

**PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, INSENTIF FINANSIAL DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA PERSONEL
(Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Strata Satu
Pada Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh

**Nama : Nanang Budiyanto Santosa Prayoga
NIM : 121.17.0008
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS AKI
SEMARANG
2019**



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : “PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, INSENTIF
FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PERSONEL (Studi Kasus Pada Pusat
Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat) ”

Penulis : Nanang Budiyanto Santosa Prayoga

NIM : 121.17.0008

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenjang : Strata Satu

Dosen Pembimbing I : Dr. Tri Purwani, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II : Yani Prihati, S.Si., M.Kom.

Telah disetujui dan diterima oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Semarang, 23 April 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

(Dr. Tri Purwani, S.E., M.M.)

(Yani Prihati, S.Si., M.Kom.)

NIDN. 0609027101

NIDN. 0602017001

Mengetahui

Kaprodi

(Puji Setya Sunarka, S.Pd., S.E., M.Si.)

NIDN. 0614098603

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : “PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, INSENTIF
FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PERSONEL (Studi Kasus Pada Pusat
Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat) ”

Penulis : Nanang Budiyanto Santosa Prayoga

NIM : 121.17.0008

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenjang : Strata Satu

Telah diuji dan dinyatakan LULUS oleh

Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis

Universitas AKI, 2019

Tim Penguji :

Tanda Tangan

1. Penguji I :

1.

2. Penguji II :

2.

3. Penguji III :

3.

Disahkan di Semarang, 23 April 2019

Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis

(Dr. Harries Arizonia Ismail, S.E., M.M., M.Kom.)

NIDN. 0618127802

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, INSENTIF FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PERSONEL (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat)” adalah hasil tulisan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin/tiru kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 23 April 2019

Penulis

(Nanang Budiyanto Santosa Prayoga)

NIM. 121.17.0008

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. Menggali mutiara dalam lumpur. Long life learning adalah keniscayaan.
Jadikan kemarin sebagai pelajaran, esok sebagai harapan, dan hari ini adalah kenyataan.
2. *Galih Asem (Dipenggalih tansah mesem).*
Jadikan kritikan sebagai motivasi untuk berbuat lebih baik.
3. *Kudu biso nemokke tipakke kuntul nglayang.*
Sesuatu yang belum dikerjakan tampak mustahil, namun menjadi yakin setelah berhasil melakukan dengan baik.

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Keluarga tercinta.
2. Sahabat-sahabat yang telah banyak mendukung.
3. Kedua Dosen Pembimbing skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena kasih dan anugerah-Nya, dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, INSENTIF FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PERSONEL (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat)”.

Saya yakin bahwa Tuhan Maha Berkehendak. Bimbingan dan pengayoman-Nya sangat terasa dalam kehidupan saya.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana pada Universitas AKI. Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, arahan, saran, petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati saya menghaturkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini :

1. Dr. Tri Purwani, S.E., M.M. selaku Rektor sekaligus Dosen Pembimbing I.
2. Yani Prihati, S.Si, M.Kom. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Dan Riset sekaligus Dosen Pembimbing II.
3. Dr. Harries Arizonia Ismail, S.E., M.M., M.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis sekaligus Dosen Penguji.
4. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas AKI.
5. Komandan Pusdikpenerbad Puspenerbad beserta seluruh jajarannya.
6. Dr. Danu Soesilowati, Sp.An., K.IC., *my beloved wife*.
7. Danang Kayun, Danang Ageng dan Daya Sampurna, *my wonderful boys*.

8. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran guna memberikan masukan, nasehat dan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat. Termasuk Mas Mukhlis yang angkringannya menyediakan nutrisi bagi mahasiswa Unaki dengan harga sangat terjangkau.

Melalui karya sederhana ini, sekali lagi saya menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa melimpahkan kasih dan karunia-Nya kepada kita seluruhnya.

Semarang, 23 April 2019

Penulis

(Nanang Budiyanto Santosa Prayoga)

NIM. 121.17.0008

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Pernyataan	iv
Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak	xvi
<i>Abstract</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Perilaku Organisasi.....	12
2.1.2 Kinerja	14
2.1.3 Pendidikan	18

2.1.4	Latihan.....	20
2.1.5	Insentif finansial	22
2.1.6	Lingkungan kerja fisik.....	25
2.2	Penelitian Terdahulu	29
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.4	Perumusan Hipotesis.....	31
2.4.1	Pengaruh Pendidikan dengan Kinerja	31
2.4.2	Pengaruh Latihan dengan Kinerja	32
2.4.3	Pengaruh Insentif finansial dengan Kinerja	33
2.4.4	Pengaruh Lingkungan kerja fisik dengan Kinerja	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Populasi dan Sampel	35
3.2	Variabel Penelitian	36
3.3	Definisi Operasional.....	37
3.4	Jenis dan Sumber Data	38
3.5	Metode Pengumpulan Data	39
3.6	Pengujian Instrumen Penelitian.....	39
3.7	Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PUSAT PENDIDIKAN PENERBANGAN ANGKATAN DARAT		47
4.1	Sejarah Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat	47
4.2	Tugas Pokok Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat (Pusdikpenerbad)	53
4.3	Lokasi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat	54
4.4	Sempana Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat	54

4.5	Visi dan Misi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat	54
4.6	Struktur Organisasi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat	56
4.7	Sistem Insentif Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		62
5.1	Hasil Penelitian	62
5.1.1	Karakteristik Responden	62
5.1.2	Statistik Deskriptif.....	64
5.1.3	Uji Instrumen.....	68
5.1.4	Uji Asumsi Klasik	71
5.1.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
5.1.6	Pengujian Hipotesis	77
5.1.7	Analisis Koefisien Determinasi.....	79
5.2	Pembahasan.....	80
5.2.1	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Personel	80
5.2.2	Pengaruh Latihan terhadap Kinerja Personel	81
5.2.3	Pengaruh Insentif finansial terhadap Kinerja Personel	82
5.2.4	Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Personel	83
BAB VI PENUTUP		84
6.1	Kesimpulan	84
6.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata-Rata Evaluasi Kinerja Personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat	5
Tabel 1.2 Prasurvey Personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat ...	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran	37
Tabel 5.1 Data responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	62
Tabel 5.2 Data responden berdasarkan Usia Responden	63
Tabel 5.3 Data responden berdasarkan Lama Bekerja Responden	63
Tabel 5.4 Hasil Jawaban Indikator Pendidikan.....	64
Tabel 5.5 Hasil Jawaban Indikator Latihan.....	65
Tabel 5.6 Hasil Jawaban Indikator Insentif finansial.....	66
Tabel 5.7 Hasil Jawaban Indikator Lingkungan kerja fisik.....	67
Tabel 5.8 Hasil Jawaban Indikator Kinerja.....	68
Tabel 5.9 Uji Validitas	69
Tabel 5.10 Uji Reliabilitas	70
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 5.12 Hasil Uji Glejser.....	72
Tabel 5.13 Uji Normalitas	74
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	75
Tabel 5.15 Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 5.16 Hasil Uji t.....	77
Tabel 5.17 Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat	56
Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas.....	73
Gambar 5.2 Uji Normalitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Tabulasi

Lampiran 3 Output SPSS

Lampiran 4 Data Pendukung Lainnya

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi pada personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat adalah terjadinya penurunan kinerja sejak tahun 2012 hingga 2017 yang dilihat dari pencapaian target rata-rata evaluasi yang tidak pernah mencapai target dan persentase pencapaiannya mengalami penurunan. Hal ini menyebabkan kinerja personel dianggap mengalami penurunan dimana berdasarkan hasil riset gap penurunan ini diduga dipengaruhi oleh factor pendidikan, latihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pendidikan, latihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat. Sampel yang digunakan adalah 145 orang personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat yang berkualifikasi Penerbang atau Harsabang dan Yanbangan dengan teknik *purposive sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi berganda.

Berdasarkan hasil pengujian, terbukti bahwa pendidikan, latihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat.

Kata kunci : Pendidikan, Latihan, Insentif finansial, Lingkungan kerja fisik, Kinerja Personel.

ABSTRACT

The problem that occurs in the personnel of the Army Aviation Education Center is the decline in performance from 2012 to 2017 which is seen from the achievement of the average evaluation target that never reaches the target and the percentage of achievement has decreased. This causes the performance of personnel is considered to have decreased where based on the results of the decline in the research gap is thought to be influenced by factors of education, training, financial incentives and physical work environment. Based on this phenomenon, this study aims to examine the effect of education, training, financial incentives and physical work environment on the performance of the Army Aviation Education Center personnel.

The population of this study was all personnel of the Army Aviation Education Center. The sample used was 145 personnel of the Army Aviation Education Center who qualified Aviator or Aircraft Maintainer and Flight Attendant with purposive sampling technique. The analysis used is multiple regression analysis.

Based on the results of testing, it is evident that education, training, financial incentives and physical work environment have a significant positive effect on the performance of the Army Aviation Education Center personnel.

Keywords: Education, Training, Financial Incentives, Physical Work Environment, Personnel Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan kinerja prajurit berbasis kompetensi adalah suatu metoda terkini di bidang ilmu perilaku, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (*human capital*) TNI dalam rangka mendukung terwujudnya *minimum essential force*. Mengingat sebagai bagian dari program reformasi birokrasi pemerintah, Kementerian Pertahanan RI telah mengadopsi sistem pengelolaan personel berbasis kompetensi, maka mau tidak mau TNI harus mengintegrasikannya ke dalam sistem pembinaan personel TNI.

Penyelenggaraan pertahanan negara bertumpu pada kekuatan (*strength*) dan kemampuan (*ability*) sumber daya manusia yaitu rakyat Indonesia baik militer maupun nirmiliter yang didukung oleh sistem senjata dan manajemen pertahanan yang handal, sehingga sumber daya manusia yang berkualitas merupakan pusat kekuatan (*centre of strength*) bagi pertahanan negara. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *refresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan

yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan (Badan Kepegawaian Negara, 2003).

Postur Pertahanan Negara disebutkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas bagi pertahanan negara didefinisikan ke dalam 3 (tiga) hal pokok yaitu sumber daya manusia yang tanggap (konseptual) dari segi akal (mind), yaitu sumber daya manusia yang memiliki konsep dan prinsip tentang damai dan perang yang diimplementasikan dalam doktrin pertahanan, sumber daya manusia yang tanggon (moral dan moril) dari segi jiwa (soul), yaitu sumber daya manusia yang memiliki jiwa atau karakter yang baik dan memiliki motivasi yang kuat dan sumber daya manusia yang trengginas (jasmani) dari segi fisik (body), yaitu sumber daya manusia yang memiliki kondisi tubuh/fisik yang sehat dan kuat (Peraturan Menteri Pertahanan RI Nomor Per/23/M/XII/2007 tanggal 28 Desember 2007).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat kritis sebagai aset utama dalam sebuah instansi. Performa atau kinerjanya di dalam sistem instansi dengan segala keunikannya yang sangat menentukan keberhasilan menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Untuk itu, instansi harus menyusun strategi pengelolaannya secara baik dan tertata dengan rapi untuk mendukung kinerja anggota instansi tersebut.

Kedudukan dan peran TNI-AD sebagai unsur utama kekuatan pertahanan di darat yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sesuai Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004, yaitu TNI dituntut untuk berperan aktif dalam menjaga dan mempertahankan kedaulatan NKRI dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Supaya dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

dengan baik, maka pembinaan personel TNI-AD diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (*human resource quality*), agar memiliki sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*) sehingga dapat memberikan pengabdian yang terbaik (*excellent service*) dan kinerja yang tinggi (*high performance*) bagi kejayaan bangsa dan Negara.

Dalam menegakkan kedaulatan negara, kebijakan pertahanan negara diarahkan pada peningkatan profesionalisme dan kemampuan TNI untuk melaksanakan pertahanan negara, yaitu melalui pemeliharaan kekuatan pokok minimum (*minimum essential force*), kesiapan alutsista (alat utama sistem persenjataan), dan terselenggaranya latihan secara teratur. Kedaulatan negara, pertahanan negara dan TNI merupakan tiga hal yang tidak bisa dipisahkan, karena dalam menyelenggarakan pertahanan negara demi menjamin tegaknya kedaulatan keutuhan NKRI, yang mejadi komponen utamanya adalah TNI. Karenanya membangun kinerja personel TNI dan jajarannya agar menjadi kuat, solid dan profesional adalah suatu keniscayaan saat ini (Susilo Bambang Yudhoyono, 2009).

Pembangunan kinerja personel TNI, khususnya TNI-AD saat ini tidaklah semudah seperti yang dikatakan, karena membangun TNI-AD sebagai sebuah organisasi militer yang besar membutuhkan perhatian dan kerjasama dari semua komponen bangsa, karena membangun TNI-AD membutuhkan adanya kebijakan, regulasi, anggaran dan pembenahan postur. Sementara kebijakan pengelolaan sumber daya pertahanan TNI-AD harus mengacu kepada strategi pertahanan negara agar penjabarannya bisa saling terintegrasi dengan matra-matra yang lain.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, faktor utama dari organisasi adalah manusia atau dalam hal ini adalah personel, karena hanya dengan adanya orang maka suatu organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya. Demikian pula halnya dengan TN-AD, pembinaan sumber daya manusia di TNI-AD di titik beratkan pada modernisasi aspek manusia dimana manusia ditempatkan pada posisi penting dalam organisasi TNI-AD. Dengan demikian maka pembinaan sumber daya manusia merupakan titik sentral dalam pembangunan kekuatan dan kemampuan TNI-AD yang diharapkan dapat menentukan keberhasilan TNI-AD melaksanakan tugas pokok. Mengacu kepada pemikiran ini maka pembinaan sumber daya manusia TNI-AD harus dilaksanakan secara konseptual, sistematis, bertahap, bertingkat dan berlanjut. Dalam konteks ini pembinaan harus dapat dilakukan dalam kondisi bagaimanapun, baik dengan dukungan penuh anggaran ataupun terbatasnya dukungan anggaran, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk hidup yang mempunyai kekhususan yaitu perasaan, pikiran serta akal budi dan pengetahuan yang bersifat dinamis, dengan kekhususan tersebut maka antara yang dibina dan yang membina mempunyai kemampuan untuk dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang sedang dihadapi sehingga memiliki performa yang optimal.

Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat atau disingkat Pusdikpenerbad adalah Badan Pelaksanaan Puspenerbad yang berkedudukan langsung di bawah Pusat Penerbangan Angkatan Darat. Tugas pokok Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat adalah Gardik (penyelenggaraan pendidikan) dan Jianbangdik (pengkajian dan pengembangan pendidikan) kecabangan Penerbangan Angkatan Darat dalam rangka mendukung tugas pokok

Puspenerbad baik pendidikan pembentukan, pendidikan pengembangan umum dan pendidikan pengembangan spesialisasi Penerbangan.

Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat juga menyelenggarakan latihan bagi perwira, bintara, tamtama. Permasalahan yang dihadapi oleh Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat saat ini adalah penurunan kinerja yang terjadi selama enam tahun terakhir. Hasil evaluasi kinerja rata-rata personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat terlihat dari Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rata-Rata Evaluasi Kinerja Personel
Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat

Tahun	Target Nilai	Nilai Rata-Rata	Persentase Pencapaian
2012	95	91	95,79
2013	95	94	98,95
2014	95	90	94,74
2015	95	89	93,68
2016	95	85	89,47
2017	95	84	88,42

Sumber :Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat, 2018

Hasil evaluasi kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat menunjukkan adanya penurunan kinerja dari tahun 2012 hingga 2017 terbukti dengan persentase pencapaian yang menurun setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat mengenai penurunan kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat, terdapat beberapa faktor yang dianggap berpengaruh terhadap penurunan kinerja tersebut.

Tabel 1.2
Prasurvey Personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat

No	Penyebab Turunnya Kinerja	Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Pelaksanaan pendidikan yang kurang efektif	30	22	73,33
2	Honor Gadik Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat merupakan yang terendah dibandingkan Pusdik lainnya	30	25	83,33
3	Dukungan kepangkatan kepada optimalisasi pekerjaan	30	23	76,67
4	Pelaksanaan latihan yang kurang tepat sasaran	30	22	73,33

Sumber : Hasil wawancara personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat, 2017

Data hasil prasurvey personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat yang disajikan di Tabel 1.2 menunjukkan adanya penyebab turunnya kinerja. Untuk dapat menjawab tantangan tugas yang semakin kompleks, maka Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat harus mampu melaksanakan pembenahan dan pemberdayaan sumber daya manusianya untuk dapat menciptakan personel Penerbad yang unggul dan profesional. Hal ini mengingat bahwa salah satu kunci untuk meningkatkan profesionalisme personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat, Semarang adalah dengan meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui peningkatan mutu pendidikan dan latihan, penyempurnaan pengembangan karier, serta kepemimpinan yang baik pada setiap lapisan jabatan.

Pendidikan Militer merupakan suatu pendidikan bagian penting bagi militer Indonesia. Tahap pertama ini disebut Pendidikan Dasar Militer (Kawah Candradimuka), artinya tahap penggodokan untuk masa peralihan dari sikap seorang sipil diubah menjadi sejatinya seorang militer sedangkan tahap kedua

adalah Pendidikan Dasar Golongan. Pendidikan dasar keprajuritan merupakan dasar pendidikan untuk membentuk pola pikir, pola sikap, dan pola tindak sebagai seorang prajurit. Pendidikan militer sarat dengan tempaan fisik yang keras dan berdisiplin tinggi, namun pembinaan fisik tidak identik dengan kekerasan. Pendidikan di militer adalah penggemblengan fisik yang terukur, bertingkat, bertahap, dan berlanjut. Tujuan dari penggemblengan fisik dalam pendidikan militer bertujuan untuk menciptakan sikap mental seorang prajurit yang tanggap, tanggon, dan trengginas. Tanggap berarti harus mampu tampil dan mahir pada tugasnya yang diimbangi dengan kemampuan dan intelegensi yang memadai. Tanggon berarti bermental dan bermoral tinggi serta siap ditugaskan di berbagai medan baik di udara, laut maupun darat. Trengginas, berarti memiliki jasmani dan rohani yang prima sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan tangkas (<https://tniad.mil.id/>, 2018). Keberhasilan dalam pendidikan akan membuat kinerja personel semakin baik.

Latihan bertujuan untuk membekali, memelihara dan meningkatkan kualitas personel pada dasarnya sudah dilaksanakan di lingkungan TNI-AD, hanya saja dalam konteks kekinian dan pengaruh lingkungan strategis latihan yang ada ditingkatkan mutunya dengan menghubungkan isu-isu di sekitar dunia pertahanan dengan materi dan kurikulum dunia militer. Apalagi kalau dikaitkan dengan *Revolution in Military Affairs* (RMA) dimana faktor perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat berpengaruh kepada sektor pertahanan sudah sewajarnya latihan di lingkungan TNI-AD dikembangkan dan disesuaikan dengan berbasiskan penguasaan teknologi, karena perkembangan RMA telah

mempengaruhi strategi dan taktik operasi (Media Informasi Kementerian Pertahanan, 2016). Bagi personel yang melaksanakan latihan, Pusat Pendidikan dipandang kurang terbuka ketika menyelenggarakan latihan karena dana latihan biasanya terbatas. Latihan yang dilakukan dari Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat dibagi dua yaitu:

1. Latihan yang diselenggarakan sendiri oleh Pusdikpenerbad
 - a. Latihan Perorangan Dasar (Latorsar)
 - b. Uji Terampil Perorangan (UTP) Umum
 - c. Latihan Perorangan Jabatan (Latorjab)
 - d. Uji Terampil Perorangan (UTP) Jabatan
 - e. Latihan Menembak Senjata Ringan (Latbakjatri)
 - f. Latihan Simulator Penerbang Pelatih (Bangtih)
 - g. Penataran *Door Gunner*
 - h. Penataran *Save and Rescue (SAR)* dan *Combat Save and Rescue (CSAR)*
 - i. Penataran Teknik Penyelenggaraan Latihan (Nikgarlat)
 - j. Penataran Tenaga Pendidik (Gadik)
2. Pelibatan Personel Pusdikpenerbad dalam latihan Satuan atas/Satuan lain
 - a. Penataran Keselamatan Terbang dan Kerja (Slambangja)
 - b. Latihan *Night Vision Google (NVG)*
 - c. Latihan Antar Kecabangan (Ancab)
 - d. Latihan *Garuda Shield*
 - e. Latihan *Survival*

Adanya insentif finansial tidak dapat dilepaskan dari kinerja personel. Personel membaktikan hidupnya demi tugas dan tanggung jawab, tetapi bagaimanapun, insentif finansial tetap menjadi kebutuhan personel untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Adanya insentif finansial yang memadai membuat para personel diharap mampu meraih kinerja yang baik dan bekerja secara efisien. Honor Gadik Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat merupakan yang terendah dibandingkan Pusdik lainnya di jajaran Angkatan Darat.

Faktor lain yang menentukan dalam membentuk kinerja personel yang unggul adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dalam TNI-AD, sebagai organisasi militer agar dapat menjadi organisasi yang kuat, solid dan profesional disamping telah melaksanakan pembinaan personelnnya. Lingkungan kerja fisik akan menunjang kinerja personel TNI-AD, namun implementasinya masih terasa kurang, hal ini bisa terlihat dari masih kurangnya fasilitas di lembaga pendidikan di lingkungan TNI-AD, seperti laboratorium bahasa sudah ketinggalan jaman. Dengan menaruh porsi yang lebih terhadap pembentukan lingkungan kerja yang lebih baik, diharapkan kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat akan semakin baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat riset gap yang memiliki hasil berbeda yaitu penelitian Astrayana dan Sriathi (2013), Sinaga (2014), dan Charity (2015) yang menyatakan latihan berpengaruh terhadap kinerja sedangkan penelitian Mangkunegara dan Agustine (2016) menyatakan latihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian juga terlihat pada variable insentif finansial, dimana hasil penelitian Astrayana dan Sriathi (2013) dan Charity (2015)

menyatakan insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja sedangkan hasil penelitian Dahyana dan Susanty (2017) menyatakan insentif finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil prasurvey, maka peneliti berniat melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, INSENTIF FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PERSONEL (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat adalah terjadinya penurunan kinerja sejak tahun 2012 hingga 2017 yang dilihat dari pencapaian target rata-rata evaluasi yang tidak pernah mencapai target dan persentase pencapaiannya mengalami penurunan. Hal ini menyebabkan kinerja personel dianggap mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara dengan personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat diduga bahwa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja ini adalah pendidikan, latihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat?

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat?
2. Bagaimana pengaruh latihan terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat?
3. Bagaimana pengaruh insentif finansial terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat.
2. Menganalisis pengaruh latihan terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat.
3. Menganalisis pengaruh insentif finansial terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan penelitian secara teoritis yaitu sebagai tambahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan pada khususnya adalah bidang sumber daya manusia untuk perilaku organisasi.

2. Kegunaan penelitian secara praktis yaitu untuk mendapatkan input (masukan) bagi pihak-pihak yang terkait dalam menganalisa faktor yang mempengaruhi kinerja personel Penerbad pada umumnya, Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat pada khususnya dan dapat menjadi pembanding pada penelitian yang akan datang.
3. Bagi kampus, penelitian ini dapat untuk menambah referensi perpustakaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi memperbaiki keefektifan organisasi. Duncan mengemukakan pengertian perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang menimbulkan pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Thoha, 2013).

Menurut Clumming, perilaku organisasi adalah suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penentuan berikut tindakan-tindakan pemecahan (Thoha, 2013). Hal ini menegaskan mengenai aktivitas semua orang dalam organisasi yang berurusan dengan upaya meningkatkan kemampuan serta keterampilannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, para kepala atau pimpinan cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar, karena pimpinanlah yang mengambil keputusan untuk mempengaruhi banyak orang dalam organisasi dan hampir seluruh aktivitas pegawai berorientasi manusia. Para kepala pimpinan

mewakili sistem administrasi atau sistem manajemen dan berperan untuk mendayagunakan perilaku organisasi sehingga dapat meningkatkan hubungan orang dengan organisasi. Dan berusaha menciptakan iklim yang sehat serta dinamis, bekerjasama secara produktif, dan menjadi orang-orang yang lebih produktif (Thoha, 2013).

Gibson et al (2006) menyatakan bahwa perilaku organisasi sebagai penggunaan teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan antropologi budaya untuk mempelajari persepsi, nilai-nilai, kapasitas belajar dan tindakan-tindakan individu ketika bekerja didalam kelompok dan didalam organisasi secara keseluruhan, penganalisisan dampak lingkungan luar atas organisasi dari sumber daya manusia, misi, tujuan dan strateginya (Djakarsih, 2014). Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara berfikir (*way of thinking*). Dalam hal ini perilaku dipandang sebagai bekerja pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Perilaku organisasi juga sebagai suatu bidang interdisipliner, ini berarti bahwa bidang itu memanfaatkan prinsip-prinsip, model, teori metode disiplin ilmu yang ada. Selain itu didalam perilaku organisasi terdapat suatu orientasi humanistik yang nyata yaitu sikap, persepsi, kapasitas belajar, perasaan dan tujuannya, merupakan hal-hal yang pokok yang harus diakui dan dipelajari keberadaannya. Bidang perilaku organisasi juga berorientasi pada prestasi, sejauh mana usaha yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi, bagaimana cara, kiat dan pedomannya. Semua ini masalah penting yang dihadapi para pimpinan sebagai para praktisinya. Kemudian lingkungan eksternal dipandang mempunyai dampak nyata atas perilaku organisasi

dan akhirnya bidang perilaku organisasi mempunyai orientasi aplikasi yang jelas, yaitu menyangkut penyediaan jawaban yang berguna atas masalah yang muncul dalam konteks pengelolaan organisasi (Djakarsih, 2014).

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Hasibuan (2015) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. As'ad (2004) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Bernardin dan Russel (2003) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Simamora (2014) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.2.2 Penilaian Kinerja

Simamora (2014) menyatakan bahwa penilaian kinerja seyogyanya tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan beraneka ragam jenis kinerja yang diukur melalui berbagai cara. Kuncinya adalah dengan sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode.

Dharma (2003) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Sedangkan Simamora (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi :

1. Mutu
2. Kuantitas
3. Penyelesaian proyek
4. Kerjasama
5. Lingkungan kerja fisik

Bernardin dan Russel (Martoyo, 2008) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. *Cost Effective*

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

5. *Need for Supervisor*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal Import*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mahmudi (2005) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, kepuasan akan pekerjaan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor lingkungan kerja fisik, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, upah kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Indikator kinerja menurut Charity (2015) adalah sebagai berikut :

- a. Kerjasama sesama anggota
- b. Kemampuan menyelesaikan tugas
- c. Pencapaian target

2.1.3 Pendidikan

2.1.3.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu bentuk pembelajaran yang lebih bersifat filosofis dan teoritis. Di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit, melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang innovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, serta menjadikan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan (Nasution, 2005). Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.

Menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono, 2011). Menurut Hasibuan (2012), pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky dalam Setiawan (2006) pendidikan/belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya,

masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1). Pengertian pendidikan menurut Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan Pancasila (Soekidja, 2009). Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi.

2.1.3.2 Indikator Pendidikan

Indikator pendidikan menurut menurut Hasbullah (2011) adalah sebagai berikut :

1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan Iptek

Perkembangan Iptek menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Indikator pendidikan berdasarkan Petunjuk Induk tentang Pendidikan, disahkan dengan Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/1028/XII/2016 tanggal 15 Desember 2016.

2.1.3 Latihan

2.1.3.1 Pengertian Latihan

Pendidikan berbeda dengan latihan. Latihan bersifat spesifik, praktis, dan segera, yang dimaksud dengan spesifik dalam arti latihan berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan yang dimaksud dengan praktis dan segera adalah bahwa apa yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga yang diberikan harus bersifat praktis (Nasution, 2005).

Latihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian, pendidikan dan latihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang

innovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, serta menjadikan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan (Nasution, 2005).

Berdasarkan sumbernya, latihan dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu (Nasution, 2005):

1. *In-house atau on-site training*
2. *External atau outside training*
3. Kombinasi keduanya

In-house training berupa *on-the-job training*, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer. Sedangkan *external training* terdiri dari kursus di Universitas atau perguruan tinggi, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh Universitas dan/atau latihan privat, kursus tertulis, serta latihan yang diadakan oleh asosiasi dagang, organisasi profesional dan lembaga/organisasi teknik. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198 Pasal 2 menyebutkan bahwa Diklat bertujuan :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;

4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

2.1.3.2 Indikator Latihan

Indikator latihan menurut Mangkunegara (2008) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan sarana latihan.
2. Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta.
4. Peserta latihan harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

2.1.4 Insentif finansial

2.1.4.1 Pengertian Insentif finansial

Robbins dan Judge (2015), menyebutkan bahwa “*compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization*”. Insentif finansial merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi perilaku karyawan, dimana insentif finansial ini diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka pada organisasi. Menurut Martoyo (2008) insentif finansial adalah sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial). Organisasi mengembangkan sistem dan prosedur insentif finansial dalam rangka memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Walker (1993) dalam Martoyo (2008) ada 2 program yang digunakan dalam rangka pemberian insentif

prestasi yakni program finansial dan program non-finansial. Perencanaan sistem insentif finansial diaplikasikan dalam bentuk sistem *rewards* dalam organisasi. Sebagian besar *rewards* berbentuk finansial seperti upah, bonus, pembagian keuntungan, kepemilikan saham, dan tunjangan. Selain itu karyawan merasa termotivasi dengan adanya *rewards* berbentuk non-finansial seperti pekerjaan yang menantang, kesempatan berkembang, rasa aman dan rasa memiliki dan pengakuan ahli di bidangnya dan tanggung jawab, promosi, rekreasi dan termasuk juga fasilitas yang diberikan.

Sedangkan Michael and Harold (1993) dalam Martoyo (2008) membagi insentif finansial ke dalam tiga bentuk yakni material, sosial dan aktivitas.

1. Bentuk insentif finansial material tidak hanya berbentuk uang saja seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan juga segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas, parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan seperti pensiun, dan asuransi kesehatan.
2. Bentuk insentif finansial sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk insentif finansial ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan masalah organisasi/perusahaan.
3. Insentif finansial aktivitas merupakan insentif finansial yang mampu menginsentif finansialkan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya

dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk insentif finansial aktivitas ini dapat berupa kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja (*bored*), pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan serta training pengembangan pribadi.

Pemberian insentif finansial ini dilakukan guna meningkatkan prestasi (kinerja) karyawan, seperti yang dikatakan oleh Handoko (2005) bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan adalah dengan memberikan insentif finansial yang layak.

2.1.4.2Indikator Insentif finansial

Insentif finansial terdiri dari insentif finansial langsung (*direct financial compensation*) dan insentif finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Insentif finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan insentif finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam insentif finansial langsung, seperti asuransi dan liburan atas dana organisasi (Mondy dan Noe, 2003). Menurut Simamora (2006) indikator insentif finansial adalah sebagai berikut:

1. Kelayakan gaji, yang berarti adalah kesesuaian antara gaji yang diberikan dengan usaha karyawan.
2. Fasilitas yang diberikan perusahaan yang menunjukkan mengenai kecukupan fasilitas perusahaan yang diberikan untuk digunakan oleh karyawan dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kelayakan tunjangan yang berarti adalah kecukupan dan kelengkapan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
4. Pemenuhan insentif yaitu pemberian bonus kepada karyawan ketika karyawan telah berhasil mencapai tingkat pemenuhan target tertentu.
5. Ketepatan pembayaran insentif finansial yaitu kemampuan perusahaan untuk memberikan gaji, insentif dan tunjangan secara tepat waktu.

2.1.5 Lingkungan kerja fisik

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan

khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan

adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.1.5.3 Indikator Lingkungan kerja fisik

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut :

1. Sirkulasi Udara.

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

2. Pencahayaan di ruang kerja.

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

3. Kebisingan.

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4. Penggunaan Warna.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

5. Kelembaban udara.

Banyaknya air yang terkandung alam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya mengenai kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Djati dan Adiwijaya (2010), dengan judul Pengukuran Kinerja Personil Perwira, Bintara, dan PNS pada Polwiltabel Surabaya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan psikis berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian Astrayana dan Sriathi (2013), dengan judul Pengaruh Pendidikan dan latihan, Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja memiliki hasil Pendidikan dan latihan, insentif finansial dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja.

Sinaga (2014), meneliti dengan judul Pengaruh Pendidikan dan latihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kotabaru dengan hasil Pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap kinerja.

Charity (2015) melakukan penelitian berjudul *Effect of Training and Career Development on Employee Performance : A Case of KCB Branches in The North Rift Region, Kenya* dengan hasil Pendidikan dan latihan dan insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut secara ringkas ditampilkan seperti pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

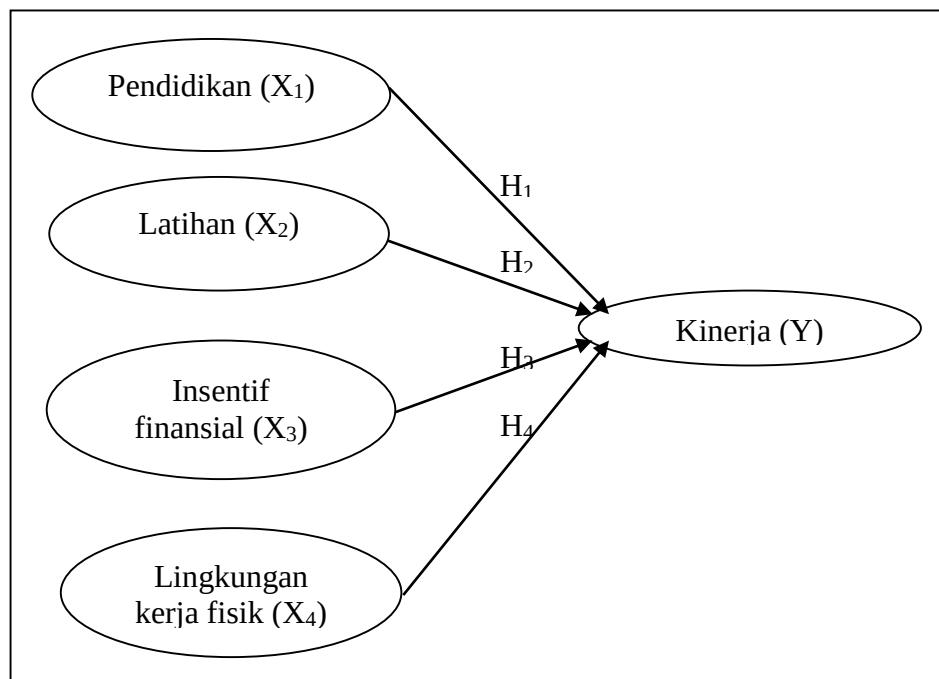
No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	S Pantja Djati dan Michael Adiwijaya (2010)	Pengukuran Kinerja Personil Perwira, Bintara, dan PNS pada Polwiltabes Surabaya	Variabel bebas Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja psikis Variabel terikat Kinerja Metode Analisis Regresi berganda	Lingkungan kerja fisik dan psikis berpengaruh terhadap kinerja.
2.	I Komang Tribayu Astrayana dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013)	Pengaruh Pendidikan dan latihan, Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Buleleng	Variabel bebas Pendidikan Latihan Insentif finansial Lingkungan fisik Variabel terikat Kinerja Metode analisis Path analysis	Pendidikan dan latihan, insentif finansial dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja.
3.	Donal Oharra Sinaga (2014)	Pengaruh Pendidikan dan latihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kotabaru	Variabel bebas Pendidikan Latihan Variabel terikat Kinerja Metode analisis Regresi sederhana	Pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap kinerja.
4.	Bett Chepkosgey Charity (2015)	<i>Effect of Training and Career Development on Employee Performance : A Case of KCB Branches in The North Rift Region, Kenya</i>	Variabel bebas Pendidikan Latihan Insentif finansial Variabel terikat Kinerja Metode analisis Regresi berganda	Pendidikan dan latihan dan insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber : Berbagai jurnal yang dikembangkan untuk penelitian

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh pendidikan, latihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja personel, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Berbagai jurnal yang dikembangkan untuk penelitian

2.4 Perumusan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan karena berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang personel memiliki

pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan yang semakin baik akan memberikan kemampuan bagi personel untuk menyesuaikan diri dan menyederhanakan situasi yang kompleks, menganalisa masalah untuk menentukan penyebab kritis dalam unit kerja, memilih tindakan terbaik untuk penyelesaian masalah dan mampu mengantisipasi masalah sehingga mampu mencegah terjadinya masalah berikutnya.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian Astrayana dan Sriathi (2013), Sinaga (2014), dan Charity (2015) yang menyatakan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₁: Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.4.2 Pengaruh Latihan terhadap Kinerja

Latihan bersifat spesifik, praktis, dan segera, yang dimaksud dengan spesifik dalam arti latihan berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan yang dimaksud dengan praktis dan segera adalah bahwa apa yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga yang diberikan harus bersifat praktis. Latihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis, sedangkan latihan bertujuan untuk dapat langsung dipraktekkan, walaupun demikian, pendidikan dan latihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit, melalui pemahaman dalam latihan, personel dimungkinkan untuk menjadi seorang innovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, serta menjadikan anggota organisasi efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan

(Tjiptono dan Diana, 2003). Oleh karena itu latihan akan berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian Astrayana dan Sriathi (2013), Sinaga (2014), dan Charity (2015) yang menyatakan latihan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₂: Latihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.4.3 Pengaruh Insentif finansial terhadap Kinerja

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para personel adalah melalui insentif finansial (Malthis dan Jackson, 2001). Secara sederhana insentif finansial merupakan sesuatu yang diterima personel untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2006) mengatakan bahwa insentif finansial dalam bentuk finansial adalah penting bagi personel, sebab dengan insentif finansial ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar insentif finansial yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk pekerjaan yang baik dan sesuai dengan standar organisasi.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian Astrayana dan Sriathi (2013) dan Charity (2015) menyatakan insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₃: Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja

Lingkungan kerja fisik mempunyai peranan besar terutama di dalam membentuk sikap kerja. Lingkungan kerja fisik yang nyaman memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerjafisik yang kondusif dan nyaman untuk bekerja akan membuat karyawan cenderung betah dan bekerja lebih giat. Dengan itu lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan hubungan kinerja atasan dan bawahan terjalin baik, hubungan karyawan dengan karyawan terjalin baik, penerangan tempat kerja sudah memadai, dan fasilitas kantor komplit dan mendukung pekerjaan, maka karyawan akan melakukan kinerja dengan menenangkan dan semangat sehingga kinerja akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Djati dan Adiwijaya (2010) dan Astrayana dan Sriathi (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H4: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Ferdinand, 2014). Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat di Semarang yang berjumlah 244 orang personel.

Menurut Ferdinand (2014), sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasinya. Penentuan jumlah sampel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tujuan penelitian. Kriteria sampel ini adalah Personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat di Semarang yang berkualifikasi Penerbang atau Harsabang dan Yanbangan.

Oleh karena ini penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu menetapkan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, diperoleh sampel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No	Kriteria	Jumlah
1	Personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat di Semarang	244
2	Personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat di Semarang yang berkualifikasi Penerbang atau Harsabang dan Yanbangan	145

Sehingga berdasarkan tabel 3.1, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 145 Personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat di Semarang yang berkualifikasi Penerbang atau Harsabang dan Yanbangan.

3.2.Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang menghubungkan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti dan merupakan suatu yang bersifat abstrak dari gejala tersebut. Gejala ini biasanya dinamakan fakta, sedangkan konsep merupakan suatu uraian mengenai hubungan – hubungan dalam fakta tersebut.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen adalah sejumlah gejala atau unsur yang menentukan atau mempengaruhi ada atau munculnya gejala atau unsur yang lain.

Pada penelitian ini variabel independennya adalah :

1. Pendidikan

Pendidikan adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka (Setiawan, 2006).

2. Latihan

Latihan adalah kegiatan yang bersifat spesifik, praktis, dan segera, yang dimaksud dengan spesifik dalam arti latihan berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan (Nasution, 2005).

3. Insentif finansial

Insentif finansial adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (Martoyo, 2008).

4. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah sejumlah gejala atau faktor unsur yang ada atau muncul dipengaruhi atau ditentukan oleh adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja personel. Kinerja personel adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan personel (Bernardin dan Russel, 2003).

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Pendidikan	Proses penguasaan pengetahuan oleh personel (Hasbullah, 2011)	a. Penguasaan pengetahuan penerbangan b. Penguasaan pengetahuan mekanik c. Penguasaan pengetahuan avionik
2	Latihan	Kegiatan yang bersifat spesifik, praktis, dan dapat segera diterapkan di lapangan (Mangkunegara, 2008)	a. Tujuan dan sarana latihan b. Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai c. Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta d. Peserta latihan memenuhi syarat yang ditetapkan e. Pengetahuan meteorologi, klimatologi dan geofisika

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator
3	Insentif finansial	Pemberian gaji dan balas jasa kepada personel (Simamora, 2006)	a. Kelayakan brevet b. Kelayakan Tunsus Terbang c. Ketepatan pembayaran Tunsus
4	Lingkungan kerja fisik	Kondisi fisik pada lingkungan kerja Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat (Sedarmayanti, 2011)	a. Sirkulasi udara b. Pencahayaan di ruang kerja c. Ketersediaan <i>special tools</i> d. Penggunaan warna e. Ketersediaan <i>towing cars</i> f. Ketersediaan alat-alat keselamatan terbang dan kerja
5	Kinerja personel	Pencapaian personel dalam penyelesaian tugas (Charity, 2015)	a. Kerjasama sesama personel b. Kemampuan penyelesaian tugas c. Pencapaian target yang ditetapkan

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Pada penelitian ini berdasarkan jenisnya, data dibedakan menjadi dua :

1. Data kualitatif : adalah data yang tidak berbentuk angka. Dalam penelitian ini data kualitatif berupa data hasil penyebaran kuesioner.
2. Data kuantitatif : adalah data yang berbentuk angka. Dalam penelitian ini data kuantitatif berupa data hasil kinerja personel.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Data tersebut berupa persepsi atau tanggapan dari personel.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari luar data primer yang mendukung dalam penelitian. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku-buku / literatur-literatur atau dari sumber lain yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Yaitu cara memperoleh data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan personel yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

2. Observasi

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan dan pencatatan langsung mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner (pertanyaan)

Yaitu memperoleh data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi atau dijawab oleh para responden.

4. Kepustakaan

Yaitu memperoleh data dengan cara membaca atau mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji atau test analisis yang digunakan dalam membantu pengumpulan data disini adalah :

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau sahih jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi (r hitung) $> r$ tabel (Ghozali, 2011).

Suatu instrumen dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel (Ghozali, 2011). Perhitungan validitas ini, penulis lakukan dengan menggunakan program statistik IBM SPSS.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai Alpha (α) $\geq 0,6$ (Ghozali, 2011). Dalam melakukan uji reliabilitas ini digunakan alat bantu program statistik IBM SPSS. Berdasarkan pengujian reliabilitas akan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tingkat besaran

alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka semua variabel pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.7 Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian

3.7.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Menurut Ferdinand (2014), dalam melakukan analisis deskripsi untuk pertanyaan dari kuesioner setiap variabel, maka diperlukan adanya scoring pembobotan. Pembobotan tersebut dilakukan dengan cara mengalikan hasil dari frekuensi setiap jawaban dengan bobot dari jawaban tersebut. Pembobotan dilakukan untuk mengetahui bobot total dari setiap indikator untuk menentukan apakah responden menyatakan setuju atau tidak dengan pertanyaan dari kuesioner yang bersangkutan.

3.7.2. Teknik Analisis

Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menggambarkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik. Pada penelitian ini digunakan alat bantu program IBM SPSS.

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal adalah dengan melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilakukan dengan memasukkan nilai residual dalam pengujian non parametrik. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser. Uji ini dilakukan dengan meregresi nilai absolute dari residual sebagai variabel dependen. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2011).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolonieritas, dan demikian pula sebaliknya.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2011). Autokorelasi timbul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Auto korelasi dapat diketahui melalui uji Durbin – Watson (DW test). Jika DWtest berada di antara dU dan $4-dU$, maka berarti tidak terdapat autokorelasi.

3.7.2.2. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa ini menggunakan persamaan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Model penelitian yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja personel
a	= Konstanta
$b_1 - b_4$	= Koefisien regresi berganda
X_1	= Pendidikan
X_2	= Latihan
X_3	= Insentif finansial
X_4	= Lingkungan kerja fisik
e	= Error

3.7.2.3. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel independen (X) benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel independen (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Ha : Variabel-variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel independen (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

H_a : Variabel-variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.2.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV
GAMBARAN UMUM
PUSAT PENDIDIKAN PENERBANGAN ANGKATAN DARAT

4.1 Sejarah Singkat Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat

Mengingat akan kebutuhan untuk mendidik personel penerbangan, pimpinan Angkatan Darat mengeluarkan Surat Perintah No. Prin-521/12/1965 tanggal 4 Desember 1965 tentang pembukaan Sekolah Penerbangan Angkatan Darat. Sebagai realisasi surat perinintah Men/Pangad tersebut di atas, dibukalah Sekolah Penerbangan Angkatan Darat (Sepenerbad)pada tanggal 17 Desember 1965, yang peresmian pembukaannya dilakukan oleh Deops Men/Pangad Mayjen M. Mursid di hanggar Akademi Penerbangan Indonesia (API) Curug.

Pada pembukaan Sekolah Penerbangan Angkatan Darat (Sepenerbad) tersebut, sekaligus diresmikan pembukaan pendidikan penerbang yang diikuti oleh 16 Perwira Pertama (Pama) dari berbagai Kecabangan yaitu 7 Pama Zeni (Zi), 3 Pama Kavaleri (Kav) dan 6 Pama Peralatan (Pal) Angkatan Darat. Untuk menjamin jalannya pendidikan selanjutnya, dikeluarkanlah Surat Keputusan oleh Kadis Penerbad No. Kep-767/12/1965 tentang Tabel Operasional Personel (TOP) dan Daftar Susunan Personel dan Peralatan (DSPP) sementara Sepenerbad. Dengan demikian akan lebih menjamin kemungkinan *werving* personel untuk pengisian, penyempurnaan dan pengembangan organisasi demi terlaksananya tugas-tugas Penerbad serta perkembangannya dimasa mendatang.

Hasil kerja sama dengan API Curug telah dapat menyelesaikan pendidikan penerbangan Angkatan Darat angkatan ke I, dengan bersandar/menumpang tempat, baik untuk siswa maupun latihan terbang. Taraf *ground school* sampai *Commercial Pilot Licence (CPL)* telah dapat diselesaikan keseluruhannya, sedangkan untuk *flight training* sampai tahap *initial basic training* telah dikeluarkan 2 orang Pama karena tidak lulus. Pada tahap *advance training* dibagi menjadi dua, 10 orang untuk melanjutkan *advance* ke *rotary wing*, sedang sisanya 4 orang ditambah 1 orang Pama Penerbad mengikuti *advance training* untuk pesawat *Fixed Wing Basic Trainer*.

Dari 10 orang Pama yang mengikuti *advance flight training* dengan menggunakan helikopter Mi-4, hasilnya 8 orang lulus dan 2 orang dinyatakan tidak lulus, selanjutnya dari 5 orang Pama yang mengikuti *advance training* dengan *Fixed Wing Basic Trainer* lulus semuanya, dimana 3 orang melanjutkan ke *Advance Rotary Wing Training*, yang 2 orang melanjutkan pada *Fixed Wing Multi Engine Training* ke Amerika Serikat. Dengan demikian pendidikan penerbang angkatan ke I telah menghasilkan 11 orang penerbang *Rotary Wing* dan 2 orang penerbang *Fixed Wing*, yang merupakan hasil nyata dari Sepenerbad walaupun semuanya ini bersifat *crash program*, namun telah memberikan semangat untuk melaksanakan pendidikan-pendidikan selanjutnya.

Untuk selanjutnya dibuka pendidikan *avionic course*, yang bekerja sama dengan PN Garuda Indonesia Airways, diikuti oleh 7 orang Pama dengan hasil cukup memuaskan dan lulus semuanya. Menyusul pendidikan *flight instruktur* helikopter Mi-4 dan 1 orang untuk instruktur pesawat terbang latih Belalang L-90,

berikutnya menyusul *preparation course* untuk mempersiapkan calon penerbang ke pendidikan penerbang di Perancis yang diikuti oleh 9 orang Pama. Pendidikan yang memerlukan waktu 3 bulan ini untuk *general basic knowledge*, *special aviation subject* serta *flight training* untuk menilai *aptitude of flight* dari para siswa, kegiatan telah dapat diselesaikan pada akhir Oktober 1966. Dari 9 orang siswa ini dipilih 5 orang yang terbaik untuk dikirim mengikuti pendidikan penerbang di Perancis.

Pertumbuhan selanjutnya dari Sekolah Penerbangan Angkatan Darat, ialah menjadi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat (Pusdikpenerbad). Pengisian tubuh organisasi baru ini, baik personel maupun alat-peralatan pendidikan yang berupa pesawat terbang, alat-alat instruksi serta fasilitas pendidikan bagi siswa dan guru, masih terus diusahakan. Setelah adanya perubahan Sekolah Penerbangan Angkatan Darat menjadi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat peranan dari Pusdikpenerbad kurang begitu kelihatan sehingga untuk mendidik personel penerbangan harus dididik diluar Pusdikpenerbad antara lain di Akademi Penerbangan Indonesia di Curug yang selanjutnya berubah nama menjadi Lembaga Pendidikan Perhubungan Udara (LPPU), serta pada beberapa lembaga pendidikan beda matra antara lain di Sekbang ABRI. Dengan semakin bertambahnya pesawat terbang yang dimiliki oleh Penerbad, maka semakin banyak kebutuhan personel penerbangan yang diperlukan sehingga peranan Pusdikpenerbad semakin terasa diperlukan.

Menghadapi semua ini, sejak tahun 1975 mulai diaktifkan kembali peranan Pusdikpenerbad dengan dimulainya lagi kursus-kursus pendidikan kejuruan Penerbad yang dididik oleh Penerbad sendiri.

Berdasarkan Surat Perintah Kasad No. Sprin/804/IX/1975 tanggal 29 September 1975 dan Surat Perintah Danpuspenerbad No. Sprin/521/X/1975 dibuka Kursus Kejuruan Perwira Penerbang II (Susjurpabang II) Angkatan Darat *Crash Program* 1975/1976 sebanyak 21 orang. Meskipun dalam Susjurpabang II ini masih menggunakan pesawat terbang maupun sebagian pelatih dari luar Penerbad, tetapi telah memperlihatkan titik terang bagi Penerbad akan kemampuannya untuk mendidik personel Penerbad selanjutnya. Dari 21 orang Perwira Siswa (Pasis) Susjurpabang II ini, 19 orang dinyatakan lulus dan 2 orang dinyatakan tidak lulus.

Makin meningkatnya operasi militer yang dilaksanakan di daerah-daerah operasi terutama Timor Timur, maka untuk mendukung kebutuhan pesawat terbang di daerah operasi ini pemerintah memberikan secara berangsur-angsur pesawat baru bagi Penerbad untuk dioperasikan di daerah operasi Timor Timur. Dengan adanya pengoperasian pesawat-pesawat terbang di daerah operasi ini, Penerbad harus menambah personelnnya, terutama personel-personel berkualifikasi penerbangan. Untuk itu berdasarkan Surat perintah Danpuspenerbad No. Sprin/460/VIII/1976 dibuka kembali Kursus Kejuruan Perwira Penerbang Angkatan Ke III TA. 1976/1977 sebanyak 20 orang. Dengan telah dilaksanakannya dua kali pendidikan Kursus Perwira Penerbang, berarti makin bertambah personel berkualifikasi penerbangan di Penerbad. Seiring dengan makin bertambahnya alat utama sistem

senjata (Alutsista) yang dimiliki oleh Penerbad, antara lain dengan datangnya helikopter Bell 205A-1, semakin dibutuhkan penambahan personel penerbangan.

Untuk itu berdasarkan Surat Perintah Danpuspenerbad No. Sprin/605/IX/1977 tanggal 19 September 1977 telah dibuka kembali Kursus Kejuruan Perwira Penerbang Angkatan ke IV TA. 1977/1978 sebanyak 16 orang Perwira dan Calon Perwira (Capa). Kemudian tahun 1978 dengan berdasarkan Surat Perintah Danpuspenerbad No. Sprin/760/XI/1978 tanggal 7 Nopember 1978 telah dibuka kembali Kursus Kejuruan Perwira Penerbang Angkatan ke V TA. 1978/1978, yang diikuti oleh 22 orang Perwira dan Capa. Dengan adanya kebijaksanaan Pimpinan Hankam/ABRI untuk memantapkan 100 Batalyon ABRI, dimana untuk pemantapan 100 Batalyon ABRI ini dibutuhkan banyak Perwira, terutama Perwira abituren AKABRI dan Secapa Regular.

Oleh adanya kebijaksanaan tersebut, maka Penerbad kehilangan sumber yang potensial yaitu Perwira lulusan AKABRI dan Secapa Regular, sehingga dalam waktu dua tahun sejak tahun 1979-1981 Penerbad tidak menghasilkan Penerbang baru. Dalam rangka Renbangkuat Penerbad dalam Renstra II TNI AD tahun 1979-1983 dibutuhkan 75 orang penerbang tiap tahun. Dengan adanya kebijakan Pimpinan Hankam/ABRI bahwa Perwira abituren AKABRI dan Secapa regular hanya untuk mengisi kebutuhan Perwira dalam rangka pemantapan 100 Batalyon ABRI, sehingga untuk mengisi kebutuhan personel penerbang harus dicarikan opsi lain.

Sumber yang berpotensi untuk mengisi kebutuhan personel Penerbang TNI AD ialah dari lulusan Sekolah Calon Bintara Militer Wajib (Secaba Milwa) TNI

AD atau langsung dari masyarakat (lulusan SLTA). Setelah diajukan telaahan Staf kepada Pimpinan TNI AD, meskipun secara tertulis belum ada keputusan, tetapi secara prinsip telah disetujui untuk mengisi kebutuhan personel Penerbang TNI AD diambil dari lulusan Secaba Milwa TNI AD. Setelah diadakan *werving* untuk calon siswa Penerbang TNI AD dari lulusan Secaba Milwa TNI AD, berdasarkan Surat Perintah Danpuspenerbad No. Sprin/243/IV/1981 tanggal 2 April 1981 telah dibuka pendidikan Kursus Kejuruan Dasar Perwira Penerbang Tipe B2 (Susjursar Pabang Tipe B2) TA. 1981/1932 sebanyak 39 orang.

Disebabkan bahwa untuk menjadi Penerbang TNI AD harus perwira, maka untuk pendidikan Penerbang lulusan Secaba Milwa TNI AD diperlukan waktu ± 2 tahun, karena disamping pendidikan Penerbang, harus mengikuti pendidikan Sekolah Calon Perwira (Secapa). Untuk mengisi kebutuhan personel Penerbad, disamping telah dididik personel penerbang, dididik pula personel untuk pemeliharaan pesawat terbang dan personel pelayanan pangkalan antara lain pendidikan *Air Traffic Control (ATC)*, pemadam kebakaran dan lain-lain.

Untuk personel pemeliharaan pesawat terbang sejak tahun 1979 telah dididik beberapa Bintara dan Tamtama untuk pembantu mekanik. Berdasarkan Surat Perintah Danpuspenerbad No. Sprin/368/V/1979 tanggal 31 Mei 1979 telah dibuka pendidikan Kursus Kejuruan Ba/Ta Pembantu Mekanik sebanyak 30 orang. Dengan bertambahnya pesawat terbang yang dimiliki oleh Penerbad, personel pemeliharaan pesawat terbang sebanyak 30 orang ini ternyata dirasakan masih kurang, sehingga berdasarkan Surat Perintah Danpuspenerbad No. Sprin/04/XI/1979 tanggal 1 Nopember 1979 dibuka kembali Kursus Kejuruan

Bintara /Tamtama (Susjur Ba/Ta) Mekanik sebanyak 20 orang. Penambahan personel pemeliharaan pesawat terbang sebanyak $\pm$ 50 orang ini tetap dirasakan masih belum mencukupi, sehingga perlu ditambah lagi, maka berdasarkan Surat Perintah Danpuspenerbad No. Sprin/91/II/1980 tanggal 14 Pebruari 1980 dibuka kembali Kursus Kejuruan Bintara Mekanik (Susjurbamek) sebanyak 70 orang.

Kebutuhan personel yang cukup besar ini dalam rangka Rencana Pengembangan Kekuatan (Renbangkuat) Penerbad dalam Renstra II TNI AD 1979-1983 khususnya menghadapi terbentuknya Grup Penerbad. Dengan telah dihasilkannya personel-personel berkualifikasi penerbangan baik penerbang maupun personel berkualifikasi lainnya yang dididik oleh Sepenerbad sendiri, telah memperlihatkan peranan dan kemampuan dari lembaga pendidikan secara riil untuk mendidik dan menghasilkan sendiri personel berkualifikasi penerbangan yang diperlukan.

4.2 Tugas Pokok Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat (Pusdikpenerbad)

Tugas pokok Pusdikpenerbad adalah menyelenggarakan pendidikan kecabangan Penerbangan Angkatan Darat dalam rangka mendukung tugas pokok Puspenerbad.

Tugas Pusdikpenerbad adalah melaksanakan fungsi utama yaitu:

1. Operasi pendidikan. Meliputi kegiatan di bidang perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan keselamatan terbang yang berkaitan dengan proses belajar dan mengajar.

2. Pengkajian dan pengembangan pendidikan. Meliputi kegiatan di bidang perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang berkaitan dengan pengkajian dan pengembangan operasi pendidikan.

4.3 Lokasi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat

Pusdikpenerbad beralamat di Jl PUAD A. Yani Semarang. Pada saat ini, lokasi penyelenggaraan pendidikan dibagi ditiga lokasi berbeda yang berdekatan satu-sama lain. Latihan terbang dilaksanakan di Satuan Latihan Terbang Pendidikan (Satlatbangdik) dan Pangkalan Udara Utama (Lanumad) A Yani, Satuan Pendidikan Perwira (Satdikpa) berada di Jl Siliwangi 506 Semarang, Satuan Pendidikan Bintara/Tamtama (Satdikbata) berada di dalam Markas Komando (Mako) Pusdikpenerbad, Jl PUAD A. Yani Semarang.

4.4 Sempana Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat

Sempana Pusdikpenerbad adalah “Adhika Utama” yang berarti "Menjadi Lebih Baik Adalah Utama".

4.5 Visi dan Misi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat

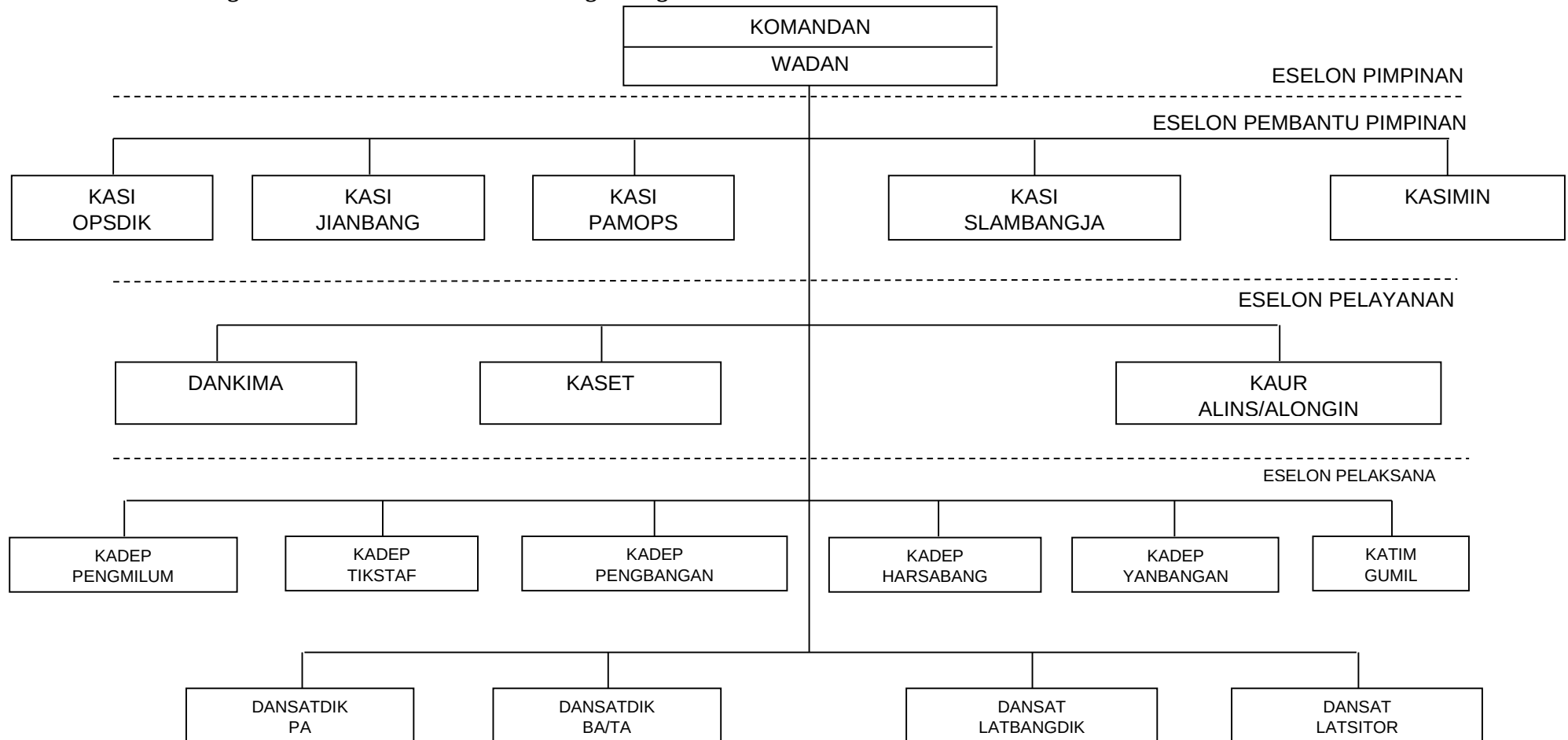
Visi :

Menjadi Pusat Keunggulan Penerbangan Angkatan Darat yang solid, profesional, modern, tangguh, berwawasan kebangsaan, mencintai dan dicintai rakyat.

Misi :

1. Mewujudkan kesiapan operasional pendidikan kecabangan Penerbangan Angkatan Darat melalui peningkatan kesiapan 10 komponen pendidikan, keselamatan Latihan Terbang Pendidikan (Latbangdik), Latihan Terbang Simulator (Latbangsitor) dan proses belajar mengajar (PBM) akademik.
2. Mewujudkan pengkajian dan pengembangan pendidikan kecabangan Penerbangan Angkatan Darat melalui evaluasi penyelenggaraan pendidikan pengembangan spesialisasi dan pengembangan umum.
3. Mewujudkan kualitas dan profesionalisme Tenaga Pendidik (Gadik), Penerbang Pelatih, Tenaga Kependidikan (Gapendik) serta para Pembina dalam melaksanakan bimbingan dan pengasuhan (Bimsuh) sehingga memiliki keunggulan moral, berwawasan kebangsaan dan rela berkorban.
4. Mewujudkan soliditas Prajurit Wira Amur, lingkungan belajar mengajar yang kondusif, disiplin tanpa pamrih dan kemanunggalan TNI – Rakyat sebagai cerminan mencintai dan dicintai rakyat dalam upaya pertahanan negara.

4.6 Struktur Organisasi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat



Sumber: Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor 71 Tahun 2014

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat

Job description dari jabatan yang ada pada Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat (Pusdikpenerbad) adalah sebagai berikut :

1. Komandan

- a. Memimpin dan mengendalikan Pusdikpenerbad agar semua kegiatan di lingkungan Pusdikpenerbad tidak menyimpang dari tugas pokok Pusdikpenerbad
- b. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan sesuai kebijakan yang ditentukan oleh Danpuspenerbad
- c. Melaksanakan koordinasi melalui Lapangan Kecabangan Teknis Pusat/Kecabangan/Fungsi (LKT Pus/Cab/Fung) atau satuan lain yang berkaitan dengan kepentingan penyelenggaraan latihan
- d. Menjamin daya guna, keseimbangan dan keserasian kerja dalam penyelenggaraan tugas Pusdikpenerbad
- e. Menyelenggarakan pembinaan hukum, disiplin dan tata tertib serta pemeliharaan moril satuan di lingkungan Pusdikpenerbad
- f. Membina, mengembangkan, mengawasi, mengendalikan dan memelihara personel, materiil maupun peranti lunak secara optimal guna menjamin peningkatan kesejahteraan dan produktivitas kerja satuan.

2. Wakil Komandan

- a. Mengatur, mengoordinasikan dan mengawasi Eselon Pembantu Pimpinan, Eselon Pelayanan dan Eselon Pelaksana Pusdikpenerbad

- b. Menentukan tata kerja secara garis besar, mengoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan dalam lingkungan Pusdikpenerbad berdasarkan kebijakan Danpusdikpenerbad
- c. Melaporkan segala sesuatu tentang keadaan Pusdikpenerbad, mengajukan saran sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dan pengambilan tindakan lebih lanjut oleh Danpusdikpenerbad
- d. Mengoordinasikan pembuatan laporan dari tiap bagian/badan dalam Pusdikpenerbad untuk dijadikan laporan Danpusdikpenerbad kepada Danpuspenerbad
- e. Mengawasi dan mengarahkan tugas setiap pejabat jajaran Pusdikpenerbad serta mengadakan penilaian, penelitian periodik mengenai moril dan tingkat kemampuan Pejabat Utama jajarann Pusdikpenerbad
- f. Mengerjakan tugas khusus yang diberikan oleh Danpusdikpenerbad
- g. Mewakili Danpusdikpenerbad apabila Danpusdikpenerbad berhalangan menjalankan tugas.

3. Kasiopsdik

- a. Menyusun dan merumuskan pola pelaksanaan, jadwal dan waktu untuk semua pendidikan dan kursus-kursus yang diselenggarakan oleh Pusdikpenerbad

- b. Menyiapkan dan mengoperasikan perangkat kendali pendidikan tingkat operasional sesuai jenis dan tingkat pendidikan yang dilaksanakan
- c. Mengoordinasikan penentuan dan penggunaan alat instruksi, bangunan dan lapangan untuk pendidikan
- d. Merencanakan dan menyelenggarakan administrasi dan menyiapkan laporan pendidikan.

4. Kasijanbangdik

- a. Melaksanakan pengumpulan dan pencatatan data/keterangan yang meliputi operasional pendidikan, sistem pembelajaran dan hasil didik guna evaluasi pelaksanaan pendidikan
- b. Menyelenggarakan pengkajian dan pengembangan penyelenggaraan pendidikan serta hasil didik untuk meningkatkan mutu hasil didik
- c. Memberikan saran dari hasil penkajian dan pengembangan untuk menentukan kebijaksanaan guna kesempurnaan pendidikan selanjutnya.

5. Kasipamops

- a. Merencanakan dan mengendalikan kegiatan pembinaan satuan yang berhubungan dengan bidang pengamanan
- b. Menjabarkan direktif latihan dari satuan atas dan mengendalikan kegiatan pembinaan satuan yang berhubungan dengan bidang latihan

- c. Merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan dan melaporkan kegiatan pembinaan territorial satuan
- d. Membuat laporan hasil pengamanan dan operasi
- e. Mengoordinasikan perencanaan, penyusunan, pembuatan program kerja dan anggaran serta evaluasi pelaksanaannya
- f. Memelihara pemutakhiran data satuan di ruang data.

6. Kasislambangja

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan keselamatan terbang dan kerja
- b. Membantu pelaksanaan kegiatan investigasi pada setiap kejadian kecelakaan pesawat terbang di lingkungan Pusdikpenerbad
- c. Mengawasi operasi penerbangan siswa maupun kegiatan darat dalam hal mencari dan mengoreksi segala sesuatu yang membahayakan atau mengundang kecelakaan
- d. Memeriksa kondisi dan kelaikan Peserta Didik (Serdik) Penerbang, peralatan operasional penerbangan, peralatan pendukung dan kelengkapan penerbangan lainnya.

7. Kasimin

- a. Merencanakan dan menyelenggarakan pembinaan personel yang meliputi pembinaan tenaga manusia, karier dan perawatan personel
- b. Merencanakan dan menyelenggarakan pembinaan logistic yang meliputi pembinaan materiil, alat satri, perbekalan dan fasilitas pendidikan

- c. Merencanakan dan menyelenggarakan pembinaan anggaran yang meliputi dana operasional pendidikan, program satuan dan fasilitas pendidikan/prasarana satuan
- d. Menyelenggarakan pengadministrasian, pengendalian dan pengawasan pelaksanaan dukungan anggaran pendidikan sesuai ketentuan anggaran yang ditentukan
- e. Menyelenggarakan kegiatan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN)
- f. Merencanakan, menyusun dan merumuskan kegiatan pembinaan moril, hukum, disiplin dan tata tertib personel organik dan Peserta Didik (Serdik).

4.7 Sistem Insentif Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat

Sistem insentif Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat dilakukan dengan dua sistem yaitu :

1. Brevet Kualifikasi Penerbangan

Brevet Kualifikasi Penerbangan diberikan setiap triwulan dalam bentuk uang tunai kepada personel berkualifikasi penerbangan baik yang melaksanakan terbang maupun tidak.

2. Tunjangan Khusus Terbang

Tunjangan Khusus Terbang diberikan setiap triwulan dalam bentuk uang tunai kepada personel berkualifikasi penerbangan baik yang melaksanakan terbang.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat di Semarang yang berjumlah 145 orang.

5.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, gambaran dari para responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1
Data responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	141	97,24
2	Perempuan	4	2,76
Jumlah		145	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat di Semarang yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 141 orang atau 97,24%.

5.1.1.2 Usia Responden

Berdasarkan usia responden, gambaran dari para responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2
Data responden berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<25 tahun	17	11,72
2	25-35 tahun	55	37,93
3	>35-45 tahun	40	28,28
4	>45-57 tahun	32	22,07
Jumlah		145	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat di Semarang dengan usia antara 25-35 tahun yaitu sejumlah 55 orang atau 37,93%.

5.1.1.3 Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, gambaran dari para responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5.3
Data responden berdasarkan Lama Bekerja Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	<5 tahun	9	6,21
2	>5 - 10 tahun	71	48,97
3	>10 - 15 tahun	6	4,14
4	>15 - 20 tahun	10	7,59
5	>20 tahun	48	33,10
Jumlah		145	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat di Semarang yang telah bekerja selama 5-10 tahun yaitu sejumlah 71 orang atau 48,97%.

5.1.2 Statistik Deskriptif

Untuk melakukan analisis deskripsi variabel, maka dilakukan pembobotan dengan kriteria *scoring* seperti berikut (Ferdinand, 2014):

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

$$\text{Jumlah kelas} = k = 3$$

$$\text{Nilai Indeks Skor Maksimal} = \text{Skor } 5 \times 100\% = 500/5 = 100$$

$$\text{Nilai Indeks Skor Minimal} = \text{Skor } 1 \times 100\% = 100/5 = 20$$

$$\text{interval} = \frac{\text{Max} - \text{Min}}{k}$$

$$= \frac{100 - 20}{3} = 26,67$$

Bobot nilai indeks:

1. 20,00 – 46,67 : Rendah
2. 46,68 – 73,35 : Sedang
3. 73,36 – 100 : Tinggi

5.1.2.1 Deskripsi Variabel Pendidikan

Hasil jawaban indikator variabel Pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4
Hasil Jawaban Variabel Pendidikan

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Indeks
Saya merasa menguasai pengetahuan penerbangan	Frekuensi	0	0	20	64,1	15,9	100	79,18
	Bobot	0	0	60	256,4	79,5	395,9	
Saya merasa menguasai pengetahuan mekanik	Frekuensi	0	0	29	54,5	16,6	100	77,60
	Bobot	0	0	87	218	83	388	
Saya merasa menguasai pengetahuan avionik	Frekuensi	0	0	8,3	44,1	47,6	100	87,86
	Bobot	0	0	24,9	176,4	238	439,3	
								81,55

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Indeks hasil jawaban kuesioner untuk variabel Pendidikan rata-rata adalah 81,55, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa variabel Pendidikan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa indikator yang menunjukkan nilai indeks tertinggi adalah menguasai pengetahuan avionik yaitu sebesar 87,86 dan nilai terendah adalah menguasai pengetahuan mekanik yaitu sebesar 77,60.

5.1.2.2 Deskripsi Variabel Latihan

Hasil jawaban indikator variabel Latihan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5
Hasil Jawaban Variabel Latihan

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Indeks
Saya merasa mengerti tujuan latihan yang diberikan	Frekuensi	0	0	22,1	44,8	33,1	100	82,20
	Bobot	0	0	66,3	179,2	165,5	411	
Saya merasa sarana latihan di Pusdikpenerbad lengkap	Frekuensi	0	0	13,8	60	26,2	100	82,48
	Bobot	0	0	41,4	240	131	412,4	
Saya merasa materi latihan yang diberikan saat ini sudah tepat	Frekuensi	0	0	12,4	69	18,6	100	81,24
	Bobot	0	0	37,2	276	93	406,2	
Saya merasa metode latihan sesuai dengan kemampuan peserta	Frekuensi	0	0	8,3	44,1	47,6	100	87,86
	Bobot	0	0	24,9	176,4	238	439,3	
Saya merasa peserta latihan memenuhi kriteria yang ditetapkan	Frekuensi	0	0	22,1	44,8	33,1	100	82,20
	Bobot	0	0	66,3	179,2	165,5	411	
Saya merasa pengetahuan meteorologi, klimatologi & geofisika diberikan	Frekuensi	0	0	20	64,1	15,9	100	79,18
	Bobot	0	0	60	256,4	79,5	395,9	
								82,53

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Indeks hasil jawaban kuesioner untuk variabel Latihan rata-rata adalah 82,53, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa variabel Latihan termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang menunjukkan nilai indeks tertinggi adalah metode latihan sesuai dengan kemampuan peserta dan

yang menunjukkan nilai terendah adalah merasa pengetahuan meteorologi, klimatologi & geofisika diberikan.

5.1.2.3 Deskripsi Variabel Insentif finansial

Hasil jawaban indikator variabel Insentif Finansial adalah sebagai berikut :

Tabel 5.6
Hasil Jawaban Variabel Insentif Finansial

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Indeks
Saya merasa pimpinan memberikan brevet bagi pekerjaan saya	Frekuensi	0	0	26,9	50,3	22,8	100	79,18
	Bobot	0	0	80,7	201,2	114	395,9	
Saya merasa Tunsus terbang yang diberikan sudah layak	Frekuensi	0	0	29,7	45,5	24,8	100	79,02
	Bobot	0	0	89,1	182	124	395,1	
Saya merasa Tunsus terbang diberikan tepat waktu	Frekuensi	0	0	22,1	43,4	34,5	100	82,48
	Bobot	0	0	66,3	173,6	172,5	412,4	
								80,23

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Indeks hasil jawaban kuesioner untuk variabel Insentif Finansial rata-rata adalah 80,23, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan Insentif Finansial dalam kategori tinggi. Indikator Insentif Finansial yang menunjukkan nilai indeks tertinggi adalah indikator merasa Tunsus terbang diberikan tepat waktu dan indikator Insentif Finansial yang menunjukkan nilai terendah adalah merasa Tunsus terbang yang diberikan sudah layak.

5.1.2.4 Deskripsi Variabel Lingkungan kerja fisik

Hasil jawaban indikator variabel lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7
Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Indeks
Saya merasa sirkulasi udara di Pusdikpenerbad baik	Frekuensi	0	0	26,9	55,9	17,2	100	78,06
	Bobot	0	0	80,7	223,6	86	390,3	
Saya merasa pencahayaan di Pusdikpenerbad cukup	Frekuensi	0	0	36,6	33,1	30,3	100	78,74
	Bobot	0	0	109,8	132,4	151,5	393,7	
Saya merasa <i>Special tools</i> di Pusdikpenerbad lengkap	Frekuensi	0	0	9	50,3	40,7	100	86,34
	Bobot	0	0	27	201,2	203,5	431,7	
Saya merasa hangar, shelter dan gudang Sucad sesuai standar	Frekuensi	0	0	22,1	43,4	34,5	100	82,48
	Bobot	0	0	66,3	173,6	172,5	412,4	
Saya merasa <i>Towing cars</i> tersedia di Pusdikpenerbad	Frekuensi	0	0	26,9	55,9	17,2	100	78,06
	Bobot	0	0	80,7	223,6	86	390,3	
Saya merasa alat keselamatan terbang dan kerja lengkap	Frekuensi	0	0	36,6	33,1	30,3	100	78,74
	Bobot	0	0	109,8	132,4	151,5	393,7	
								80,40

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Indeks hasil jawaban kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik rata-rata adalah 80,40, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan Lingkungan Kerja Fisik dalam kategori tinggi. Indikator Lingkungan Kerja Fisik yang menunjukkan nilai indeks tertinggi adalah indikator merasa *special tools* di Pusdikpenerbad lengkap dan indikator Lingkungan Kerja Fisik yang menunjukkan nilai terendah adalah merasa sirkulasi udara di Pusdikpenerbad baik.

5.1.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Personel

Hasil jawaban indikator variabel Kinerja Personel adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8
Hasil Jawaban Variabel Kinerja Personel

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Indeks
Saya merasa dapat bekerja sama dalam tim	Frekuensi	0	0	19,3	61,4	19,3	100	80,00
	Bobot	0	0	57,9	245,6	96,5	400	
Saya merasa dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	Frekuensi	0	0	17,2	56,6	26,2	100	81,80
	Bobot	0	0	51,6	226,4	131	409	
Saya merasa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	Frekuensi	0	0	24,1	59,3	16,6	100	78,50
	Bobot	0	0	72,3	237,2	83	392,5	
								80,10

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Indeks hasil jawaban kuesioner untuk variabel Kinerja Personel rata-rata adalah 80,10, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan Kinerja Personel dalam kategori tinggi. Indikator Kinerja Personel yang menunjukkan nilai indeks tertinggi adalah indikator merasa dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan indikator Kinerja Personel yang menunjukkan nilai terendah adalah merasa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

5.1.3 Uji Instrumen

5.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2011:52). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, artinya instrumen tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari latihan korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria pengambilan keputusan dikatakan valid adalah ditentukan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, dimana untuk menentukan r hitung dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation*. Berikut hasil pengujian berdasarkan kriteria tersebut :

Tabel 5.9
Uji Validitas

Indikator	r tabel	r hitung	Ket.
Pendidikan			
x11	0,1371	0,773	Valid
x12	0,1371	0,683	Valid
x13	0,1371	0,692	Valid
Latihan			
x21	0,1371	0,525	Valid
x22	0,1371	0,454	Valid
x23	0,1371	0,374	Valid
x24	0,1371	0,458	Valid
x25	0,1371	0,525	Valid
x26	0,1371	0,386	Valid
Insentif finansial			
x31	0,1371	0,719	Valid
x32	0,1371	0,680	Valid
x33	0,1371	0,640	Valid
Lingkungan kerja fisik			
x41	0,1371	0,545	Valid
x42	0,1371	0,567	Valid
x43	0,1371	0,450	Valid
x44	0,1371	0,458	Valid
x45	0,1371	0,545	Valid
x46	0,1371	0,567	Valid
Kinerja personel			
y1	0,1371	0,583	Valid
y2	0,1371	0,668	Valid
y3	0,1371	0,561	Valid

Penjelasan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel Pendidikan, Latihan, Insentif Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Personel, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator valid. Terbukti dengan semua nilai hasil r hitung pada indikator variabel yang ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* tersebut diperoleh melebihi nilai r tabel yang diperoleh dari nilai $df = n - 2$, $145 - 2 = 143$, yaitu sebesar 0,1371 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dilakukan kepada langkah perhitungan selanjutnya.

5.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau *reliable* jika pengujian dilakukan lebih dari 1 kali. Kriteria dikatakan reliabel apabila nilai r alpha $\geq$ nilai standarisasi sebesar 0,6 (Ghozali, 2011:47-48). Uji reliabilitas dilakukan terhadap pendidikan, latihan, insentif finansial, lingkungan kerja fisik dan kinerja personel. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dibantu dengan program SPSS.

Tabel 5.10
Uji Reliabilitas

No	Indikator	Nilai Alpha	Nilai Standarisasi	Ket.
1	Pendidikan	0,848	0,600	Reliabel
2	Latihan	0,772	0,600	Reliabel
3	Insentif finansial	0,821	0,600	Reliabel
4	Lingkungan kerja fisik	0,701	0,600	Reliabel
5	Kinerja personel	0,769	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai alpha melebihi nilai standarisasi yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel tersebut adalah reliabel.

5.1.4 Uji Asumsi Klasik

5.1.4.1 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilaksanakan untuk menguji model regresi apakah ada atau tidak korelasi antar variabel bebas. *Default* SPSS bagi angka *tolerance* adalah di atas 0,10, artinya bahwa semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai *tolerance* di atas 0,10. Apabila ternyata lebih rendah dari 0,10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas. Sedangkan pada *variable inflation factor* (VIF), pada umumnya ditemukan kurang dari 10. Artinya apabila variabel tersebut lebih dari 10 maka mempunyai persoalan multikolinieritas (korelasi yang besar di antara variabel bebas) dengan variabel bebas yang lainnya (Ghozali, 2011:57). Berikut tabel multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.247	4.044
	Latihan	.300	3.339
	Insentif finansial	.477	2.095
	Lingkungan kerja fisik	.389	2.569

a. Dependent Variable: Kinerja personel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai toleransi untuk variabel Pendidikan, Latihan, Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Personel, lebih besar dari nilai *default (Tolerance)* yang ditentukan sebesar 0,10, sedangkan untuk nilai VIF juga lebih kecil daripada 10. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF. Artinya keempat variabel tersebut tidak mengalami efek multikolinearitas.

5.1.4.2 Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilakukannya uji heterokedastisitas adalah agar model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga dapat dilakukan ke uji selanjutnya. Metode statistik untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser yang dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolute dari *unstandardized residual*. Hasil uji Glejser adalah sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

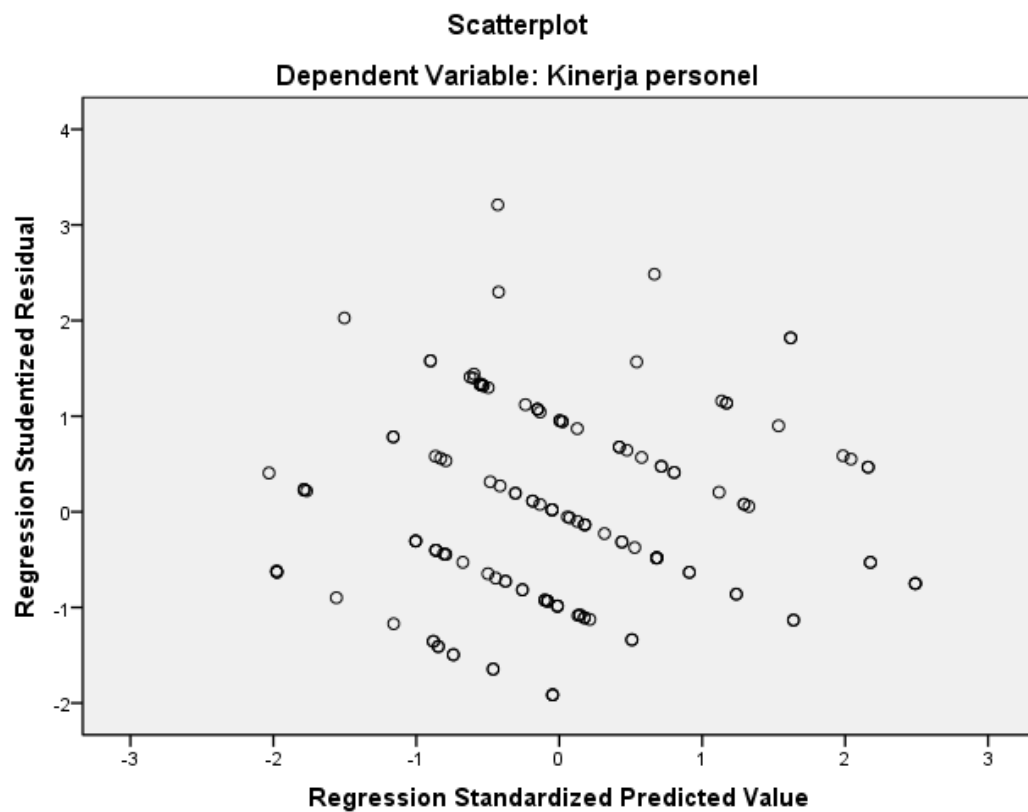
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.486	.407		3.646	.000
Pendidikan	.052	.063	.164	.817	.416
Latihan	.024	.059	.076	.417	.677
Insentif finansial	-.049	.041	-.173	-1.199	.233
Lingkungan kerja fisik	-.074	.051	-.231	-1.448	.151

a. Dependent Variable: Abs

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa signifikansi semua variabel bebas > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian tidak terjadi

heteroskedastisitas. Selain uji Glejser, uji heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan scatterplot.

Gambar 5.1
Uji Heteroskedastisitas



Hasil ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara acak di empat kuadran, yaitu di kanan dan kiri sumbu vertical dengan titik 0 dan di atas dan bawah sumbu horizontal dengan titik 0 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.1.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2001:83). Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui secara detail apakah data tersebut berinsentif finansial normal, maka dapat dilihat pada Uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5.13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

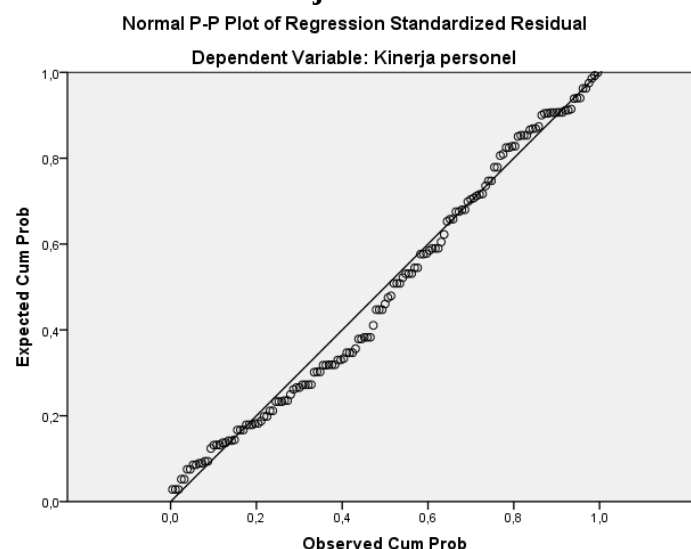
		Unstandardized Residual
N		145
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26767238
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov, dapat terlihat bahwa hasil Asymp. Sig tidak signifikan, terlihat dari signifikansinya sebesar $0,582 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan normal p-p plot sebagai berikut :

Gambar 5.2
Uji Normalitas



Berdasarkan grafik normal p-p plot, dapat dilihat bahwa data berada di dekat dan searah dengan garis diagonal sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal.

5.1.4.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin Watson. Berikut adalah hasil uji Durbin Watson.

Tabel 5.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	.686	1.29409	1.807

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Insentif finansial, Latihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja personel

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.6 diatas, Nilai Durbin-Watson penelitian ini adalah 1,807. Karena D-W model berada di antara D-W tabel yaitu $dU=1,7856$ dan $4-dU=2,2144$ dengan $n = 145$ dan $k = 4$. Disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

5.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda antara pendidikan, latihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja personel dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.15
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.428	.680		2.101	.038		
Pendidikan	.228	.106	.244	2.159	.033	.247	4.044
Latihan	.271	.098	.285	2.767	.007	.300	3.339
Insentif finansial	.137	.068	.164	2.014	.047	.477	2.095
Lingkungan kerja fisik	.237	.085	.250	2.774	.007	.389	2.569

a. Dependent Variable: Kinerja personel

$$\text{Persamaan } Y = 1,428 + 0,228X_1 + 0,271X_2 + 0,137X_3 + 0,237X_4$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. b_1 (nilai koefisien regresi pendidikan) sebesar 0,228 mempunyai arti jika variabel Pendidikan meningkat 100%, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka Kinerja Personel akan meningkat 22,8%.
- b. b_2 (nilai koefisien regresi latihan) sebesar 0,271 mempunyai arti jika variabel Latihan meningkat 100%, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Personel juga meningkat 27,1%.
- c. b_3 (nilai koefisien regresi insentif finansial) sebesar 0,137 mempunyai arti variabel Insentif Finansial meningkat 100%, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka Kinerja Personel akan meningkat 13,7%.
- d. b_4 (nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik) sebesar 0,237 mempunyai arti jika variabel Lingkungan Kerja Fisik meningkat 100%, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka Kinerja Personel akan meningkat 23,7%.

- e. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Personel adalah Latihan, dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,271 yang lebih besar bila dibandingkan dengan variabel lainnya.

5.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggungjawabkan atau tidak. Hasil perhitungan SPSS untuk signifikansi dalam uji t terhadap kinerja personel adalah sebagai berikut :

Tabel 5.16
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.428	.680		2.101	.038		
Pendidikan	.228	.106	.244	2.159	.033	.247	4.044
Latihan	.271	.098	.285	2.767	.007	.300	3.339
Insentif finansial	.137	.068	.164	2.014	.047	.477	2.095
Lingkungan kerja fisik	.237	.085	.250	2.774	.007	.389	2.569

a. Dependent Variable: Kinerja personel

a. Uji hipotesis Pendidikan terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₁ diterima**. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pendidikan terhadap Kinerja Personel. Hasil tersebut

dapat diartikan bahwa jika pendidikan lebih ditingkatkan maka kinerja personel juga akan meningkat.

b. Uji hipotesis Latihan terhadap Kinerja Personel

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₂ diterima**. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Latihan terhadap Kinerja Personel. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kualitas latihan ditingkatkan, maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja personel.

c. Uji hipotesis Insentif Finansial terhadap Kinerja Personel

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₃ diterima**. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Insentif Finansial terhadap Kinerja Personel. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika insentif finansial ditingkatkan, maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja personel.

d. Uji hipotesis Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Personel

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₄ diterima**. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Personel. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan, misalnya kelengkapan alat

keselamatan terbang dan kerja, maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja personel.

5.1.7 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel Pendidikan, Latihan, Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik dapat menjelaskan Kinerja Personel, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja personel mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pendidikan, latihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS adalah :

Tabel 5.17
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	.686	1.29409	1.807

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Insentif finansial, Latihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja personel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,686, hal ini berarti bahwa variasi kinerja personel mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pendidikan, latihan, insentif finansial *dan* lingkungan kerja fisik sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% (100% - 68,6%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan dan preferensi karir.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil *goodness of fit*, dapat dikatakan bahwa model dapat digunakan untuk memprediksi kinerja personel sedangkan berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, kinerja personel mampu dijelaskan oleh pendidikan, latihan, insentif finansial dan lingkungan kerja fisik sebesar 68,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.2.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian terbukti bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan karena berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang personel memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan yang semakin baik akan memberikan kemampuan bagi personel untuk menyesuaikan diri dan menyederhanakan situasi yang kompleks, menganalisa masalah untuk menentukan penyebab kritis dalam unit kerja, memilih tindakan terbaik untuk penyelesaian masalah dan mampu mengantisipasi masalah sehingga mampu mencegah terjadinya masalah berikutnya. Pendidikan penerbang dimulai dari Pendidikan Perwira Penerbang II (*Co Pilot*), Penerbang I (*Captain Pilot*), Penerbang Pelatih (*Instructor Pilot*).

Pendidikan untuk pemeliharaan pesawat terbang (Harsabang) dimulai dari Pendidikan Mekanik, Pendidikan Spesialisasi *Engine / Air Frame / Rotor*, Pendidikan *Technical Inspector* (TI) dan Pendidikan *Flight Engineer* (FE).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Astrayana dan Sriathi (2013), Sinaga (2014), dan Charity (2015) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.

5.2.2 Pengaruh Latihan terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian terbukti bahwa latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Latihan bersifat spesifik, praktis, dan segera, yang dimaksud dengan spesifik dalam arti latihan berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan yang dimaksud dengan praktis dan segera adalah bahwa apa yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga yang diberikan harus bersifat praktis. Latihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis, sedangkan latihan bertujuan untuk dapat langsung dipraktikkan, walaupun demikian, pendidikan dan latihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit, melalui pemahaman dalam latihan, personel dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, serta menjadikan anggota organisasi efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan (Tjiptono dan Diana, 2003). Oleh karena itu latihan akan berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Astrayana dan Sriathi (2013), Sinaga (2014), dan Charity (2015) yang menyatakan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.

5.2.3 Pengaruh Insentif Finansial terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian terbukti bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para personel adalah melalui insentif finansial (Malthis dan Jackson, 2001). Secara sederhana insentif finansial merupakan sesuatu yang diterima personel untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2006) mengatakan bahwa insentif finansial dalam bentuk finansial adalah penting bagi personel, sebab dengan insentif finansial ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya personel juga berharap agar insentif finansial yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk pekerjaan yang baik dan sesuai dengan standar organisasi. Sistem insentif Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat dilakukan dengan dua sistem yaitu Brevet Kualifikasi Penerbangan dan Tunjangan Khusus Terbang.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Astrayana dan Sriathi (2013) dan Charity (2015) yang menyatakan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.

5.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Lingkungan kerja fisik mempunyai peranan besar terutama di dalam membentuk sikap kerja. Lingkungan kerja fisik yang nyaman memacu personel untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Para personel mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik yang kondusif dan nyaman untuk bekerja akan membuat personel cenderung betah dan bekerja lebih giat. Dengan itu lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh pada kinerja personel, dimana dengan hubungan kinerja atasan dan bawahan terjalin baik, hubungan personel dengan personel terjalin baik, penerangan tempat kerja sudah memadai, dan fasilitas kantor lengkap dan mendukung pekerjaan, maka personel akan melakukan kinerja dengan menenangkan dan semangat sehingga kinerja akan meningkat. Lingkungan kerja fisik meliputi kelengkapan alat Perlengkapan Keselamatan Terbang dan Kerja yaitu *life vest*, *life raft*, pemadam kebakaran baik di pesawat udara maupun di *ground*, *towing car* dan truk tangki bahan bakar.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Djati dan Adiwijaya (2010) dan Astrayana dan Sriathi (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel diterima dengan koefisien regresi sebesar 0,244. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika pendidikan personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat ditingkatkan maka kinerja personel juga akan meningkat.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel diterima dengan koefisien regresi sebesar 0,285. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika latihan personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat ditingkatkan maka kinerja personel juga akan meningkat.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel diterima dengan koefisien regresi sebesar 0,164. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika insentif finansial personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat ditingkatkan maka kinerja personel juga akan meningkat.
4. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel diterima dengan koefisien

regresi sebesar 0,250. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja fisik personel Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat ditingkatkan maka kinerja personel juga akan meningkat.

5. Berdasarkan hasil *goodness of fit*, dapat dikatakan bahwa model dapat digunakan untuk memprediksi kinerja personel sedangkan berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, kinerja personel mampu dijelaskan oleh pendidikan, latihan, insentif finansial *dan* lingkungan kerja fisik sebesar 68,6%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
6. Berdasarkan hasil regresi, variabel yang mempunyai pengaruh terbesar adalah latihan yaitu dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,271 yang lebih besar bila dibandingkan dengan variabel lainnya.

6.2 Saran

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dengan ini disarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna, sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi, didapatkan hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,686 (68,6%) sehingga untuk penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan variabel bebas yang lain untuk memodifikasi penelitian ini seperti kepemimpinan dan preferensi karir (untuk Perwira Abituren Dikmatra Darat).
2. Untuk peningkatan moril Perwira senior non kualifikasi penerbangan, Pusdikpenerbad perlu mempertimbangkan mengusulkan kepada Komando

Atas adanya pendidikan *crash program* bagi Perwira senior non kualifikasi penerbangan agar berkualifikasi penerbangan. Dan apabila tidak bisa mengikuti pendidikan karena alasan tertentu, misalnya kriteria usia saat masuk pendidikan, mohon diberikan wing kehormatan.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel latihan mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja personel sehingga untuk meningkatkan kualitas latihan dan sebagai upaya kesiapan menghadapi kemungkinan landing darurat di daerah perairan, perlu dibekalkan *Helicopter Underwater Escape Training (HUET)* sebagai standar *air crew* Penerbad.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik juga mempunyai pengaruh yang cukup besar, sehingga untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, mengalir dari poin di atas, perlu kiranya pengadaan *nose clip* sebagai alat perlengkapan khusus (Alkapsus) standar *air crew* Penerbad.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti. 2003. *Manajemen Koperasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Applebaum, H Steven, Heather Ayre and Barbara T Shapiro. 2001. Career Management in Information Technology: A Case Study. *Career Development International* 7/3, 142-158.
- Astrayana, I Komang Tribayu dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2013. Pengaruh Pendidikan dan latihan, Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 3 No 4.
- Badan Kepegawaian Negara. 2003.
- Bernandin dan Russel. 2003. *Human Resources Management*. New York : McGraw Hill.
- Charity, B. C. 2015. Effect of Training and Career Development on Employee Performance : A Case of KCB Branches in North Rift Region, Kenya. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. Volume 4, No. 5. ISSN 2278-6236.
- Dahyana, Yana dan Ade Irma Susanty. 2017. Incentive System Impact on Individual Performance through Motivation in A Corporate University in Indonesia. *The 8th International Conference on Sustainable Collaboration in Business, Technology, Information and Innovation*.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Djarkasih. 2004. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fydayeen, Akhmad, Masjaya, Cathas Teguh Prakoso. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *E-Journal Administrative Reform* Vol 4 No. 3. ISSN 2338-7637.
- Ghozali, Imam, 2011. *Analisis Multivariate dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 2006. *Organisasi : Perilaku dan Struktur*. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kakui, I. M., Gachunga, H. 2016. Effects of Career Development on Employee Performance in the Public Sector: A Case of National Cereals and Produce Board. *The Strategic Journal of Business & Change Management* Vol. 3 Issue 3. ISSN 2313-9492.
- Kartono, Kartini. 2000. *Psikologi Umum*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Rella Agustine. 2016. Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. ISSN 22581-3993.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Media Informasi Kementerian Pertahanan. 2016. Bela Negara Dalam Membentuk Identitas Bangsa. *Wira* Volume 60/No. 44/Mei-Juni 2016..
- Nasution, S. 2005. *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nise, Septyawati. 2010. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, Nomor 3, 2010.
- Peraturan Menteri Pertahanan RI Nomor Per/23/M/XII/2007 tanggal 28 Desember 2007.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinaga, Donal Oharra. 2014. Pengaruh Pendidikan dan latihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kotabaru. *Kindai* Volume 10 Nomor 2.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.

- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Hussein. 2010. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wahyudi, Bambang, Drs. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.
- Yudhoyono, Susilo Bambang. 2009. *Modernisasi Alutsista TNI AD untuk Mencapai Pembangunan Kekuatan Pokok Minimum*. Diunduh dari <https://tniad.mil.id/2012/08/modernisasi-alutsista-tni-ad-untuk-mencapai-pembangunan-kekuatan-pokok-minimum/>

KUESIONER

Yth. Responden.

Saya selaku mahasiswa dari Universitas AKI Semarang dengan identitas :

Nama : Nanang Budiyanto Santosa Prayoga

NIM : 121.17.0008

mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH PENDIDIKAN, LATIHAN, INSENTIF FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PERSONEL PUSDIKPENERBAD”**.

Untuk itu saya mohon dengan Hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Segala informasi yang diberikan akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya dipakai untuk kepentingan akademis. Atas kesediaannya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner saya mengucapkan banyak terimakasih.

A. Bagian I.

Berilah tanda centang/centang (v) pada jawaban pilihan anda.

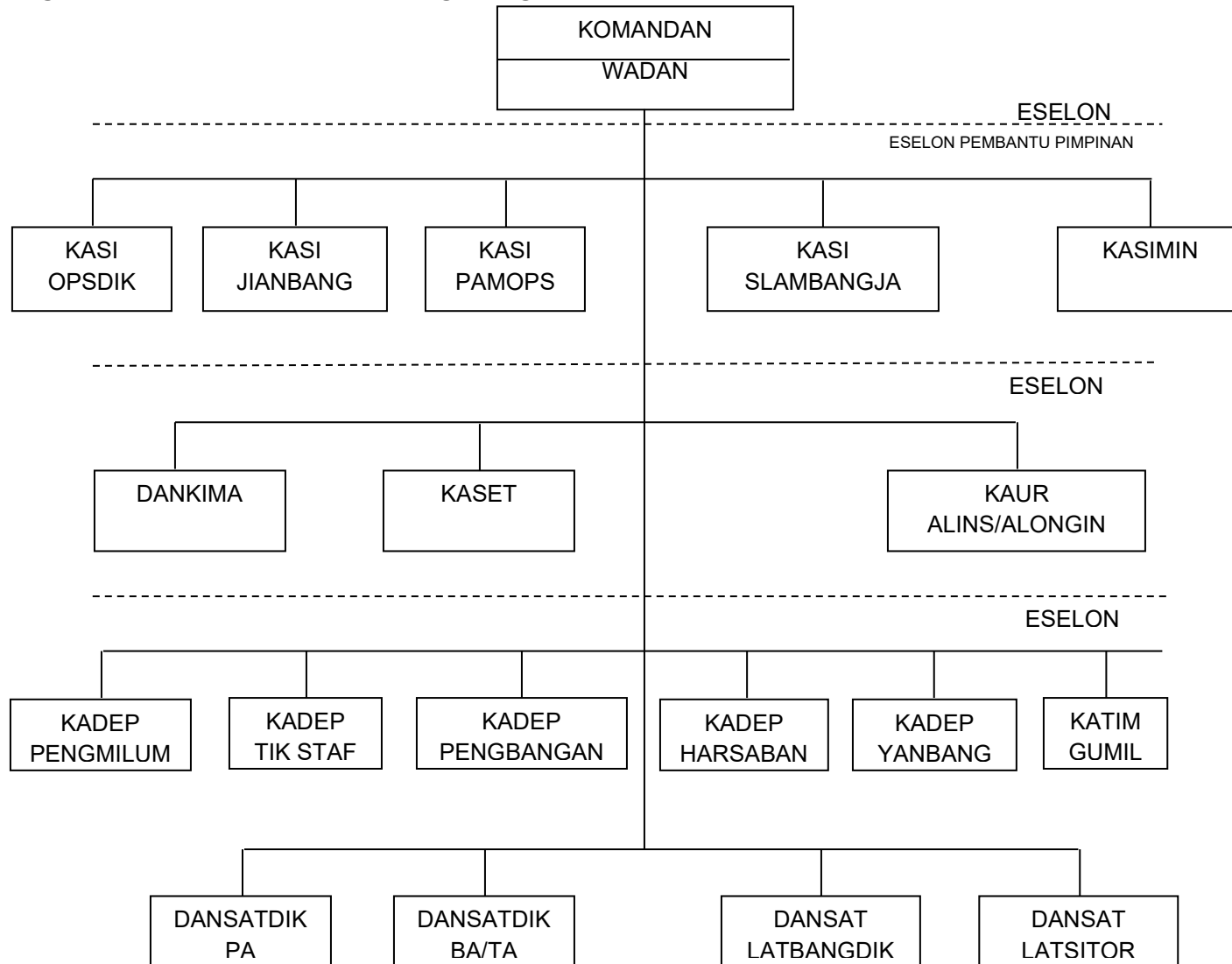
1. Jenis kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
2. Usia saat ini (tahun) : ☐ < 25 ☐ 25 sd. 35 ☐ 36 sd. 45 ☐ 46 sd. 57
3. Kualifikasi penerbangan : ☐ Penerbang ☐ Harsabang ☐ Yanbangan
4. Lama bekerja (tahun) : ☐ < 5 ☐ 5 sd. 10 ☐ 11 sd. 15 ☐ 16 sd. 20 ☐ > 20

B. BAGIAN II.

1. Berilah jawaban pada pertanyaan – pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda centang/centang (v) pada salah satu kolom tersedia sesuai dengan pendapat anda dan berdasarkan pada apa yang anda rasakan.
2. Berikan pendapat anda sesuai kriteria sebagai berikut :
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. N = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Pendidikan						
1	Saya merasa menguasai pengetahuan penerbangan					
2	Saya merasa menguasai pengetahuan mekanik					
3	Saya merasa menguasai pengetahuan avionik					
B. Latihan						
1	Saya merasa mengerti tujuan latihan yang diberikan					
2	Saya merasa sarana latihan di Pusdikpenerbad lengkap					
3	Saya merasa materi latihan yang diberikan saat ini sudah tepat					
4	Saya merasa metode latihan sesuai dengan kemampuan peserta					
5	Saya merasa peserta latihan memenuhi kriteria yang ditetapkan					
6	Saya merasa pengetahuan meteorologi, klimatologi & geofisika diberikan					
C. Insentif finansial						
1	Saya merasa pimpinan memberikan brevet bagi pekerjaan saya					
2	Saya merasa Tunsus terbang yang diberikan sudah layak					
3	Saya merasa Tunsus terbang diberikan tepat waktu					
D. Lingkungan kerja fisik						
1	Saya merasa sirkulasi udara di Pusdikpenerbad baik					
2	Saya merasa pencahayaan di Pusdikpenerbad cukup					
3	Saya merasa <i>Special tools</i> di Pusdikpenerbad lengkap					
4	Saya merasa hanggar, <i>shelter</i> dan gudang Sucad sesuai standar					
5	Saya merasa <i>Towing car</i> tersedia di Pusdikpenerbad					
6	Saya merasa alat keselamatan terbang dan kerja lengkap					
E. Kinerja personel						
1	Saya merasa dapat bekerja sama dalam tim					
2	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Saya merasa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					

4.6 Struktur Organisasi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pusat Pendidikan Penerbangan Angkatan Darat