

Cite this: *J.SST*, Vol 5(1):  
131-140, 2025

Received Date:  
5 Oktober 2025  
Accepted Date:  
15 Oktober 2025

**Keywords:**

Legislative Performance, DPRD  
Leadership, Internal Factors, External  
Factors

**Kata kunci:**

Kinerja Legislasi, Pimpinan DPRD,  
Faktor Internal, Faktor Eksternal

**DOI:**

<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>  
(contoh)

## Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Inspektur Navigasi Penerbangan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

*Analysis of the Influence of Motivation, Leadership Style, and Competence on the Performance of Aviation Navigation Inspectors at the Makassar Region V Airport Authority Office*

Nova Deli Halimah<sup>1\*</sup>; Rosnaini Daga<sup>2</sup>; Nurmadhani Fitri Suyuthi<sup>3</sup>;

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar, 90231, Indonesia

\*Email: [novadeli1188@gmail.com](mailto:novadeli1188@gmail.com); [nurmadhanifitri29@gmail.com](mailto:nurmadhanifitri29@gmail.com); (Email Inststitusi : [pascasarjana@unifa.ac.id](mailto:pascasarjana@unifa.ac.id);)

**Abstract.** *The purpose of this study is to examine and analyze the motivation, leadership style, and competence that influence the performance of Aviation Navigation Inspectors. This research was conducted at the Makassar Region V Airport Authority Office. The data analysis used in this study was data analysis using SPSS. The population used was all Aviation Navigation Inspectors at the Makassar Region V Airport Authority Office, totaling 47 people, and the entire population was used as the sample or respondents. The results of the study show that: work motivation has a positive and significant effect on the performance of Aviation Navigation Inspectors. Leadership style has a positive and significant effect on the performance of Aviation Navigation Inspectors. The competencies demonstrated by employees based on their knowledge, skills, experience, and attitude determine the performance of Aviation Navigation Inspectors. Simultaneously, motivation, leadership style, and competence have a positive and significant effect on the performance of Aviation Navigation Inspectors at the Makassar Region V Airport Authority Office.*

**Keywords:** *Motivation, Leadership Style, Competence, and Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data dengan menggunakan SPSS. Populasi yang digunakan adalah seluruh Inspektur Navigasi Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, yang berjumlah 47 orang dan seluruh populasi dijadikan sebagai sample atau responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan. Kompetensi yang ditunjukkan pegawai berdasarkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan menentukan pencapaian kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan. Secara simultan motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

**Kata kunci:** Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja.

## PENDAHULUAN

Kantor Otoritas Bandar Udara di Indonesia ada 10 (sepuluh) perwakilan di setiap kota besar di Indonesia. Mulai dari wilayah Sumatra sampai Papua. Salah satunya adalah Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang terletak di Pulau Sulawesi. Kantor Otoritas Bandar Udara adalah sebuah entitas independen yang bertanggung jawab atas operasi dan pengawasan dari satu atau beberapa Bandar Udara di wilayah kerjanya. Dimana dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu cepat, kinerja sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam memutuskan apakah berkembang atau tidaknya suatu organisasi.

Kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Dimana perkembangan dan kemajuan di bidang transportasi udara yang begitu pesat, sehingga menjadi sebagai salah satu sarana transportasi yang paling diminati oleh masyarakat pengguna jasa transportasi. Hal ini menjadi salah satu faktor untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berperforma tinggi yang sangat diperlukan untuk memastikan keselamatan dan keamanan penerbangan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mempercayai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan output kerja yang optimal sesuai dengan target pekerjaannya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena adanya bahan, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka dari itu tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus benar-benar berkualitas agar bisa menghasilkan suatu hasil yang diinginkan dan sesuai dengan yang diharapkan semua pihak. Seorang pegawai harus mempunyai keahlian yang cukup memadai dan bisa mengatur semua pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Dalam hal ini semangat dari setiap Personel sangat bergantung kepada motivasi dari pimpinan dimana Motivasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Menurut Soefarmin (2024), motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Dalam konteks Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi yang kuat diharapkan dapat meningkatkan kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga berperan besar dalam membentuk kinerja SDM. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong kolaborasi, dan membangun kepercayaan antara pemimpin dan anggota tim. Menurut penelitian oleh Goleman (2000), gaya kepemimpinan yang emosional dan partisipatif dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Di kantor ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh langsung terhadap sikap dan perilaku Inspektur Navigasi Penerbangan dalam menjalankan tugasnya.

Kompetensi juga merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja. Kompetensi yang tinggi pada Inspektur Navigasi Penerbangan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 41 Tahun 2011, Inspektur Navigasi Penerbangan harus memiliki kompetensi khusus yang diakui secara resmi untuk menjalankan tugasnya. Penguasaan kompetensi yang baik akan berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan SDM.

Pada Bidang Keinspekturan Navigasi Penerbangan memiliki Syarat Kompetensi minimal yang dimiliki oleh setiap personilnya, untuk menduduki jabatan fungsional. Terkait hal ini pula selain kompetensi dasar seperti Pendidikan terakhir yang minimal DIV (khusus penerbangan baik ATS atau CNS) atau S1 (Hukum, Teknik Elektrok, dan Teknik Mesin). Kemudian Setiap Personil juga harus memiliki Kompetensi minimal berupa Indoctrination, Personal Licensi, Sertification, Investigation, dan Surveillance yang sering disebut juga sebagai Five (5) Core dari Inspector Training System.

Namun pada pelaksanaannya, mengingat keterbatasan anggaran dari Pemerintah Pusat, terdapat beberapa personil Inspektur Navigasi Penerbangan yang belum mengikuti Pelatihan dari ITS (Inspektur Training System). Hal ini menjadi perhatian penting bagi pimpinan untuk bagaimana caranya agar personil yang belum mengikuti diklat ITS (Inspektur Training System)

dapat segera memenuhi persyaratan.

Peran lembaga ini sangat penting dalam menjamin keamanan, keselamatan, serta efisiensi layanan transportasi udara. Keberhasilan membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin atau Kepala Kantor. Dengan demikian, kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar menjadi faktor utama dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga tersebut.

**Tabel 1.** Penilaian Akhir Kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan (2022 – 2024)

Tahun	Komponen Penilaian	Bobot (%)	Nilai Akhir	Predikat
2022	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	60%	78	Baik
	Perilaku Kerja	40%	75	Cukup
	Total Nilai Akhir	100%	77.4	Baik
2023	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	60%	85	Baik
	Perilaku Kerja	40%	82	Baik
	Total Nilai Akhir	100%	83.8	Baik
2024	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	60%	80	Baik
	Perilaku Kerja	40%	78	Baik
	Total Nilai Akhir	100%	79.2	Baik

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan data pada table 1.1 diatas data menunjukkan bahwa penilaian akhir kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar selama tiga tahun terakhir (2022-2024) mengalami naik dan turun. Dimana penilaian ini berdasarkan pada dua komponen utama yaitu sasaran kerja pegawai (SKP) yang memiliki bobot nilai sebesar 60% dan perilaku kerja 40%.

Terjadinya fenomena fluktuasi inilah yang menimbulkan pertanyaan tentang faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dari Inspektur Navigasi Penerbangan. Selain itu, peneliti juga melakukan survey awal di bidang motivasi gaya kepemimpinan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah 5 Makassar dan dijumpai masalah sebagai berikut :

1. Pemimpin tidak memberlakukan punishment secara tegas dan efektif kepada bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.
2. Pemimpin kurang melakukan pengembangan terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh Inspektur Navigasi Penerbangan.

Berdasarkan masalah pokok di atas peneliti perlu mengetahui lebih jauh serta mengamati tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui gaya kepemimpinan. Peneliti mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Inspektur Navigasi Penerbangan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar”.

## METODOLOGI

Rancangan Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu analisis pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh variabel.

Alasan peneliti menggunakan penelitian ini adalah untuk mempermudah mendeskripsikan hasil penelitian dalam bentuk alur cerita atau teks naratif sehingga lebih mudah untuk dipahami. Pendekatan ini menurut peneliti mampu menggali data dan informasi sebanyak-banyaknya dan sedalam mungkin untuk keperluan penelitian. Peneliti mengharapkan pendekatan penelitian ini mampu memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah diteliti.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang beralamat di Jl. Otoritas Bandara No.5, Baji Mangngai, Kec. Mandai, Kabupaten Maros,

Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian yaitu bulan Juli sampai dengan Agustus 2025. Populasi dalam wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Juliansyah Noor (2020) mengungkapkan bahwa semua anggota yang berada di suatu tempat adalah populasi, yang menyebutkan keseluruhan atas sasaran penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar sebanyak empat puluh tujuh (47) Personil

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Linier Berganda

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independent. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependent dengan suatu persamaan.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.290	1.435		.899	.374
	Motivasi	.427	.124	.404	3.438	.001
	Gaya Kepemimpinan	.219	.097	.262	2.243	.030
	Kompetensi	.295	.095	.321	3.104	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Aplikasi SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian, sehingga terbentuklah persamaan seperti berikut ini:

$$Y = 1.290 + 0.427 (X1) + 0.219 (X2) + 0.295 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Constant adalah 1.290, artinya jika tidak terjadi perubahan terhadap variabel bebas dari motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi maka nilainya adalah 0 (nol) maka kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan adalah 1.290 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0.427, artinya jika variabel motivasi (X1) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X2), kompetensi (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan sebesar 0.427 poin. Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas atau independen memiliki pengaruh terbesar adalah variabel motivasi sebesar 0.427 yang berarti bahwa jika variabel motivasi naik sebesar satu poin maka variabel kinerja akan naik sebesar 0.427 poin.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah 0.219, artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X2) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi (X1), kompetensi (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan meningkat sebesar 0.219. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X2) berkontribusi positif terhadap kinerja SDM, sehingga semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat kinerja SDM.
- Nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0.295, artinya jika variabel kompetensi (X3) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan meningkat sebesar 0.295 poin. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi (X3) yang ditunjukkan berkontribusi positif terhadap kinerja SDM, sehingga semakin kompeten SDM dalam bekerja, maka semakin meningkat kerjanya.

## 2. Uji Parsial

**Tabel 2.** Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.290	1.435		.899	.374
	Motivasi	.427	.124	.404	3.438	.001
	Gaya Kepemimpinan	.219	.097	.262	2.243	.030
	Kompetensi	.295	.095	.321	3.104	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Aplikasi SPSS (2025)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan tabel 4 dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini dijelaskan hasil perhitungan uji t pada variabel:

a. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja (H1)

Hasil uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) pada variabel Motivasi menghasilkan signifikansi sebesar 0.001. Tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja (H2)

Hasil uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) pada variabel gaya kepemimpinan menghasilkan signifikansi sebesar 0.030. Tingkat signifikansi 0.030 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

c. Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja (H3)

Hasil uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) pada variabel Kompetensi menghasilkan signifikansi sebesar 0.003. Tingkat signifikansi 0.003 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

## 3. Uji Simultan

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.536	3	68.179	71.884	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.784	43	.948		
	Total	245.319	46			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji statistik F didapat nilai F hitung sebesar 71.884 dengan tingkat probabilitas 0.000. Probabilitas lebih kecil jika dibandingkan 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja inspektur navigasi penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wil. V Makassar.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.834	.822	.97389
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Hasil Olah Data Aplikasi SPSS (2025)

Hasil perhitungan Model Summary nilai R atau koefisien korelasi untuk melihat pengaruh simultan dan nilai R<sup>2</sup> atau koefisien determinan untuk melihat pengaruh parsial variabel yang diteliti. Nilai R = 0.913 artinya motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja SDM, yang dipersentasekan menjadi 91.3 persen dengan sisa sebesar 8.7 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan tabel 4.15 pula kita dapat diketahui bahwa besarnya R<sup>2</sup> adalah 0.834, hal ini berarti 83.4% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen sedangkan sisanya (100% - 83.4% = 16.6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

Inspektur navigasi Penerbangan dalam hal ini pegawai sebagai manusia dalam bekerja membutuhkan adanya semangat, dorongan, rangsangan, maupun pengakuan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar dirinya untuk menekuni pekerjaannya. Setiap pegawai dalam menghadapi dinamika pekerjaannya membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja dari SDM Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Wujud motivasi yang dibutuhkan tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan tentang aktualisasi diri, bekerjasama, penghargaan, komunikasi dan mendapatkan apresiasi serta kompensasi.

Semua wujud dari motivasi ini bisa diperoleh oleh setiap personel Inspektur Navigasi Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, yang bergantung kepada capaian kinerja perseorangan secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Personel yang mengaktualisasikan dirinya untuk tetap semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam menghadapi tantangan kerja. Mengaktualisasikan diri untuk meraih prestasi kerja, sehingga layak untuk mendapatkan pengakuan dan kepantasan untuk dipromosikan karena memiliki motivasi aktualisasi diri terhadap kerjanya.

Setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya menunjukkan perilaku termotivasi dalam bekerja. Alasan pegawai termotivasi dalam bekerja karena mendapat pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dicapai. Wujud motivasi berupa penghargaan kerja yang selama ini telah diterapkan, sehingga hal tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai merasakan bahwa untuk bisa merasakan kinerja dari pekerjaan itu sendiri, harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil kerja yang telah dibuat atau dihasilkan akan dihargai atau diakui. Pegawai menunjukkan sikap termotivasi karena mendapatkan pengakuan atas hasil kerja yang dicapai dan dengan kebijakan pimpinan dan organisasi mendapatkan promosi kerja sebagai penghargaan atas kinerja yang ditunjukkan.

Mengembangkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai dituntut untuk

meningkatkan kinerjanya. Kenyataannya untuk mewujudkan hal tersebut, pegawai butuh motivasi kerjasama yaitu kemauan untuk saling tolong menolong dalam meningkatkan penyelesaian tugas pokok dan fungsi untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Motivasi kerja pegawai menyebabkan eksistensi kebutuhan interaksi sosial yang baik sehingga aktivitas kerjasama juga meningkat. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uraian tersebut disimpulkan bahwa pemberian kebutuhan motivasi kerja berupa aktualisasi kerja, penghargaan, kerjasama, komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Terpenuhinya motivasi kerja menjadikan SDM Inspektur Navigasi Penerbangan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas.

Teori motivasi harapan menurut Vroom (*Vroom's Expectation Motivation Theory*) dalam Handoko (2017:263) menyatakan bahwa setiap orang membutuhkan motivasi untuk mewujudkan harapannya. Harapan tersebut mempengaruhi tingkat kinerja yang dicapai. Semakin terpenuhi harapan kerja yang dilakukan seseorang, berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin terdorong untuk meningkatkan kinerja.

Teori hirarki kebutuhan menurut Maslow (*Maslow's Hierarchy Needs Theory*) dikemukakan oleh Rivai (2018:28) bahwa menurut Maslow setiap manusia termotivasi dalam bekerja bila terpenuhi kebutuhan hirarkinya mulai dari kebutuhan tingkat rendah yaitu kebutuhan psikologi, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Teori ini menegaskan bahwa setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerjanya.

## 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, dapat dilihat dari kemampuan seorang pemimpin yang dinilai oleh bawahannya dalam menunjukkan gaya instruksi, konsultasi, partisipasi dan mendelegasikan kewenangan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan ini menjadi penting bagi personel Inspektur Navigasi Penerbangan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pimpinan dalam menghadapi dinamika organisasi, dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan konsultatif dalam menggerakkan dan mengarahkan SDM untuk memenuhi kinerja. Gaya kepemimpinan konsultatif yang dimaksud yaitu kemampuan pimpinan dalam menerima dan mau memberi masukan secara bersama-sama dalam pengambilan kebijakan dan keputusan untuk memenuhi kinerja. Berarti gaya kepemimpinan konsultatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini ditunjukkan dengan gaya yang sering ditunjukkan oleh pimpinan dengan mengundang stafnya untuk melakukan pertemuan, rapat/sidang dan tindak lanjut atau sosialisasi yang berkaitan dengan konsultasi prakarsa pekerjaan yang menarik, mengkonsultasikan tantangan kerja yang harus dihadapi, selalu membicarakan prestasi kerja yang harus dicapai, mengkonsultasikan kelayakan pekerjaan yang dapat diakui dan sering melakukan rapat untuk mempromosikan orang-orang yang tepat menduduki jabatan. Gaya kepemimpinan konsultatif ini memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dinamika organisasi, menyebabkan pimpinan selalu sibuk dalam melaksanakan tugas-tugas yang diwewenangkan. Pimpinan biasanya menerapkan gaya delegasi kepada bawahannya untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan agar pendistribusian pekerjaan dapat terselesaikan dengan memuaskan. Melalui gaya kepemimpinan delegasi ini, pimpinan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas yang menentukan peningkatan kinerja dari personel Inspektur Navigasi Penerbangan itu sendiri.

Menurut teori genetic (*genetic theory*) yang dikemukakan oleh Hersey (2022:79) bahwa setiap orang dilahirkan membawa sifat kepemimpinan dan tidak perlu dipelajari karena setiap orang adalah pimpinan. Ini mengindikasikan bahwa secara individu setiap orang adalah pemimpin bagi dirinya, keluarga, kelompok atau organisasinya tergantung pada kepemimpinannya.

Teori sifat (*trait theory*) dikemukakan oleh Kreitner (2022:102) bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kehebatan karakter pemimpin. Artinya, keberhasilan seseorang memimpin terlihat pada karakter yang ditunjukkan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan ini berupa instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi.

Teori kepemimpinan situasional (*situational leadership theory*) oleh Gordo (2022:114) bahwa pimpinan yang efektif akan melakukan diagnosis situasi sesuai gaya yang tepat terhadap bawahan dan organisasi yang dipimpin. Artinya Kecenderungan seorang pemimpin selalu membaca situasi untuk menerapkan gaya kepemimpinannya, sesuai kelayakan orang yang dipimpin dan organisasi yang mewadahnya untuk melaksanakan kepemimpinan dengan baik. Selanjutnya teori kepemimpinan transformasional (*transformational leadership theory*) oleh House (2020:75) bahwa seorang pemimpin harus mampu melahirkan bawahan yang memiliki karya. Artinya keberhasilan seorang pemimpin apabila mampu mentransformasikan gaya kepemimpinan kepada bawahannya untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil.

### 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

Pengetahuan merupakan salah satu indikator dari kompetensi yang dimiliki oleh peronel inspektur navigasi penerbangan dalam memahami, mengetahui dan menganalisis pekerjaan yang dihadapinya. Dimana tingkat pengetahuan seseorang mencerminkan dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Personel inspektur navigasi harus memiliki wawasan yang luas terkait hal-hal apa saja yang ada didalam uraian kerjanya. Sehingga dengan mengetahui hal-hal apa yang harus dilakukan SDM Inspektur Navigasi Penerbangan untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan kompetensinya.

Sikap penguasaan kerja merupakan indikator dari kompetensi personel Inspektur Navigasi Penerbangan berdasarkan karakter dan tindakan dalam menguasai bidang kerja yang diamanahkan kepadanya. karena itu pegawai yang memiliki penguasaan kerja dalam berbagai bidang kerja selalu diperlukan dan diberikan peluang untuk mengerjakan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Beberapa teori yang relevan dengan kajian ini antara lain teori profesionalisme kerja dikemukakan oleh Smeel (2022) bahwa keberhasilan organisasi ada pada orang yang memiliki profesionalisme berdasarkan kompetensi dan kinerja yang dicapai. Berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja bagi seorang yang profesional di bidangnya. Semakin bagus kompetensi seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja, semakin profesional dalam meningkatkan kerjanya, sehingga kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerjanya sesuai dengan bidang kerja yang diemban. Teori ini merupakan teori pendukung bagi pihak manajemen untuk menerapkan teori profesionalisme dalam mendukung pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja personel Inspektur Navigasi Penerbangan.

Teori justifikasi kerja oleh Follet (2020) menyatakan bahwa justifikasi kerja dalam suatu organisasi selalu memperhatikan pentingnya kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh seseorang. Artinya orang-orang yang memiliki kompetensi yang bagus selalu menjustifikasi kompetensinya selalu dengan kepentingan dan kebutuhan kerja agar terwujud peningkatan kinerja. Teori ini relevan digunakan untuk kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kerja pegawai dengan terus melakukan justifikasi kerja yaitu menempatkan orang-orang sesuai dengan keahliannya atau biasa disebut *the right man on the right place*, agar kontribusi kompetensi terus memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Inspektur Navigasi Penerbangan.

Beberapa teori yang relevan dengan kajian ini antara lain teori profesionalisme kerja

dikemukakan oleh Smeel (2022) bahwa keberhasilan organisasi ada pada orang yang memiliki profesionalisme berdasarkan kompetensi dan kinerja yang dicapai. Berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja bagi seorang yang profesional di bidangnya. Semakin bagus kompetensi seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja, semakin profesional dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerjanya sesuai dengan bidang kerja yang diemban. Teori ini merupakan teori pendukung bagi pihak manajemen untuk menerapkan teori profesionalisme dalam mendukung pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM inspektur navigasi penerbangan.

Teori peningkatan kompetensi dikemukakan oleh Walker (2021) bahwa peningkatan kompetensi mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia. Ini memberikan indikasi bahwa bagi suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja perlu melakukan peningkatan kompetensi. Teori objektivitas penilaian dikemukakan oleh Stoner (2021) bahwa objektivitas penilaian kompetensi yang baik adalah menghasilkan kinerja yang meningkat. Teori ini memberikan implikasi bahwa untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi harus mampu meningkatkan kompetensi SDM inspektur navigasi penerbangan yang memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Teori interpretasi kinerja dari Thierauf (2020) menyatakan bahwa kompetensi kerja yang baik menghasilkan interpretasi kinerja yang baik. Artinya bahwa kompetensi yang dimiliki SDM inspektur navigasi penerbangan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki dalam menentukan interpretasi pencapaian hasil kerja (kinerja). Esensi kompetensi tidak terlepas dari arti penting pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan untuk menginterpretasikan pencapaian hasil kerja. Teori ini merupakan teori yang mendukung untuk mempertahankan pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penggunaan teori ini diharapkan kompetensi yang sudah baik tetap kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM inspektur navigasi penerbangan.

Teori asumsi general dikemukakan oleh Harry (2022) bahwa semakin bagus kompetensi SDM, semakin meningkat pencapaian kinerjanya. Teori ini merupakan proposisi yang menegaskan bahwa setiap SDM inspektur navigasi penerbangan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya baik melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan. Teori ini digunakan untuk mempertahankan pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM inspektur navigasi penerbangan.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja SDM Inspektur Navigasi Penerbangan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**

Adanya motivasi dalam bekerja akan menimbulkan semangat, ditambah dengan gaya kepemimpinan yang baik, serta peningkatan kompetensi, membuat personel inspektur navigasi penerbangan semangat untuk menunjukkan hasil kerja atau kinerjanya secara optimal. Dengan kondisi ini di temukan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari SDM Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Teori hirarki tentang kebutuhan menurut Maslow (*Maslow's Hierarchy Needs Theory*) dikemukakan oleh Rivai (2018:28) bahwa menurut Maslow setiap manusia termotivasi dalam bekerja bila terpenuhi kebutuhan hirarkinya mulai dari kebutuhan tingkat rendah yaitu kebutuhan psikologi, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Teori ini menegaskan bahwa setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi berupaya untuk

meningkatkan kinerjanya. Menurut Gordon (2022:98) bahwa keberhasilan kepemimpinan tergantung pada siapa yang memimpin dan bagaimana perilaku orang yang memimpin. Menurut Smeel (2022) bahwa keberhasilan organisasi ada pada orang yang memiliki profesionalisme berdasarkan kompetensi dan kinerja yang dicapai. Berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja bagi seorang yang profesional di bidangnya. Semakin bagus kompetensi seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja, semakin profesional dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerjanya sesuai dengan bidang kerja yang diemban.

Teori – teori yang relevan tersebut dalam mendukung pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan pegawai merasa termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, termotivasi untuk berprestasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Inspektur Navigasi Penerbangan. Hal ini menunjukkan motivasi kerja telah terpenuhi, berupa aktualisasi kerja, pemberian penghargaan, saling bekerjasama, berkomunikasi dan mendapatkan kompensasi yang layak, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja Personel Inspektur Navigasi Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Inspektur Navigasi Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Penerapan gaya kepemimpinan instruksi, konsultasi, partisipatif dan delegasi mengarahkan SDM pada unit kerja Pelayanan dan Pengoperasian Bandar Udara untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Inspektur Navigasi Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Kompetensi yang ditunjukkan pegawai berdasarkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan menentukan pencapaian kinerja Personel Inspektur Navigasi Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
4. Secara simultan motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari personel inspektur navigasi penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

## REFERENSI

- 1 Goleman, D. 2000. Leadership That Gets Results. Harvard Business Review.
- 2 Gordon. (2022:98). State of leadership.
- 3 Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H, 2020. Management Organizational Behavior, Utilizing Human Resources. 4th. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- 4 Harry Parker, 2019. The Factors Affected of Performance and Human Resource Quality at Foundation Sociality America.
- 5 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 41 Tahun 2011. Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Bandar Udara.
- 6 Peraturan Menpan 57 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Inspektur Navigasi Penerbangan.
- 7 Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : KP 182 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pengawasan Oleh Inspektur Navigasi Penerbangan
- 8 Rivai, Veithzal, 2018. Performance Appraisal. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- 9 Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- 10 Soefarmin, M., Daga, R., & Anshar, M. A. (2024). Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fighting (Arff) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Maros. Jurnal Mirai Management, 9(2), 450-464.