

PERBEDAAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERLATAR BELAKANG KEDIRGANTARAAN DAN NON KEDIRGANTARAAN

Indryana Mandraeny¹⁾

¹⁾Manajemen Transportasi Udara, STTKD Yogyakarta

¹⁾indryana@sttkd.ac.id

Abstract

In running managerial effort toward Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan (STTKD) Yogyakarta, motivation achieved from admission selection of prospective employee is considered important because it can determine the performance of the candidate in the three-month orientation period set by the institution. With the existence of two employee backgrounds needed by STTKD namely aerospace and non-aerospace, this study aims to determine differences in the influence of motivation on the performance of employees with aerospace and non-aerospace backgrounds. Using secondary data in the form of the value of each motivation on the entrance selection and the orientation period performance obtained from the STTKD personnel section, this study was analyzed using regression analysis to obtain the influence values in both groups of employees. The independent variable is motivation and the dependent variable is performance. Respondents were all STTKD employees in 2014 totaling 33 people (10 people from aerospace backgrounds and 23 people from non-aerospace backgrounds). The results of the analysis show there are differences in the effect of motivation on employee performance, with greater value for employees with aerospace background (60%), while for employees with non-aerospace background only 25%.

Keywords: *influence, motivation, performance, aerospace*

Pendahuluan

Karyawan memegang peranan penting sebagai salah satu aset sumber daya manusia di badan STTKD. Sebagai sebuah organisasi, keberhasilan STTKD dapat diukur melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusianya yang dipandang sebagai aset yang diberdayakan untuk kebutuhan dan tujuan. Oleh karena itu, penting untuk mengaplikasikan fungsi manajerial dan operasional terkait pengawasan kepada para pengajar dengan pemahaman utuh bahwa tindak manajerial dalam suatu badan usaha akan memberi pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada. Melalui proses kegiatan manajerial, diharapkan setiap individu maupun kelompok dalam hal ini karyawan, dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai standar yang diberlakukan dalam mencapai tujuan (Nawawi, 2006).

Pengawasan termasuk penilaian terhadap kinerja karyawan dilakukan demi menjaga mutu pelayanan operasional di lingkungan STTKD yang dimulai dari seleksi masuk berupa tes tertulis. Setelah dinyatakan lulus tahap seleksi ini, maka akan dilanjutkan ke tahap berikutnya, yakni masa orientasi yang wajib dijalani oleh setiap karyawan yang diterima. Mekanisme pelaksanaan penilaian kinerja di tahap ini dilakukan sebagai tahap akhir dari sistem perekrutan karyawan.

Motivasi telah menjadi penggerak seseorang dalam melakukan sesuatu, termasuk melamar pekerjaan. Tak dipungkiri, motivasi dapat menentukan seseorang nantinya dalam bagaimana ia bekerja. Karyawan yang bekerja untuk STTKD terdiri dari dua kelompok, yakni yang berlatar belakang kedirgantaraan dan non kedirgantaraan. Masing-masing latar belakang tersebut dibutuhkan untuk menyokong kebutuhan tenaga profesional di bidang akademik maupun keterampilan kedirgantaraan guna tercapainya tujuan organisasi. Kedua kelompok sumber daya

manusia ini memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja, sehingga kemungkinan ada perbedaan hasil antar kelompok kerja.

Oleh karena itu, analisis tentang perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berlatar belakang kedirgantaraan dan non kedirgantaraan di Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan perlu dilakukan. Hal ini demi kepentingan manajemen dan pengawasan mutu sumber daya manusia, khususnya di antara dua golongan karyawan tersebut.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Haisbuan, 2009). Menurut Mangkunegara (2010), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kinerja

Kinerja yang merupakan singkatan dari kinetika energi kerja (Wirawan, 2009) didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil produktifitas kerja yang dicapai sumber daya manusia secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Srimindarti, 2006; Mangkunegara, 2001). Pendefinisian kinerja juga digambarkan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Lebih spesifik kinerja tersebut dikategorikan dalam penampilan individu maupun kerja kelompok personel, yang wujud hasil karyanya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara mengenai suatu hal yang kebenarannya masih perlu pengujian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₁: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berlatar belakang kedirgantaraan

H₂: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berlatar belakang kedirgantaraan

H₃: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berlatar belakang non kedirgantaraan

H₄: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berlatar belakang non kedirgantaraan

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk jenis kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder, berupa nilai motivasi dan nilai kinerja karyawan berlatar belakang kedirgantaraan dan non

kedirgantaraan. Data-data tersebut diperoleh dari bidang administrasi umum yang menangani penyimpanan berkas yang berhubungan dengan sumber daya manusia STTKD.

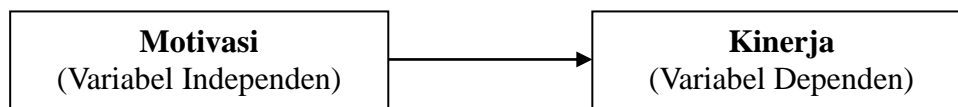
Sasaran Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang pernah mengikuti masa orientasi dan masih aktif bekerja di lingkungan STTKD. Jumlah karyawan tersebut sampai dengan akhir tahun 2014 adalah 33 orang, tercatat 10 orang berlatar belakang kedirgantaraan dan sisanya (23 orang) berlatar belakang non kedirgantaraan. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel total atau sensus karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Sebagai data yang bersifat sekunder, maka dilakukan pula wawancara pada pejabat yang melakukan penilaian baik motivasi saat seleksi masuk maupun kinerja pada masa orientasi. Wawancara dilakukan untuk memberi kepastian dan penegasan bahwa penilaian tersebut telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di STTKD. Pejabat yang dimaksud adalah wakil ketua bidang administrasi, keuangan, dan personalia.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi, yaitu dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan. Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi, yaitu dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Model penelitian diilustrasikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hubungan Variabel Independen-Dependen

Variabel motivasi melingkupi dorongan dari dalam dan dari luar (intrinsik-ekstrinsik) yang dirancang pada tes masuk karyawan. Indikator-indikatornya adalah iklim kerja, kompetisi, pengakuan, ketertarikan, gaji dan intensif, serta keinginan untuk berkembang. Variabel kinerja terdiri dari delapan aspek, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan (khusus pemangku jabatan).

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi apakah variabel motivasi memiliki hubungan yang memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja. Variabel motivasi disimbolkan sebagai X dan variabel kinerja disimbolkan sebagai Y, sehingga analisisnya ditampilkan dalam Persamaan (1).

$$Y = a + bX \dots\dots\dots (1)$$

dengan a adalah konstanta dan b adalah koefisien regresi.

Pembahasan seputar ada tidaknya pengaruh dilihat dari hasil analisis uji t. Selain itu, jika terdapat pengaruh, besar pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Berlatar Belakang Kedirgantaraan

Nilai *Multiple R* sebesar 0,7745 positif menandakan adanya korelasi antara variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) untuk karyawan dengan latar belakang kedirgantaraan. Nilai *R Square* 0,5998 (dibulatkan menjadi 0,6) atau 60% memberi arti bahwa variabel motivasi memberi pengaruh sebesar 60% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Dengan nilai koefisien korelasi positif, dapat ditetapkan bahwa jika salah satu variabel mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan satu satuan pada variabel lainnya. Begitu pun sebaliknya, jika salah satu variabel mengalami penurunan nilai satu satuan, maka akan membuat nilai variabel lainnya menurun satu satuan. Nilai korelasi sebesar 0,7745 dikategorikan tinggi, sehingga hubungan antar variabel motivasi dan variabel kinerja untuk karyawan berlatar belakang kedirgantaraan tergolong kuat.

Hasil regresi linear menghasilkan persamaan $Y = 144,417 + 0,815X$. Melalui persamaan ini, diketahui bahwa tanpa motivasi, maka nilai kinerja karyawan sebesar 144,417 satuan. Selain itu, apabila motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula senilai 0,815 satuan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Berlatar Belakang Non Kedirgantaraan

Nilai *Multiple R* sebesar 0,5014 positif menandakan adanya korelasi antara variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) untuk karyawan dengan latar belakang non kedirgantaraan. Nilai *R Square* 0,2514 (dibulatkan menjadi 0,25) atau 25% memberi arti bahwa variabel motivasi memberi pengaruh sebesar 25% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Dengan nilai koefisien korelasi positif, dapat ditetapkan bahwa jika salah satu variabel mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan satu satuan pada variabel lainnya. Begitu pun sebaliknya, jika salah satu variabel mengalami penurunan nilai satu satuan, maka akan membuat nilai variabel lainnya menurun satu satuan. Nilai korelasi sebesar 0,5014 dikategorikan tinggi, sehingga hubungan antar variabel motivasi dan variabel kinerja untuk karyawan berlatar belakang kedirgantaraan tergolong kuat.

Hasil regresi linear menghasilkan persamaan $Y = 78,02 + 0,12X$. Melalui persamaan ini, diketahui bahwa tanpa motivasi, maka nilai kinerja karyawan sebesar 78,02 satuan. Selain itu, apabila motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula senilai 0,12 satuan.

Perbedaan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Berlatar Belakang Non Kedirgantaraan

Nilai koefisien korelasi 0,7745 untuk karyawan berlatar belakang kedirgantaraan dan 0,5014 untuk karyawan berlatar belakang non kedirgantaraan secara bersamaan menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, pada kenyataannya, pengaruh 60% pada karyawan dengan latar belakang kedirgantaraan lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pengaruh dengan nilai 25% pada karyawan dengan latar belakang non kedirgantaraan. Namun, faktor atau variabel lain yang mungkin melatarbelakangi perbedaan tidak menjadi fokus penelitian ini.

Nilai *t* hitung pada masing-masing latar belakang yakni 7,719 dengan signifikansi 0,000 pada

karyawan berlatar belakang kedirgantaraan dan 6,516 dengan signifikansi 0,018 pada karyawan berlatar belakang non kedirgantaraan. Nilai-nilai ini membuktikan secara empiris bahwa model persamaan setiap persamaan regresi dapat digunakan sebagai prediksi untuk menentukan kinerja karyawan pada masa orientasi, baik yang berlatar belakang kedirgantaraan maupun non kedirgantaraan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berlatar belakang kedirgantaraan.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berlatar belakang non kedirgantaraan.
3. Terdapat perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai lebih besar untuk karyawan berlatar belakang kedirgantaraan (60%), sementara untuk karyawan berlatar belakang non kedirgantaraan hanya 25%.

Kesimpulan dari penelitian ini memberikan beberapa saran. Penting bagi manajerial STTKD untuk memperhatikan penilaian motivasi seleksi masuk pada karyawan karena terbukti motivasi memberi pengaruh pada kinerja masa orientasi, baik untuk karyawan dengan latar belakang kedirgantaraan maupun non kedirgantaraan. Saran lainnya yaitu untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat menelaah lebih lanjut dan rinci mengenai faktor atau variabel lain yang memberi pengaruh pada kinerja masa orientasi.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Srimindarti, C. 2004. Balanced Scorecard sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja. *Fokus Ekonomi*. 3(1).