

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Instruktur Penerbang Lanud Adisutjipto Dalam Penyiapan SDM Operasi

Ali Purwoko¹, Bastari², Nurtantio Affan³

^{1), 2), 3)} Program Studi Strategi Operasi Udara, Seskoau, Indonesia

alipurwoko_jup848@gmail.com

Abstrak — Dalam mencetak penerbang yang handal, TNI AU memiliki organisasi khusus yaitu Wing Pendidikan Terbang di Pangkalan Udara Adi Sutjipto Jogjakarta. Pelaksanaan Pendidikan terhadap calon penerbang hasilnya tergantung pada kinerja para Instruktur Penerbang yang berada di Wing Pendidikan Terbang. Penelitian ini didasarkan pada adanya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja Instruktur Penerbang. Berangkat dari hal tersebut penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Instruktur Penerbang Lanud Adisutjipto Dalam Penyiapan SDM Operasi”. Teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teori budaya organisasi, kompetensi pedagogik dan teori kinerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain analisis regresi berganda. Metode ini dinilai dapat memberikan gambaran pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan kompetensi pedagogik) terhadap variabel terikat (kinerja Instruktur Penerbang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instruktur penerbang, variabel kompetensi pedagogik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instruktur penerbang, dan secara bersama sama variabel budaya organisasi dan kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instruktur penerbang.

Kata Kunci: budaya organisasi, kompetensi pedagogik, kinerja, Wing Pendidikan Terbang.

Abstract — *In producing reliable pilots, the Indonesian Air Force has a special organization, namely the Flying Education Wing at the Adi Sutjipto Airforce Base, Jogjakarta. The results of the education implementation for prospective pilots depend on the performance of the Pilot Instructors in the Flying Education Wing. This research is based on the influence of organizational culture and pedagogik competence on the performance of Pilot Instructors. Departing from this, the author takes the title "The Influence of Organizational Culture and Pedagogical Competence on the Performance of Pilot Instructors at Adisutjipto Air Force Base in Preparing Operational Human Resources". Theories used in this research include organizational culture theory, pedagogik competence and performance theory. The method used is a quantitative method with multiple regression analysis design. This method is considered to be able to provide an overview of the influence of the independent variables (organizational culture and pedagogik competence) on the dependent variable (Pilot Instructors performance). The results showed that the organizational culture variable had a positive and significant effect on the performance of the pilot instructor, the pedagogical competence variable had a positive and significant effect on the pilot instructor performance, and together the organizational culture and pedagogical competence variables had a positive and significant effect on the pilot instructor's performance.*

Keywords: *organizational culture, pedagogic competence, performance, Flying Education Wing.*

1. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia dijelaskan bahwa peran Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) adalah sebagai alat negara dibidang pertahanan matra udara yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara (TNI, 2004). Dalam Undang-undang tersebut diamanatkan bahwa implementasi dari peran dan fungsi TNI AU yaitu dalam rangka upaya pertahanan, keamanan, penegakan hukum serta pemberdayaan wilayah pertahanan (TNI, 2004). Terkait dengan fungsi pembinaan terdapat dua hal yang dikembangkan yaitu; 1) Pembinaan Kekuatan TNI AU ditujukan pada objek organisasi, personel, materiil fasilitas dan jasa, sistem dan metode, serta anggaran dalam rangka melaksanakan tugas TNI AU yang meliputi pertahanan, penegakan hukum dan menjaga keamanan di wilayah udara yuridiksi nasional, serta pemberdayaan wilayah pertahanan matra udara. 2) Pembinaan Kemampuan. Postur TNI Angkatan Udara yang dihasilkan dari proses pembinaan kekuatan tersebut akan dibina secara bertahap dan berkesinambungan, agar memiliki kemampuan pertempuran udara, pengendalian udara dan dukungan udara serta kemampuan pemanfaatan informasi (TNI AU, 2019).

Salah satu upaya dalam melaksanakan pembinaan adalah dengan melakukan pembinaan terkait dengan penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) Operasi. Dalam pelaksanaan Operasi, personel dengan kualifikasi sebagai seorang Penerbang memiliki peranan yang sangat penting karena personel tersebut mengawaki Alat Utama Sistem Senjata (Alutsista) yang sarat akan teknologi. Untuk membentuk dan mencetak penerbang, TNI AU memiliki organisasi tersendiri yaitu Wing Pendidikan Terbang (Wingdikter) yang berada di bawah pembinaan Pangkalan Udara Adisutjipto Jogjakarta. Wingdik terbang terdiri atas beberapa Skadron Pendidikan (Skadik) yaitu

Skadik 101, 102, dan Skadik 104. Pelaksanaan Pendidikan terhadap calon penerbang yaitu siswa Sekbang hasilnya atau *output* yang ada tergantung dari kinerja Instruktur Penerbang yang berada di Wingdik Terbang.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan perhatian utama dari pimpinan organisasi (Akib, 2008; Dharma & Akib 2009; Ismail, Sulur, Akib, & Salam, 2016; Saggaf, Salam, Kahar, & Akib, 2014). Kinerja anggota merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus dicapai, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja individu yang berada di dalam organisasi tersebut yang dapat dilihat melalui penilaian dan itu merupakan hal yang penting. Penilaian kinerja anggota merupakan hal yang penting karena dengan hal tersebut dapat diketahui ketepatan anggota atau pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya. Ketepatan dalam menjalankan tugas sesuai fungsi sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja anggota yang berkualitas dan profesional salah satu tindakan yang tepat untuk diterapkan adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2010), budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, dan cara bekerja yang dianut bersama yang mempengaruhi perilaku serta tindakan dari anggota organisasi. Pendapat lain mengenai budaya organisasi juga dikemukakan oleh Siswandi (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Sementara itu, Muchlas (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah corak dari asumsi-asumsi

dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja.

Dikaitkan dengan pernyataan diatas, Instruktur Penerbang sebagai tenaga pengajar di Wingdik terbang merupakan asset yang penting dari organisasi TNI AU dalam upaya penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) operasi dalam hal ini siswa Sekbang. Kinerja yang berkualitas dari Instruktur Penerbang sangat diperlukan guna mencetak penerbang yang unggul dan professional. Sesuai dengan pernyataan sebelumnya, kinerjadari Instruktur Penerbang dipengaruhi oleh budaya organisasi yaitu Wingdik terbang Lanud Adisutjipto. Budaya organisasi yang sehat akan dapat membangun kepercayaan diri dan motivasi Instruktur Penerbang untuk bekerja secara optimal dalam mendidik dan mengajar siswa sekolah penerbang. Kemampuan Instruktur Penerbang dalam transfer knowledge ke siswa Sekbang bermacam-macam tergantung dari background satuan asal, seni mengajar Instruktur Penerbang masing-masing, dan pengalaman yang diperoleh melalui jam terbang. Berbicara mengenai kemampuan mengajar atau kemampuan transfer knowledge, maka hal ini dapat dihubungkan dengan istilah kompetensi pedagogik. Menurut Nabila (2016) kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

Terkait dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini, penulis telah melakukan studi literasi dan penelusuran terhadap penelitian

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manusia merupakan komponen penting dari organisasi yang akan bergerak serta menjalankan aksi dalam meraih tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi ditetapkan oleh kualitas orang-orangnya. Sumber Daya

terdahulu yang mengkaji tentang tema yang sama dengan penelitian ini. Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2014), Jamaluddin (2017), dan Santoso (2018), yang membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, kedua penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2011), Saluy (2019), dan Selviani (2020) yang membahas mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja, ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Zarvedi (2017) dan Jafar Fikrie (2019) yang membahas mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu (previous study) tersebut, hal yang menunjukkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sebagaimana diuraikan adalah bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk menguji mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial, pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja secara parsial, dan menguji mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut digunakan metode kuantitatif dengan desain analisis regresi berganda. Berangkat dari pemikiran yang mendasari penelitian ini, maka perlu dilakukan suatu penelitian dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Instruktur Penerbang Lanud Adisutjipto Dalam Penyiapan SDM Operasi**".

Manusia (SDM) akan berfungsi dengan baik apabila organisasi mampu membantu kemajuan karir mereka dengan menganalisis keterampilan sesungguhnya. Umumnya pengembangan SDM dengan basis

kompetensi akan meningkatkan produktivitas sehingga kinerja meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) bisa digambarkan sebagai seluruh individu pada sebuah organisasi yang bekerja untuk meraih tujuan organisasi (Hasibuan, 2015:3).

Menurut pendapat di atas, sehingga yang dimaksud dengan SDM operasi merupakan semua personil yang diberikan tugas untuk mengoperasikan pesawat milik organisasi TNI AU dalam rangka mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi TNI AU tersebut. Oleh karena itu, SDM operasi ini harus dikelola secara baik, karena merupakan aset penting dalam organisasi TNI AU untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi TNI AU.

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, serta keyakinan bersama yang diwariskan satu generasi ke generasi selanjutnya. Dengan teknik ini, dapat dikatakan bahwa nilai-nilai perusahaan berfungsi sebagai seperangkat aturan tentang bagaimana karyawannya harus berperilaku. Ketika seseorang pertama kali memasuki organisasi, nilai-nilai budaya organisasi ditanamkan di dalamnya (Nimran, 2014:150).

Robbins dan Timothy (2015:256) mengemukakan, bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Karakteristik tersebut secara keseluruhan merupakan hakikat budaya. Adapun karakteristik tersebut meliputi:

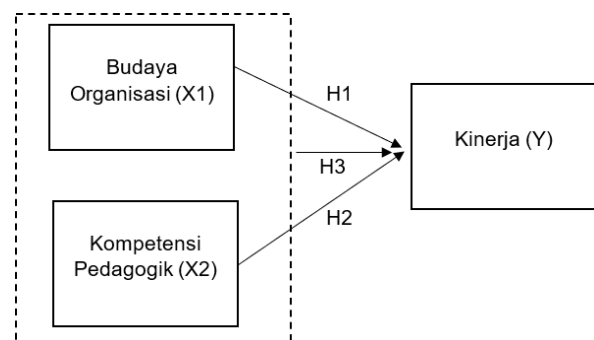
- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rincian.
- c. Orientasi hasil.
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi tim.
- f. Keagresifan.
- g. Stabilitas.

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan

pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki. Kompetensi pedagogik (Oktavia, 2021:10) dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut:

- a. Dapat memahami peserta didik dengan lebih mendalam..
- b. Melakukan rancangan pembelajaran.
- c. Melaksanakan pembelajaran.
- d. Merancang dan mengevaluasi pembelajaran.
- e. Mengembangkan peserta didik sebagai aktualisasi berbagai potensi peserta didik.

Kinerja Instruktur Penerbang merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam keberhasilan penyiapan calon penerbang yaitu siswa Sekolah Penerbang sebagai SDM operasi. Budaya organisasi dan kompetensi pedagogik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja Instruktur Penerbang dalam penyiapan SDM operasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran seberapa besar pengaruh tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini disusun dengan kerangka pemikiran terstruktur demi mewujudkan tujuan penelitian. Peneliti menggunakan model kerangka berfikir dimana sebagai variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan kompetensi pedagogik (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja Instruktur Penerbang Lanud Adisutjipto.



Gambar 1

Berdasarkan gambaran permasalahan yang ada saat ini untuk sementara disimpulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) Instruktur Penerbang Pangkalan Udara Adisutjipto Jogjakarta dalam penyiapan SDM Operasi.
- b. Terdapat pengaruh positif signifikan pengaruh kompetensi pedagogik (X2)

terhadap kinerja (Y) Instruktur Penerbang Pangkalan Udara Adisutjipto Jogjakarta dalam penyiapan SDM Operasi.

- c. Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan budaya organisasi dan kompetensi pedagogik (X1+X2) terhadap kinerja (Y) Instruktur Penerbang Pangkalan Udara Adisutjipto Jogjakarta dalam penyiapan SDM Operasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam mengolah data penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode ini memiliki cakupan yang sangat luas. Secara umum, metode penelitian kuantitatif dibedakan atas dua dikotomi besar, yaitu eksperimental dan noneksperimental. Eksperimental dapat dipilah lagi menjadi eksperimen kuasi, subjek tunggal, dll. Sedangkan noneksperimental berupa deskriptif, komparatif, korelasional, *survey*, *ex post facto*, *histories*, dll. (Sugiyono, 2014:8).

Desain penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pemilihan desain ini dikarenakan terdapat dua variabel bebas yaitu

budayaorganisasidankompetensipedagogik. Secara teoritis variabel bisa didefinisikan sebagai atribut atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang yang lainnya ataupun satu objek dengan objek yang lainnya. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai atau sifat orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014:38). Selanjutnya untuk mengolah data variabel yang terkumpul menggunakan program pengolahan data *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilihat dari jenis kelamin, responden penelitian dapat digambarkan seperti pada tabel dan grafik di bawah ini.

Jenis kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	69	100,0	100,0	100,0

Dilihat dari usia, responden penelitian dapat digambarkan seperti pada tabel dan grafik dibawah ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-35 tahun	51	73,9	73,9	73,9
	36-40 tahun	18	26,1	26,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Dilihat dari tingkat pendidikan, responden penelitian dapat digambarkan seperti pada tabel dan grafik di bawah ini.

Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

		Tingkat pendidikan		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	SLTA sederajat	15	21,7	21,7	21,7
	D3 sederajat	9	13,0	13,0	34,8
	S-1 sederajat	42	60,9	60,9	95,7
	S-2 sederajat	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Dilihat dari pengalaman kerja, responden penelitian dapat digambarkan seperti pada tabel dan grafik sebagai berikut:

		Pengalaman kerja		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	<= 5 tahun	1	1,4	1,4	1,4
	6-10 tahun	34	49,3	49,3	50,7
	11-15 tahun	34	49,3	49,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan terlebih dahulu sebelum data kuesioner diolah untuk uji hipotesis supaya data yang diperoleh teruji sah (valid) serta dapat diandalkan (reliabel). Guna mempermudah perhitungan, penulis memakai bantuan *software* komputer dengan program **SPSS 25.0. for Windows**.

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Instruktur Penerbang

Item Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	75,5362	53,517	0,511	0,917
VAR00002	75,4928	53,724	0,689	0,911
VAR00003	75,5217	53,606	0,656	0,911
VAR00004	75,5652	54,808	0,591	0,913
VAR00005	75,5072	53,724	0,704	0,910
VAR00006	75,4928	56,224	0,536	0,914
VAR00007	75,3913	57,153	0,464	0,916
VAR00008	75,5652	54,485	0,654	0,912
VAR00009	75,5652	55,426	0,546	0,914
VAR00010	75,4348	54,191	0,664	0,911
VAR00011	75,5797	57,100	0,465	0,916
VAR00012	75,5217	55,488	0,600	0,913
VAR00013	75,4928	56,048	0,480	0,916
VAR00014	75,5072	55,342	0,633	0,912
VAR00015	75,3188	57,132	0,439	0,916
VAR00016	75,4203	57,306	0,388	0,917
VAR00017	75,4928	54,548	0,624	0,912
VAR00018	75,4783	55,194	0,564	0,914
VAR00019	75,3768	54,032	0,662	0,911
VAR00020	75,5507	54,428	0,596	0,913

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	76,0580	59,232	0,628	0,934
VAR00002	76,2029	61,811	0,488	0,936
VAR00003	76,0870	59,434	0,678	0,933
VAR00004	76,2029	59,988	0,673	0,933
VAR00005	76,1739	59,793	0,663	0,933
VAR00006	76,1739	59,763	0,697	0,933
VAR00007	76,1884	60,185	0,606	0,934
VAR00008	76,0580	59,967	0,653	0,933
VAR00009	76,0145	59,338	0,721	0,932
VAR00010	76,1739	62,175	0,501	0,936
VAR00011	76,1449	60,361	0,599	0,934
VAR00012	76,3188	59,014	0,687	0,933
VAR00013	76,1739	58,263	0,672	0,933
VAR00014	76,2464	61,012	0,644	0,934
VAR00015	76,1739	60,116	0,626	0,934
VAR00016	76,1739	60,734	0,651	0,934
VAR00017	76,1014	59,945	0,664	0,933
VAR00018	76,1449	59,243	0,694	0,933
VAR00019	76,0580	60,526	0,564	0,935
VAR00020	76,1594	61,077	0,532	0,936

Hasil Uji validitas Kuesioner Kompetensi Pedagogik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	67,2029	60,605	0,788	0,939
VAR00002	67,3333	61,549	0,799	0,939
VAR00003	67,3043	60,891	0,698	0,940
VAR00004	67,2899	61,915	0,680	0,941
VAR00005	67,3043	61,127	0,698	0,940
VAR00006	67,3913	63,565	0,587	0,942
VAR00007	67,4348	62,220	0,736	0,940
VAR00008	67,2899	63,562	0,616	0,942
VAR00009	67,3043	60,685	0,741	0,940
VAR00010	67,4638	59,929	0,721	0,940
VAR00011	67,2319	62,328	0,759	0,940
VAR00012	67,4203	62,277	0,652	0,941
VAR00013	67,1594	63,401	0,662	0,941
VAR00014	67,1884	62,243	0,639	0,942
VAR00015	67,3333	63,578	0,603	0,942
VAR00016	67,3043	62,715	0,666	0,941
VAR00017	67,2464	63,100	0,622	0,942
VAR00018	67,2319	63,210	0,530	0,944

Dari hasil yang telah ditunjukkan dari tabel diatas maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner Budaya Organisasi, Kompetensi Pedagogik, dan Kinerja dapat dinyatakan valid.

Menurut hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Budaya Organisasi	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,917	20
Reliability Statistics Kompetensi Pedagogik	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,937	20
Reliability Statistics Kinerja Instruktur	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,944	18

Pada tabel di atas terlihat jika nilai koefisien Cronbach Alpha untuk ketiga instrumen penelitian (kuesioner) > 0,60 dikatakan reliabel atau dapat diandalkan dan dipercaya dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2015).

Berdasarkan hasil rekapitulasi data validitas dan reliabilitas seperti terlampir, diketahui bahwa jumlah item yang valid untuk kuesioner kinerja Instruktur Penerbang adalah 20 item. Sementara skor jawaban untuk setiap item berkisar antara 1 sampai 5. Oleh karena itu, skor kemungkinan terendah adalah $1 \times 20 = 20$ dan tertinggi adalah $20 \times 5 = 100$. Berdasarkan skor ini, maka data penelitian dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok (kelas): tinggi, sedang, rendah dengan rumus berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Nilai.tertinggi} - \text{Nilai.terendah}) / 3 \\ &= (100-20) / 3 \\ &= 26,67 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka skor tingkat kinerja Instruktur Penerbang dapat dikelompokkan menjadi 3 kelas/kelompok, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, sebagai berikut:

		KINERJA		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sedang	13	18,8	18,8	18,8
	tinggi	56	81,2	81,2	100,0
Total		69	100,0	100,0	

Pada tabel di atas diketahui jika dari 69 responden, terdapat. 13 responden (18,8%) dengan tingkat kinerja berkategori sedang, dan ada 56 responden (81,2%) dengan tingkat kinerja berkategori tinggi. Dari hasil ini dapat dikatakan jika mayoritas Instruktur Penerbang di Wingdik Terbang Lanud Adisutjipto Yogyakarta memiliki kinerja dengan kategori tinggi.

Menurut hasil rekapitulasi data validitas dan reliabilitas seperti terlampir, diketahui jika skor kemungkinan variabel budaya organisasi terendah yakni 20 serta skor tertinggi yakni 100. Berikut merupakan hasil pengelompokan berdasarkan rumus yaitu:

		BUDAYA		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sedang	10	14,5	14,5	14,5
	tinggi	59	85,5	85,5	100,0
Total		69	100,0	100,0	

Pada tabel diatas diketahui jika dari 69 responden, ada 10 responden (14,5%) menilai bahwa budaya organisasi tempat kerjanya adalah sedang (cukup), dan ada 59 responden (85,5%) menilai bahwa budaya organisasi tempat kerjanya adalah tinggi (baik). Dari hasil ini bisa dinyatakan jika mayoritas Instruktur Penerbang di Wingdik Terbang Lanud Adisutjipto Yogyakarta menilai bahwa budaya organisasi di tempat kerjanya adalah baik atau kondusif.

Menurut hasil rekapitulasi data validitas dan reliabilitas seperti terlampir, diketahui jika skor kemungkinan variabel kompetensi pedagogik terendah yakni 18 serta skor tertinggi yakni 90. Berikut merupakan hasil pengelompokan berdasarkan rumus yaitu:

		KOMPETENSI		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sedang	16	23,2	23,2	23,2
	tinggi	53	76,8	76,8	100,0
Total		69	100,0	100,0	

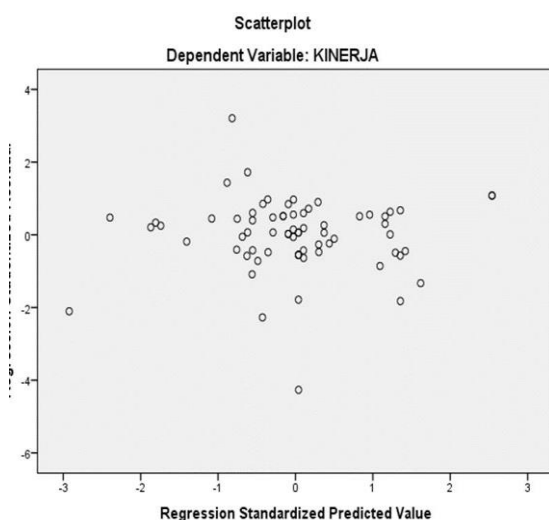
Pada tabel di atas diketahui jika dari 69 responden ada 16 responden (23,2%) dengan tingkat kompetensi pedagogik kategori sedang, serta ada 53 responden (76,8%) dengan tingkat kompetensi pedagogik kategori tinggi. Dari hasil ini bisa dinyatakan jika mayoritas Insturktur Penerbang di Wingdik Terbang Lanud Adisutjipto Yogyakarta memiliki tingkat kompetensi pedagogik dengan kategori tinggi.

Guna menguji ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi, maka memakai uji multikolinieritas dalam model regresi. Menurut uji multikolinieritas didapatkan hasil seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPETENSI	0,511	1,956
	BUDAYA	0,511	1,956

Hasil uji multikolinieritas di atas diketahui besarnya VIF setiap variabel < 10 serta memiliki nilai tolerance > 0,1 , maka bisa diambil kesimpulan tidak ada multikolinieritas.

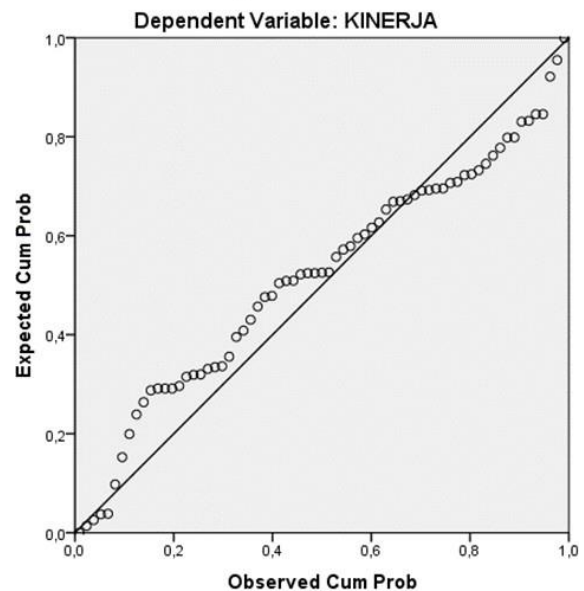
Uji heteroskedastisitas dirancang agar mengetahui adanya ketidaksetaraan varians residual antar observasi dalam model regresi. Menurut uji heteroskedastisitas diperoleh jika titik-titik yang ada tidak menciptakan pola yang teratur, seperti terlihat pada gambar grafik sebagai berikut:



Dari grafik scatterplots di atas menunjukkan bahwa titik-titik terdistribusi acak (random) baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Bisa dikatakan jika model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas. Dengan kata lain, bahwa skor data penelitian bervariasi, sehingga memenuhi persyaratan analisis data.

Guna mengevaluasi apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya terdistribusi normal dalam model regresi maka digunakan uji normalitas. Menurut hasil uji normalitas seperti terlihat pada grafik sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari tabel diatas dapat dilihat skor data penelitian bersifat normal dan tidak terdapat data yang ekstrem, maka data penelitian memenuhi persyaratan analisis data.

Untuk menguji Hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien determinasi

Menurut hasil analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,481 + 0,401 X_1 + 0,405 X_2$$

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,481	6,052		3,054	0,003
BUDAYA	0,401	0,102	0,418	3,919	0,000
KOMPETENSI	0,405	0,100	0,433	4,053	0,000

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2547,336	2	1273,668	52,809	0,000 ^b
	Residual	1591,824	66	24,119		
	Total	4139,159	68			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA, KOMPETENSI

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,784 ^a	0,615	0,604	4,9110

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

5. KESIMPULAN

Koefisien regresi budaya organisasi (X1) memperlihatkan angka positif 0,401, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja instruktur (Y). Apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka hal itu membuat kinerja Instruktur Penerbang meningkat. Hasil uji t pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Instruktur Penerbang memperlihatkan nilai t hitung sebesar 3,919 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka bisa diambil kesimpulan jika budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Instruktur Penerbang.

Koefisien regresi kompetensi pedagogik (X2) memperlihatkan angka positif 0,405, berarti variabel kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja Instruktur Penerbang (Y). Jika kompetensi pedagogik ditingkatkan, maka hal itu membuat kinerja Instruktur Penerbang akan meningkat. Hasil t-hitung dalam pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja Instruktur Penerbang memperlihatkan nilai t-hitung sebesar 4,053 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Instruktur Penerbang.

Menurut hasil analisis diketahui jika besarnya nilai $F = 52,809$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka bisa diambil kesimpulan jika secara bersama-sama variabel budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Instruktur Penerbang. Besarnya koefisien R² (adjusted R square) diperoleh hasil sebesar 0,604 atau 60,4%. Artinya, secara bersama-sama variabel budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja Instruktur Penerbang sebesar 60,4% dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. REFERENSI

- Abdullah. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Hasibuan, Sayuti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh. Bandung : PT Refika Aditama.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nimran, Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media
- Notoatmodjo. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka cipta
- Octavia, Shilphy A. 2021. *Profesionalisme Guru Dalam Memahami Perkembangan Peserta Didik*. Sleman: Deepublish
- Robbins, Stephen dan Timothy Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2019. *Mahir Statistik Parametrik: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.