Air Traffic Controller* di Airnav Indonesia Cabang Surabaya. Data motivasi dan kinerja diperoleh dari hasil angket/kuesioner.

Peneliti mengkaji kebenaran atau hipotesis yang telah dirumuskan, data yang dikumpulkan atau diperoleh kemudian dianalisis. Dalam penelitian ini terdapat tiga pengujian hipotesis untuk menjawab tiga rumusan masalah yang diajukan. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi masing-masing koefisien variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, untuk

memudahkan perhitungan uji t peneliti menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 di bawah ini, diketahui skor rata-rata (*mean*) variabel motivasi adalah 55,7 dan variable kinerja adalah 65,4. Kemudian berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 3, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel motivasi kerja dengan hasil signifikansi  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai *Air Traffic Controller* di Airnav Indonesia cabang Surabaya.

**Tabel 3. Hasil Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

		Group Statistics				Independent Samples Test					
		Keterangan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean					
Motivasi	Motivasi	35	55.7714	5.95614	1.00677						
	Kinerja	35	65.4857	18.37257	3.10553						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
Motivasi	Equal variances assumed	59.132	.000	-2.976	68	.004	-9.71429	3.26465	16.22878	3.19979	
	Equal variances not assumed			-2.976	41.069	.005	-9.71429	3.26465	16.30704	3.12153	

#### 3.2. Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan Pratama (2020) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan peningkatan motivasi kerja. Turnip (2020) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Paais & Pattiruhu (2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Dalam hal ini motivasi memiliki tiga unsur yang saling berkaitan yaitu kebutuhan, dorongan, dan perangsang. Ketiga komponen ini sangat penting dan menjadi faktor penentu perilaku seseorang dalam bekerja. Pertama, pemahaman ini menekankan pada kekuatan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia termotivasi untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan lingkungan tertentu. Kedua, beberapa orang berperilaku dengan cara yang berorientasi pada tujuan atau perilaku mereka diarahkan pada suatu tujuan. Ketiga, adanya anggapan bahwa motivasi adalah orientasi sistem dimana kekuatan dalam diri seseorang dan lingkungannya memberikan umpan balik untuk memperkuat intensitas dorongan dan tujuan dan bukan untuk melakukannya. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena apa yang dimotivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Alfian et al., 2019). Sekalipun seorang pegawai memiliki kompetensi kerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya, hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh selama proses penelitian dan hasil analisis data untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai *Air Traffic Controller* di Airnav Indonesia cabang Surabaya. Hal ini diketahui berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi dan kinerja berdasarkan kolom signifikansi asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,04 atau signifikansi < 0,05. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai.

Manajemen penerbangan di Airnav Indonesia cabang Surabaya sebaiknya meningkatkan kualitas motivasi dan kompetensi pegawai seperti melakukan kegiatan *outbound* untuk melatih kebersamaan dan kerjasama dari karyawan sekaligus untuk refreshing dari kepenatan bekerja dan mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan *workshop/seminar* untuk mengembangkan kompetensi kerjanya.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Seperti menurut kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja pegawai.

#### 5. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada rekan – rekan yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini, dan terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan ilmu dalam proses penelitian. Ucapan terimakasih kepada Airnav Indonesia cabang Surabaya yang telah membantu dalam proses pengambilan data penelitian. Selanjutnya, terimakasih kami sampaikan kepada Jurnal Ilmiah Mandala Education dan Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka Surabaya yang telah berkontribusi dalam proses publikasi artikel ilmiah ini.

#### 6. DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M., Niswaty, R., Darwis, M., Arhas, S. H., & Salam, R. (2019). Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa Employee Motivation at the Secretariat of the Regional Representative Council of Gowa Regency. *Journal of Public Administration and Government*, 1, 44–54.
- Chatab, N. (2007). Profil Budaya Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia: strategi mengelola karyawan. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Server*).
- Mangkunegara, A. A. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pratama, G. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2020). *Management, Global Edition*. Pearson.
- Turnip, W. J. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT . XYZ. *Enrichment: Journal of Management*, 10(2), 39–43.
- Zainun, B. (2004). Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.