



Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Indonesia

Analysis of Factors Affecting the Performance of the Flight Inspector at the Airport Authority Indonesia

Hasanuddin

hasanuddin@gmail.com

Politeknik Penerbangan Makassar

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengkaji dan menganalisis kemampuan kerja, motivasi dan komunikasi yang secara nyata dan signifikan mempengaruhi kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dan (2) untuk mengkaji dan menganalisis faktor dominan dan signifikan yang mempengaruhi kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada operasional Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dengan populasi 47 orang Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Sampel penelitian menggunakan metode purposive sampling (30%) yaitu 47 responden. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskriptif penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai R, R² dan R² rata-rata memberikan pengaruh signifikan. Koefisien regresi (B) untuk variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan konstan koefisien regresi memberikan pengaruh signifikan. Sedangkan komunikasi (X3) tidak memberikan pengaruh signifikan. Variabel dominan dalam penelitian ini adalah motivasi (X2) yang memberikan pengaruh terhadap kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, setelah dilakukan pengujian dengan uji-F dan uji-t yang menunjukkan pengaruh sangat signifikan.

Kata kunci : Kinerja; Kompetensi; Motivasi; Komunikasi

ABSTRACT

The objectives of this study are: (1) to study and analyze work skills, motivation and communication which significantly and significantly affect the performance of the Flight Inspector at the Makassar Region V Airport Authority and (2) to assess and analyze the dominant and significant factors that affect the inspector's performance. Flight Authority Office Makassar Region V Airport. This research was conducted at the operation of the Flight Inspector at the Makassar Region V Airport Authority Office with a population of 51 Flight Inspectors at the Makassar Region V Airport Authority Office. The research sample used purposive sampling method (30%), namely 47 respondents. The data analysis used was descriptive to explain the characteristics of the respondent and the research descriptive, while to analyze the quantitative data using multiple regression analysis tools. This study examines the factors that affect the operational performance of the Flight Inspector at the Makassar Region V Airport Authority. The results showed that the average value of R, R² and R² had a significant effect. The regression coefficient (B) for the competency variable (X1), motivation (X2) and constant regression

coefficient gave a significant effect. Meanwhile, communication (X3) does not have a significant effect. The dominant variable in this study is motivation (X2) which has an influence on the performance of the Flight Inspector at the Makassar Region V Airport Authority, after testing with the F-test and t-test which shows a very significant effect.

Keywords: Performance; Competence; Motivation; Communication

1. PENDAHULUAN

Kemajuan pengetahuan dan teknologi di era globalisasi ini sangat memainkan peranan penting dalam menghadapi berbagai tantangan dan peluang untuk memanfaatkan potensi usaha dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya pada sektor perhubungan udara.

Besarnya jumlah penduduk Indonesia dan banyaknya pulau yang tersebar di wilayah Republik Indonesia merupakan potensi untuk mengembangkan industri jasa transportasi udara. Tingginya permintaan jasa transportasi udara dari tahun ke tahun tentunya membutuhkan tersedianya sarana dan prasarana transportasi udara, termasuk dengan meningkatnya frekuensi penerbangan baik angkutan udara niaga berjadwal maupun angkutan udara niaga tidak berjadwal termasuk dengan jenis pesawat yang beroperasi dari berkapasitas kecil, menengah dan berbadan lebar. Dalam dunia penerbangan yang menjadi perhatian serius yaitu terciptanya Keselamatan Penerbangan yang pada gilirannya zero accident atau zero insident. Agar kondisi keselamatan penerbangan selalu terjamin, maka sarana dan prasarana harus selalu dalam kondisi prima. Hal ini bisa tercipta jika pengawasan yang dilakukan oleh inspektur penerbangan yang berkompoten melakukan tugasnya dengan baik.

Dalam Undang Undang nomor 1 Tahun 2009 tentang penerbangan menugaskan Kepala Kantor Otoritas Bandar Udara untuk menjamin dan bertanggung jawab terhadap terciptanya Keselamatan Penerbangan di wilayah kerjanya, dimana untuk mewujudkan tugas tersebut para inspektur penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara melaksanakan pengawasan yang meliputi Audit, Inspeksi, monitoring, surveillance dan test. Kantor Otoritas Bandar Udara memastikan melalui kewenangan pengawasan dan pengendalian semua jasa penerbangan (Bandar Udara, Airlines, Airnav, dan perbengkelan pesawat) melaksanakan semua aturan-aturan yang dikeluarkan oleh Menteri Perhubungan dan Dirjen Perhubungan Udara serta regulasi yang telah diterbitkan oleh ICAO (International Civil

Aviation Organization). Inspektur Penerbangan yang ada di Kantor Otoritas Bandar Udara bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki seperti Inspektur Keamanan Penerbangan, Inspektur Navigasi Penerbangan, Inspektur Angkutan Udara, Inspektur Bandar Udara, dan Inspektur Kelaikudaraan dan Pengoperasian Udara dengan level berdasarkan kompetensi dan pengalaman yang dimiliki. Berdasarkan uraian di atas, memberikan gambaran betapa besar peran dan tanggung jawab para Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara, untuk menjamin keselamatan penerbangan di wilayah kerjanya. Demikian halnya dengan Inspektur penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang mempunyai tanggung jawab pengawasan di wilayah kerjanya sebanyak 24 (dua puluh empat) Bandar Udara yaitu Bandar Udara Hasanuddin Makassar, Aroepala Selayar, Pongtiku Tana Toraja, Lagaligo Palopo, Andi Jemma Masamba, Sorowako, Arung Palakka Bone, Seko, Rampi, Sumarorong, Mamasa, Tampa Padang Mamuju, Mutiara Sis Al Jufri Palu, Syukuran Aminuddin Amir Luwuk, Sultan Bantilan Toli Toli, Pogogul Buol, Tanjung Api Ampana, Kasiguncu Poso, Morowali, Haluoleo Kendari, Betoambari Bau-Bau, Sugimanuru Raha, Maranggo Tomia, Sangia Nibandera Kolaka, Matahora Wakatobi. Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Makassar yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang melaksanakan pengawasan di wilayah kerjanya. SDM yang ada jumlahnya terbatas jika dibandingkan dengan luasnya wilayah kerja, untuk menjamin terwujudnya keselamatan penerbangan maka pengambil kebijakan senantiasa berupaya dengan terus memberikan peningkatan kemampuan yang handal, mandiri dan profesional sesuai dengan tingkat motivasi kerja yang diberikan, sehingga aktivitas kerja mudah dikomunikasikan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi (Setiyanto, 1998; Budiarto, 1999; Asnul, 2000; Hasibuan, 2000; Indriyani, 2000; Mardiasmo, 2003; Shulman, 2003).

Faktor yang mendasar selain SDM yang terbatas (Melaway, 1999; Sutrisno, 2003)

mempengaruhi kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang perlu mendapat sorotan agar kinerja Inspektur meningkat dalam pelaksanaan tugas operasional seperti yang diharapkan adalah:

1. Kemampuan dari Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar perlu ditingkatkan baik pendidikan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi agar para inspektur penerbangan dapat melaksanakan tugas dengan baik (Dessler, 1993; Arief, 2003).

2. Memberikan motivasi kerja kepada Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar secara kolektif untuk mendorong dan mendukung aktivitas kerja yang dilakukan sesuai dengan tingkat kemampuan kerja yang dimilikinya. Motivasi yang diberikan tersebut adalah pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, penghargaan, pemberian rasa aman dan pemenuhan kebutuhan psikologis agar semua Inspektur dapat melaksanakan tugas yang lebih baik (Ermaya, 2000; Robbins, 2003)).

3. Mampu mengkomunikasikan aktifitas kerjanya untuk dapat memecahkan berbagai persoalan kerja yang dihadapi oleh setiap Inspektur secara kolektif. Komunikasi dimaksud adalah komunikasi vertikal (Hamid, 1999; Suratman, 2001) (antara atasan dan bawahan), komunikasi horizontal (antara inspektur dengan inspektur seprofesi) dan komunikasi eksternal (antara inspektur penerbangan dengan auditan/jasa penerbangan).

Berdasarkan hal tersebut di atas maka perlu dilakukan suatu kajian atau penelitian yang secara mendalam dengan melakukan suatu penganalisaan secara pembuktian mengenai pengaruh faktor-faktor dan peningkatan kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

2. METODE

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, berlangsung selama 3 (tiga) bulan, dimulai pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2020.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas (Arikunto, 2000; Donald, 2001). Metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner dilaksanakan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid mengenai variabel yang diteliti yaitu kemampuan, motivasi dan komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

d. Dokumentasi

Dokumentasi diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden merupakan profil objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 47 (empat puluh tujuh) orang Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri responden mulai dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan dan golongan.

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar berdasarkan tanggapan responden inspektur penerbangan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Variabel bebas (X) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja inspektur sebagai variabel terikat (Y) terdiri dari kemampuan, motivasi dan komunikasi

Berdasarkan deskripsi responden dan deskripsi variabel penelitian di atas, maka data-data yang selanjutnya dilakukan pengolahan data melalui persamaan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 10.0, maka didapatkan hasil cetakan yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$Y = 60.552 + 1.699X_1 + 3.994X_2 + 0.442X_3$
dimana Y = kinerja, X_1 =variable kemampuan, X_2 =varabel motivasi dan X_3 =variable komunikasi

Pembahasan hasil penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja inspektur Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah kemampuan kerja, motivasi dan komunikasi. Lebih jelasnya dapat dilihat uraian pembahasan berikut ini:

1. Pengaruh Kemampuan (X_1) Terhadap Kinerja

Kemampuan dalam dunia kerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh setiap inspektur dalam melakukan pekerjaan operasional, baik bersifat teknis, praktis dan taktis dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara handal, mandiri dan profesional, sehingga kontrol operasional dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai baik secara spesifik maupun secara kolektif memerlukan kemampuan kerja (Dessler, 1993; Arief, 2003).

Kemampuan yang dimiliki oleh setiap inspektur penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar sangat ditentukan oleh jenjang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi. Setiap inspektur akan berbeda dalam memiliki kemampuan kerja. Tentu ada inspektur yang memiliki kemampuan tinggi apabila pegawai tersebut memiliki jenjang pendidikan yang tinggi, dengan banyaknya keterampilan yang dikuasai sesuai dengan pengalaman kerja yang pernah dialami dan memiliki tingkat penguasaan teknologi yang tinggi, baik penguasaan teknologi

teknis, komunikasi dan informasi. Demikian pula masih banyak inspektur yang belum optimal tingkat penguasaan teknologi yang tinggi, baik penguasaan teknis, komunikasi dan informasi. Demikian pula masih banyak inspektur penerbangan yang belum optimal tingkat kemampuan kerjanya, karena jenjang pendidikannya masih rendah, tingkat keterampilan yang dimiliki belum memadai, masih baru dalam menghadapi uraian tugas di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dan belum menguasai teknologi yang digunakan dalam dunia kerjanya. Hal ini yang menyebabkan adanya perbedaan kemampuan kerja diantara masing-masing pegawai secara kolektif.

Kenyataan bahwa kemampuan dari setiap pegawai masih perlu ditingkatkan agar mudah dalam menghadapi dunia kerja yang semakin menuntut adanya kualitas inspektur yang handal, mandiri dan profesional menjalankan dinamika kerja yang terus dinamis dengan perkembangan. Kemampuan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja, khususnya dalam memberikan pelayanan dan pengawasan, merasa puas atas pelayanan dan pengawasan, mampu mengatasi segala permasalahan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, disarankan agar setiap inspektur memahami pentingnya kemampuan kerja untuk diamankan dalam berbagai aplikasi kerja.

Secara konkrit kemampuan berpengaruh terhadap kinerja inspektur penerbangan kantor otoritas bandar udara wilayah V Makassar. Terbukti dengan kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap inspektur, mampu menjalankan segala aktivitas dinamika kerja, baik yang bersifat teknis, operasional dan taktis, kemampuan menjalankan aktivitas tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap inspektur. Kemampuan inspektur tersebut didukung oleh jenjang Pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang dimiliki oleh

Setiap inspektur dengan tingkat perbedaan yang bervariasi, sehingga memberikan nuansa saling mendukung dan saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja inspektur penerbangan kantor otoritas bandar udara wilayah V Makassar.

Berdasarkan tanggapan responden yang menyatakan inspektur memiliki kemampuan yang cukup dan mempengaruhi pelayanan dengan tingkat persentase tanggapan responden sebesar 61.7% dan setelah dilakukan uji regresi secara keseluruhan variabel bebas memberikan pengaruh signifikan.

Konsep dan teori yang mendukung dikemukakan oleh Sztompka (2003) menjelaskan bahwa kemampuan kerja dari individu sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi kerja dengan dinamika kerja yang kompleks dan penuh dengan persaingan untuk menunjukkan kemampuan yang unggul dan menguntungkan (competency advantage) yang tercermin dari kemampuan daripada individu sumber daya manusia yang memiliki jenjang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Kaitan dengan penelitian terdahulu yaitu Arief Mappagiling (2003) memiliki persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu pada variable bebas yang diteliti (motivasi, kemampuan kerja, dan komunikasi). Sedangkan perbedaannya dalam penelitian terdahulu adalah kemampuan kerja adalah faktor yang dominan sedangkan pada penelitian ini faktor dominan yang dihasilkan adalah motivasi, perbedaan lainnya obyek penelitian (tempat, waktu, sampel dan hasil penelitian).

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja

Setiap inspektur yang bekerja menuntu adanya pemberian motivasi dalam menghadapi dinamika kerja yang terus meningkat. Motivasi tersebut diperlukan untuk dapat mendorong, merangsang dan mendukung atas aktivitas kerja yang dilaksanakan setiap hari (Ermaya, 2000; Robbins, 2003). Motivasi yang diperoleh setiap inspektur dapat berasal dari dalam dan dari luar diri individu setiap inspektur. Sangat diharapkan pengambil keputusan untuk dapat memberikan suatu kebijakan pemberian motivasi kepada setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Terlihat perbedaan dalam suatu organisasi atau instansi terhadap pegawai yang mendapat pemberian motivasi dengan inspektur yang tidak mendapat pemberian motivasi.

Inspektur yang mendapat pemberian motivasi akan memperhatikan peningkatan aktivitas kerjanya yang tinggi dibandingkan dengan inspektur yang menginginkan pemberian motivasi berupa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, pemenuhan kebutuhan sosial, pemberian penghargaan, jaminan keamanan dan pemenuhan kebutuhan fisiologis untuk menghadapi dinamika kerja yang terus meningkat seiring dengan tuntutan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja inspektur terlihat dari pemberian pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang tercermin dari aktivitas kerja yang ditunjukkan inspektur seperti inspektur menginginkan untuk bekerja secara serius, ingin berprestasi, ingin mendapat promosi jabatan yang tinggi, berkeinginan untuk meningkatkan tingkat pendidikannya, berusaha untuk menguasai bidang kerja yang ditekuninya. Semua ini merupakan wujud dari aktualisasi diri yang menjadi motivasi untuk bekerja.

Kebutuhan sosial juga sangat memotivasi setiap inspektur untuk bekerja, terlihat dari keinginan setiap inspektur untuk mengembangkan adanya keharmonisan kerja, meningkatkan kerjasama kerja diantara masing-masing inspektur, meningkatkan kerjasama kerja diantara masing-masing inspektur, melakukan hubungan yang interaktif dan efektif dalam menangani aktivitas kerja sehari-hari.

Setiap inspektur juga membutuhkan adanya pemberian penghargaan sebagai motivasi dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Penghargaan yang dimaksud adalah inspektur akan termotivasi apabila mendapat pengakuan atas apa yang dikerjakannya, senang dipuji terhadap keberhasilan yang dicapai dan sangat butuh untuk dihormati sebagai bagian dari individu sumber daya organisasi kerja.

Melaksanakan aktivitas kerjanya, inspektur akan merasa termotivasi dalam bekerja apabila kondisi kerja tersebut aman dan tidak beresiko karenanya inspektur membutuhkan adanya motivasi rasa aman dan selamat atas segala aktivitas kerja yang dilakukannya.

Demikian pula disadari bahwa setiap inspektur bekerja setiap hari mengeluarkan energi dan berbagai kreasi tampilan semangat

untuk menghadapi dinamika kerjanya, sehingga setiap inspektur butuh pemenuhan kebutuhan psikologis (fa'ali) sebagai motivasi untuk bekerja. Bentuk-bentuk kebutuhan psikologis tersebut adalah tersedianya makanan dan minuman, pemberian pakaian yang digunakan bekerja sehari-hari serta pemberian kompensasi (gaji pokok, insentif, tunjangan dll) yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah setiap inspektur.

Secara konkrit terlihat motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, setiap pegawai akan bekerja secara serius dan produktif apabila mendapat motivasi berupa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan social, pemberian penghargaan, jaminan keamanan dan pemenuhan kebutuhan fisiologi. Kenyataan tersebut yang menyebabkan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur penerbangan kantor otoritas bandar udara wilayah V Makassar.

Berdasarkan tanggapan responden yang menyatakan bahwa Inspektur penerbangan telah puas atas motivasi yang diberikan dan mempengaruhi kerjanya dengan tingkat persentase 70,2 %, dan setelah dilakukan uji regresi secara keseluruhan variable bebas, memberikan pengaruh signifikan,

Konsep dan teori yang mendukung dikemukakan oleh Robin (2003) menyatakan bahwa teori motivasi yang paling dikenal baik adalah hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menghipotesakan bahwa dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan sebagai berikut :

- a. Aktualisasi diri
- b. Pemenuhan kebutuhan sosial
- c. Pemberian penghargaan
- d. Jaminan Keamanan
- e. Pemenuhan kebutuhan fisiologi.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi.

Uraian di atas berkaitan dengan peneliti terdahulu yaitu hasil penelitian Saharuddin (2003) dan Djafar Esfa (2004) yang memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan dengan penelitian Saharuddin terletak pada variable bebas yang diteliti yaitu motivasi dan kemampuan kerja, sedangkan peneliti Djafar Esfa terletak pada variable bebas (motivasi dan kemampuan kerja) persamaan lain dengan penelitian ini yaitu sama-sama memiliki variable dominan yaitu motivasi. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti terdahulu yaitu obyek penelitian (tempat, waktu, sampel penelitian)

3 Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap kinerja.

Dinamika kerja modern menuntut adanya tingkat kordinasi yang tinggi, tuntutan tersebut membutuhkan komunikasi baik komunikasi antara sesama inspektur penerbangan, stakeholders, maupun pimpinan dan bawahan atau sebaliknya (Hamid, 1999; Suratman, 2001). Bentuk – bentuk komunikasi ini berpengaruh terhadap kinerja inspektur.

Berdasarkan dari tanggapan responden menyatakan bahwa komunikasi yang diterapkan inspektur penerbangan sudah baik dan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan tingkat posentase tanggapan sebesar 53,3 %. Namun setelah diuji regresi secara keseluruhan variable bebas, komunikasi memberikan pengaruh tidak signifikan. Dalam keseharian inspektur dalam melaksanakan tugasnya komunikasi tidak terlalu dominan karena inspektur dilapangan cenderung bekerja dengan mempergunakan ceck list yang berisi pertanyaan- pertanyaan dan harus dijawab oleh auditan, dan seelah melaksanakan tugas inspektur membuat laporan tertulis kepimpinan, sehingga inspektur jarang berkomunikasi.

Konsep dan teori yang mendukung dikemukakan oleh Jayanti (2004) memberikan batasan yang dimaksud dengan komunikasi kerja adalah serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan antara satu individu sumberdaya manusia lainnya yang dilakukan dengan cara berkomunikasi, baik komunikasi horizontal maupun komunikasi vertikal dankomunikasi eksternal.

Kaitan dengan penelitian terdahulu yaitu Arief (2003) memiliki persamaan dan perbedaan,

persamaannya yaitu pada variable bebas yang diteliti (motivasi, kemampuan kerja dan komunikasi), sedangkan perbedaannya yaitu pada factor dominan yang dihasilkan dan obyek penelitian (tempat, waktu, sampel penelitian, dan hasil penelitian).

4. KESIMPULAN

Variabel bebas faktor-faktor yang berpengaruh yaitu kemampuan, motivasi dan komunikasi setelah diuji secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motifasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja inspektur penerbangan, sedangkan komunikasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Artinya peningkatan kinerja inspektur sangat ditentukan oleh motivasi yang diberikan baik motivasi aktualisasi diri, pemenuhan kebutuhan sosial, pemberian penghargaan, adanya jaminan keamanan kerja dan pemenuhan kebutuhan fisiologis, didukung dengan tingkat kemampuan yang dimiliki berdasarkan jenjang, pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi. Di samping itu, penerapan komunikasi dalam dinamika kerja baik antara pimpinan dan bawahan, bawahan dengan bawahan ataupun antar instansi satu dengan instansi lainnya diperlukan namun setelah diuji ternyata tidak terlalu besar pengaruhnya terhadap kinerja inspektur penerbangan kantor otoritas bandara wilayah V Makassar.

Motivasi yang memberikan pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Dengan terpenuhinya motivasi aktualisasi diri inspektur, kebutuhan social, pemberian penghargaan, jaminan keamanan dan pemenuhan kebutuhan fisiologis akan memberikan pengaruh terhadap kinerja inspektur yang ditunjukkan dengan prestasi kerja yang diraih oleh setiap inspektur secara aktual sesuai dengan penilaian pimpinan dalam melakukan aktivitas kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Daftar Pustaka

- Arief Mappagiling. (2003). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pengujian Kendaraan Bermotor pada Unit Pelaksana Teknis Perhubungan Propinsi Sulawesi Selatan. Tesis Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar.
- Arikunto. (2000). Teknik Penarikan Sampel. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Asnul, Syahban. (2000). Sumber Daya Manusia. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Budiarto, Dharmala. (1999). Kualitas SDM dalam Kemampuan Kerja. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. (1993). Management Personalia and Communication in Performance. Cetakan kedelapan penerbnit Erlangga, Surabaya.
- Donald McEachern, Thomas. (2001). Variables X and Y Prospective Theories. <http://www.journalperformanceappraisin g.com.id>.
- Ermaya Santika. (2000). Motivasi: Suatu Pengantar dalam Tinjauan Peningkatan Kinerja SDM. Penerbit Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Hamid, Radjapati. (1999). Komunikasi – Jalin Keakraban Kerja. Penerbit Mustika, Malang.
- Hasibuan, SP., Malaju. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriyani, Siska. (2000). Kemampuan SDM Era Globalisasi. Penerbit Eka Persada, Jakarta.
- Jayanti, Mandasari, 2004. Komunikasi Efektif dalam Dunia Kerja. Penerbit Sinar Baru, Surabaya.
- Malaway, Yosfar. (1999). Kompetensi Sumber Daya Manusia Abad Milenium. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mardiasmo. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kinerja. Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Robbins, Stephan, P. (2003). Kumpulan Teori-teori Motivasi. Jilid I, Edisi Kedua, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Setiyanto, Arifin. (1998). Pengukuran dan Penilaian Kinerja. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Shulman, Gafur. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Suratman, Sanusi. (2001). Komunikasi-Keeratan Tali Persaudaraan. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Sutrisno, Nursyahbani. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.