

## **Pengaruh Faktor Kompensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah Makassar**

**Moh Zulkifli Murfat<sup>1</sup> ✉ Munawir Nasir<sup>2</sup>, Nur Fitriayu Mandasari<sup>3</sup>, Mahathir Mohammad<sup>4</sup>, Erwin<sup>5</sup>**

<sup>1,2,4</sup>Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

<sup>3,5</sup>Manajemen, Universitas Sulawesi Barat

### **Abstrak**

Sikap perilaku konsumen factor kompetensi yang sangat mempengaruhi prestasi kerja. Perilaku pegawai didalam menjalankan aktivitas kerjanya menunjukkan adanya ketidak patuhan terhadap aturan kerja yang telah di tetapkan. Dimana rendahnya tingkat kepatuhan terhadap aturan yang di sebabkan karena rendahnya tanggung jawab yang di miliki oleh pegawai dan kurangnya sanksi dan juga penghargaan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 80 responden pegawai, dengan analisis data regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkann bahwa Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman dan Perilaku/Sikap secara serempak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. 2. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar adalah Pengetahuan. Dengan Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dapat membantu pekerjaannya agar lebih cepat selesai dalam pekerjaannya dikarenakan lebih tekun, kreatif dan dapat menciptakan hal-hal baru dlam menyelesaikan tuags dan tanggng jawabnya

**Kata Kunci :** *Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Perilaku, Prestasi*

### **Abstract**

Consumer behavior is a competency factor that greatly affects work performance. The behavior of employees in carrying out their work activities indicates a non-compliance with the rules of work that have been set. Where the low level of compliance with the rules caused due to the low responsibility held by employees and the lack of sanctions and awards. The sample in the study was 80 employee respondents, with multiple regression data analysis. The results showed that from the results of the study showed that the variables of Knowledge, Skills, Experience and Behavior / Attitude simultaneously had a significant positive effect on the performance of employees at the Airport Authority Office of Region V Makassar. 2. The most dominant factor of its influence on employees at the Airport Authority Office of Region V Makassar is Knowledge. With the knowledge possessed by employees can help his work to be completed faster in his work because it is more diligent, creative and can create new things and complete tuags and answers.

**Keywords:** *Knowledge, Skills, Behavioral Experience, Achievement* Copyright (c) 2021 Moh Zulkifli Murfat

✉ Corresponding author :

Email Address : [mohzulkifli.murfat@umi.ac.id](mailto:mohzulkifli.murfat@umi.ac.id)

## PENDAHULUAN

Pegawai yang memiliki prestasi kerja sebagai sumberdaya manusia sangat berperan dalam mengembangkan organisasi, kearah pencapaian tujuan, namun kualifikasi setiap sumberdaya manusia adalah sangat relatif dalam pengukurannya. Oleh karena itu pengembangan kualifikasi dengan berbagai langkah strategi seperti peningkatan wawasan dan pengembangan potensi atau bakat yang melekat pada setiap individu sumberdaya manusia dengan tetap mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menghadapi globalisasi. Era globalisasi adalah era dimana setiap individu sumberdaya manusia dituntut untuk senantiasa mengembangkan kemampuan kerjanya ke arah yangn handal dan profesional, di dalam menanggapi perubahan dinamika kerja yang semakin rumit

Kualifikasi sumber daya manusia Abdullah, H. (2017). Sebagai tolak ukur kemampuan setiap organisasi di dalam memacu potensi sumber daya manusia, untuk membentuk kualifikasi yang memenuhi syarat kebutuhan dan aktivitas kerja. Aktivitas kerja bervariasi dengan tingkat kompleksitas yang cukup tinggi adalah merupakan tantangan internal atau eksternal organisasi ke arah perkembangannya, yang memiliki kualifikasi sumberdaya manusia yang masih relatif rendah, sedangkan organisasi dengan kompetensi sumberdaya manusia yang relatif adalah merupakan peluang untuk memanfaatkan kondisi tersebut dalam memacu pertumbuhan organisasi.

Oleh karena itu pengembangan pengetahuan dan pola pikir menurut diponegoro, A. M. (2000). sumberdaya manusia sebagai aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi yang semakin kreatif dan inovatif atas berbagai penemuan-penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi terhadap berbagai faktor sumberdaya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumberdaya manusia yang mampu berfikir kearah kemajuan organisasi.

Pentingnya peranan pegawai sebagai sumber daya manusia Wahyu, W., & Salam, R. (2020) dalam suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara terarah agar meningkatkan kualitas dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga tercapainya produktivitas kerja pegawai. Tercapainya produktivitas kerja pegawai umumnya ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ariliusra, A., & Games, D. (2020). yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja seseorang.

Menurut teori McDonald dalam Purwono, P. Y. (2021). bahwa ada empat komponen untuk pembentuk kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman. Perubahan teknologi yang cepat, berdampak terhadap perubahan lingkungan secara drastis dalam aspek kehidupan manusia, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai.

Selama ini, pengaruh kompetensi secara sistematis terhadap produktivitas kerja aparatur belum efektif dan efisien, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata

lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai pengembangan kompetensi terhadap produktivitas kerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kompetensi aparatur sangat penting menurut Wangkanusa, J., Mantiri, M., & Monintja, D. (2020). Untuk diketahui, sehingga pengukuran produktivitas aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam Riono, S. B. (2021). dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumberdaya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan yang handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi sesuai dengan kompetensi untuk menunjukkan prestasi kerja yang optimal. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, terdapat suatu fenomena yang perlu dicermati secara seksama, mengenai keberadaan pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar adalah merupakan suatu Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Udara.

Kewenangan terkait dengan ketentuan mengenai kedudukan dan hubungan pertanggungjawaban Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V khususnya di Makassar, dalam pelaksanaannya dilimpahkan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Udara. Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dipimpin oleh seorang Kepala, Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan penerbangan di bandar udara. Berdasarkan Peraturan Menteri nomor 41 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Bandar Udara dalam melaksanakan tugasnya Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Menurut peneliti bahwa kecenderungan berbagai faktor sumberdaya manusia yang mempengaruhi perubahan prestasi kerja para pegawai di setiap organisasi meliputi: pendidikan, pelatihan, kompetensi, pengalaman kerja, kemitraan, etos kerja, disiplin kerja, penempatan kerja komunikasi, kepercayaan diri dan lain-lain, perlu mendapatkan pengkajian secara serius dalam mencapai produktivitas dan prestasi kerja setiap individu atau kelompok sumberdaya manusia terhadap pelaksanaan berbagai aktivitas kerja.

Peneliti setelah melakukan pengamatan sementara menyimpulkan bahwa fenomena tentang faktor-faktor kompetensi sumberdaya manusia yang memerlukan kajian untuk mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap/prilaku.

Hal tersebut diakibatkan oleh adanya kendala eksternal dan internal yang terjadi pada tugas pokok dan fungsi pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dalam melaksanakan berbagai pembenahan dan perbaikan terhadap kualitas sumberdaya manusia dari pegawai tersebut, khususnya dalam peningkatan kompetensi pegawai. Kendala utama yang perlu dibenahi, diperbaiki dan ditingkatkan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai adalah peningkatan kompetensi mengenai peningkatan pengetahuan (knowledge), skill (keterampilan), pengalaman (experience) dan sikap (attitude). sumberdaya manusia

dari setiap pegawai yang ada pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Pengetahuan (knowledge) yang dimiliki oleh pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang terkait dengan kebutuhan kerja masih perlu ditingkatkan, ini ditandai dengan adanya kenyataan bahwa belum semua pegawai dapat menjadi pelaksana inspeksi atau inspektur. tingkat kemampuan inovasi, adopsi, dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dianggap masih rendah sehingga hasil kerja belum maksimal dan hal ini dianggap masih jauh dari efisiensi dan prestasi kerja.

Keterampilan pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang terkait dengan kebutuhan kerja adalah kecakapan, ketekunan, penguasaan kerja masih relatif rendah, sehingga diperlukan langkah strategi efektif dengan pemberian berbagai program pelatihan melalui materi pelatihan yang sesuai dengan kondisi kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan. Keterampilan yang dimaksud terkait dengan pemahaman dan penguasaan kerja yang mengakibatkan berbagai program kerja yang telah ditetapkan menjadi terhambat pelaksanaannya atau realisasi program kerja yang tidak sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Pegawai yang kurang mengerti dalam memahami sistem dan prosedur dalam pelaksanaan program kerja akan mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan. Maka dari itu dibutuhkan pelatihan dan training untuk menunjang peningkatan prestasi kerja.

Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar adalah kantor yang umurnya masih sangat relatif muda dan masih terhitung baru, kantor ini didirikan pada tahun 2011, dan hal ini sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawainya. Pengalaman 2 (dua) tahun masih membutuhkan proses waktu yang lebih panjang untuk mendapatkan bentuk efektifitas dan efisiensi kerja sehingga prestasi kerja dari pegawai otoritas dapat terwujud.

Sikap Perilaku merupakan faktor kompetensi yang sangat mempengaruhi prestasi kerja. Perilaku pegawai didalam menjalankan aktivitas kerjanya menunjukkan adanya gejala ketidak patuhan terhadap aturan kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya tingkat kepatuhan terhadap aturan disebabkan karena rendahnya tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai, dan kurangnya sanksi dan juga penghargaan (punishment and reward) yang diberikan oleh organisasi/institusi. Akibatnya pelaksanaan pekerjaan tidak terselesaikan dan prestasi kerjanya akan menurun.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor otoritas banda udara wilayah v makassar dengan objek penelitian adalah pegawai, Pemilihan objek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa data dan informasi dibutuhkan mudah diperoleh dan relevan dengan pokok permasalahan. Untuk mengetahui dan menganalisis keadaan yang sebenarnya secara rinci dan actual dengan melihat masalah dan tujuan penelitian seperti yang telah disampaikan sebelumnya, maka rancangan penelitian akan mengarah pada penggunaan metode kuantitatif. Meski demikian dalam penelitian ini tidak menutup kemungkinan menggunakan cara-cara yang digunakan dalam penelitian kualitatif, selama dalam menggunakan cara-cara tersebut dipandang oleh penulis mampu memaksimalkan dalam pencarian data dan menganalisisnya.

Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden dengan analisis data menguji variable independent terhadap defenden dengan menggunakan analisis regresi liner berganda

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap terhadap prestasi kerja kerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Pengujian Secara Serempak (uji-F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.775	4	2.694	30.278	.000 <sup>a</sup>
Residual	6.673	75	.089		
Total	17.448	79			

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 30,278, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 2.694. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau  $30.278 > 2.694$  yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat diterik kesimpulan bahwa secara serempak variabel pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Pengujian hipotesisi secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan juga sikap kerja secara individu atau masing-masing variabel terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya.

**Tabel 2. Pengujian Secara Parsial (Uji-F)**

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Pengetahuan (X1)	0,406	3,275	0,002
Keterampilan (X2)	0,255	2,810	0,006
Pengalaman (X3)	0,098	,800	0,426
Sikap / Perilaku (X4)	0,132	1,123	0,265
Konstanta (b <sub>0</sub> )	0,425		

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap kerja pegawai secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari keempat variabel yang berpengaruh, ternyata variabel pengetahuan pegawai mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung pengetahuan 3,275 lebih besar dari nilai thitung keterampilan 2,810 dan nilai thitung dari sikap perilaku 1,123 lebih besar dari nilai thitung dari pengalaman 0,800.

Selanjutnya pada tabel 21, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,425 + 0,406 X1 + 0,255 X2 + 0,098 X3 + 0,132 X4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- a. Konstanta ( $b_0$ ) diperoleh dari nilai 0,425 yang menyatakan bahwa besarnya prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar pada pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap kerja bernilai konstan.
- b.  $b_1 = 0,406$ , mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, koefisien  $b_1$  tersebut signifikan dikarenakan nilai  $p = 0,002$  lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa jika ada peningkatan pengetahuan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- c.  $b_2 = 0,255$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Koefisien  $b_2$  tersebut signifikan karena nilai  $p = 0,006$ , lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan keterampilan kerja dan variabel bebas lainnya konstan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- d.  $b_3 = 0,098$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Koefisien  $b_3$  tersebut tidak signifikan dikarenakan nilai  $p = 0,426$  lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan pengalaman kerja dan variabel bebas lain konstan, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- e.  $b_4 = 0,132$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Koefisien  $b_4$  tersebut tidak signifikan karena nilai  $p = 0,230$  lebih besar dari 0,05. Hal ini tersebut dapat menjelaskan bahwa apabila ada peningkatan sikap dan perilaku pegawai dan variabel bebas lain konstan, maka variabel tersebut

tidak akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,786 <sup>a</sup>	0,618	0,597

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,618. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap kerja hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan prestasi kerja pegawai sebesar 61,8%. Sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu atas nama Mei tahun 2010 Menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa dari P Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia yang terlihat dari Pengetahuan (knowledge), Kemampuan (skill) dan Sikap (attitude) dan dilihat dari Adjust Square sebesar 60,7%, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### **Pembahasan**

1. Pengaruh pengetahuan terhadap prestasi kerja dari analisis data dengan menggunakan Program SPSS 21 mengindikasikan bahwa variabel pengetahuan dengan  $r$  parsial 0,406 dengan sig. 0,002 yang berarti bahwa pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai pada suatu instansi. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kemampuan kerja pegawai. Menurut Murfat MZ (2019) , kemampuan yang merupakan salah satu unsur kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan latihan ataupun pengalaman. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dalam konteks ini, pengetahuan seorang pegawai akan sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat jenjang pendidikan seorang pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula dengan kualitas pendidikan pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya pegawai cukup mempunyai kemampuan dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Bimantara (2021) dengan judul "Pengaruh Beberapa Faktor Terhadap Prestasi kerja Pegawai Badan Meteorologi dan Geofisika". Faktor yang dianalisis adalah pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan yang paling dominan adalah pengetahuan.

2. Pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja Dari hasil analisis data dengan menggunakan Program SPSS versi 21 mengindikasikan bahwa variabel keterampilan dengan  $r$  parsial 0,255 dengan tingkat signifikan 0,006 yang berarti bahwa keterampilan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin seringnya mengikuti pelatihan-pelatihan maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Menurut Hadi Pranata A.F (2019) keahlian kerja (profesional) merupakan gambaran tumpuan dasar bagi prestasi kerja pegawai, dimana keahlian adalah bagian dari keterampilan. Keterampilan pegawai yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja pegawai yang tinggi pula, demikian sebaliknya. Hal tersebut berarti keterampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut hasil penelitian Andi Astuty (2016) dengan judul "Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi SulSel" dengan hasil penelitian bahwa keterampilan berpengaruh dominan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan mengindikasikan bahwa pegawai selalu diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dengan mengacy pada kemajuan ilmu pengetahuan.
3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dari hasil analisis data dengan menggunakan Program SPSS versi 21,0 mengindikasikan bahwa variabel pengalaman kerja dengan  $r$  parsial 0,98 dengan sig. 0,426 yang berarti bahwa pengalaman kerja sangat mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin lamanya pegawai tersebut bekerja belum dapat menjamin akan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Pengalaman yang tinggi jika tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan maka tidak akan menghasilkan profesionalisme dan prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu atas nama Nurwaci dengan judul penelitian Pengaruh Pengalaman kerja, upah dan motivasi terhadap Prestasi kerja Tenaga kerja di Pabrik Kerupuk Ikan dan Udang Kabupaten Inderamayu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Prestasi kerja tenaga kerja, sedangkan motivasi dan upah berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga kerja. Oleh karena itu seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan

akan mampu meningkatkan prestasi dan prestasi kerjanya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja tenaga kerja tetapi tidak signifikan

4. Perilaku sikap kerja para pegawai yang melekat pada diri yang bertujuan mencapai pelaksanaan kerja yang optimal. Indikatornya adalah: sikap terhadap jaminan kerja, sikap terhadap peluang dan kesempatan kerja, sikap terhadap tujuan yang ingin dicapai, sikap terhadap penilaian prestasi kerja, sikap terhadap tugas atau pekerjaan. Dari hasil analisis data dengan menggunakan Program SPSS versi 21 mengindikasikan bahwa variabel perilaku pegawai dengan  $r$  parsial 0,132, mengacu pada besarnya nilai signifikansi 0,265 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara sikap dan prestasi kerja tidak signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak, tetapi variabel sikap memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Sikap / perilaku pegawai sangat mempengaruhi pegawai dalam prestasi kerja, hal ini akan mendorong pimpinan dengan memberikan penghargaan tambahan yang sesuai dengan prestasi kerja para pegawai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Yuniarsih dan Suwanto (2008 : 121) bahwa insentif dalam hal ini penghargaan merupakan suatu strategi yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan. Dengan adanya reward dalam bentuk insentif atau bonus para pegawai akan terpacu untuk berperilaku dengan seoptimal mungkin dan akan memberikan yang terbaik dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja. Demikian halnya penelitian yang dikemukakan oleh Fitriyandi (2002) dengan judul Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi kerja Operator PD. Bangun Benua Propinsi Klaimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( skill, knowledge dan ability) berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan perilaku/sikap secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan pada kantor otoritas bandar udara wilayah V Makassar. Dalam penelitian ini factor yang paling dominan ialah pengetahuan dimana pegawai dapat membantu pekerjaannya agar lebih cepat tekun dan kreatif serta dapat menciptakan hal - hal baru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya

## Referensi :

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Ariliusra, A., & Games, D. (2020). ANALISIS PENGARUH LEARNING BEHAVIOR FROM FAILURE TERHADAP SUBJECTIVE WELLBEING DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL CRISIS PREPAREDNESS PADA UKM DI SUMATERA BARAT. *Menara Ilmu*, 14(2).
- Bimantara, A. I. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Fuel Terminal Tuban) (Doctoral dissertation, Universitas

Muhammadiyah Malang).

- Diponegoro, A. M. (2000). Manajemen Pengetahuan Dan Modal Sosial Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 5(9), 17-30.
- Murfat, M. Z., Nasir, M., Husain, A., & Machmud, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Account Representative Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 128-138.
- Purwono, P. Y. (2021). STILISTIKA SINTAKSIS IKLAN MCDONALD BERBAHASA JERMAN PERIODE DESEMBER 2020. *Metahumaniora*, 11(1), 29-43.
- Riono, S. B. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Lakeisha.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wangkanusa, J., Mantiri, M., & Monintja, D. (2020). ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN KARIR APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE. *JURNAL POLITICO*, 9(3).