

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIREKTIF, PENINGKATAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN NOMOR 78
TAHUN 2017 TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BATAM TEKNIK DI LINE MAINTENANCE
BANDAR UDARA INTERNASIONAL KUALANAMU**

¹Robert Marganda Hutagalung, ²Inda Tri Pasa, ³Maria Marpaung, ⁴Putra Wiharja, ⁵Zulkifli
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹robert.marganda@gmail.com, ²indatri.pasa@gmail.com, ³maria.marpaung@gmail.com, ⁴putra.wiharja@gmail.com,
⁵zulkifli.mm@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of directive leadership, human resource improvement and The Minister of Transportation Regulation Number 78 Year 2017 on employee motivation at Kualanamu International Airport Line Maintenance of PT. Batam Teknik. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 72 employees of Kualanamu International Airport Line Maintenance of PT. Batam Teknik. Data analysis in this study used SPSS version 22. The sampling technique used is the census method and data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis used to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis show that directive leadership, increased human resources and The Minister of Transportation Regulation Number 78 Year 2017 have a positive and significant effect on employee work motivation simultaneously. This result can be seen from the calculated value of 31,587 with a significance value of 0.000 smaller than the significance limit of 0.050. The influence of directive leadership, increased human resources The Minister of Transportation Regulation Number 78 Year 2017 on employee motivation of 56.4% while the remaining 43.6% is explained by other factors outside of this study. Directive leadership, improvement of human resources and The Minister of Transportation Regulation Number 78 Year 2017 each partially affects employee motivation. This result can be seen from the calculated value of the directive leadership variable of 2.363 with a significance value of 0.021 less than 0.050, and the calculated value of the human resource improvement variable of 2,089 with a significance value of 0.040 less than 0.050 and the calculated value of the variable of The Minister of Transportation Regulation Number 78 Year 2017 is 2,012 with a significance value of 0.048 less than 0.050.

Keywords: *Directive Leadership, Human Resources Improvement, The Minister of Transportation Regulation Number 78 Year 2017 and Work Motivation.*

ABSTRAK : *Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan direktif, peningkatan sumber daya manusia dan peraturan menteri perhubungan nomor 78 Tahun 2017 terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Batam Teknik di line maintenance Bandar Udara Internasional Kualanamu. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 72 karyawan PT. Batam Teknik di Line Maintenance Bandar Udara Internasional Kualanamu. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan direktif, peningkatan sumber daya manusia dan peraturan menteri perhubungan nomor 78 Tahun 2017 berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara serempak. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 31,587 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari batas signifikansi 0,050. Pengaruh kepemimpinan direktif, peningkatan sumber daya manusia dan peraturan menteri perhubungan nomor 78 Tahun 2017 terhadap motivasi karyawan sebesar 56,4 % sedangkan sisanya 43,6 % dijelaskan oleh faktor-*

faktor lain diluar penelitian ini. Kepemimpinan direktif, peningkatan sumber daya manusia dan peraturan menteri perhubungan nomor 78 Tahun 2017 masing-masing mempengaruhi motivasi karyawan secara parsial. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan direktif sebesar 2,363 dengan nilai signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,050, dan nilai t_{hitung} variabel peningkatan sumber daya manusia sebesar 2,089 dengan nilai signifikansi 0,040 lebih kecil dari 0,050 dan nilai t_{hitung} variabel peraturan menteri perhubungan nomor 78 Tahun 2017 sebesar 2,012 dengan nilai signifikansi 0,048 lebih kecil dari 0,050.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Direktif, Peningkatan Sumber Daya Manusia, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 78 Tahun 2017 dan Motivasi Kerja.*

1. Pendahuluan

PT. Lion Grup mempercayakan perawatan pesawat udara kepada pihak *Approved Maintenance Organization (AMO)* atau bengkel pesawat udara yaitu PT. Batam Teknik. PT. Batam Teknik adalah perusahaan yang bergerak di bidang perawatan pesawat udara dengan nomor sertifikasi dari Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan : 145D-914. PT. Batam Teknik memiliki kapabilitas yang cukup banyak dalam melaksanakan perawatan pesawat udara yang mencakup *airframe, powerplants, propeller, radio equipments, accessories, landing gear components, non destructive inspection, test and process, emergency equipments* dan *specialized process* serta *line maintenance*. PT. Batam Teknik memiliki 67 *Line Maintenance* yang beroperasi di Indonesia. Masing-masing *Line Maintenance* tersebut memiliki kapabilitas yang berbeda pula. Salah satu *Line Maintenance* PT. Batam Teknik yaitu *station Kualanamu*. PT. Batam Teknik *Line Maintenance* Kualanamu mampu melakukan perawatan pesawat udara Boeing 737-300/400/500, Boeing 737-NG, Boeing 737-900-ER, Boeing 747, ATR 72-500/600, Airbus A320 dan Airbus A330. Agar mampu melaksanakan tugas yang cukup berat dalam melakukan perawatan terhadap pesawat udara, maka PT. Batam Teknik *Line Maintenance* Kualanamu membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang profesional dibidangnya, memiliki perilaku dan motivasi yang baik sehingga memberikan manfaat bagi perusahaan. Untuk menciptakan karyawan dengan karakteristik tersebut, dibutuhkan pengembangan karyawan yang baik, teratur dan terencana. Hal ini dimaksudkan agar karyawan termotivasi dan semakin paham terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau

meningkat bagi seorang individu dalam organisasi (Mahmudah, 2007). Peningkatan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/ pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi (Lee and Bruvold, 2003). Peningkatan sumber daya manusia mempunyai konsep untuk pengembangan diri, program pelatihan serta kemajuan karir untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan akan keahlian di masa yang akan datang.

Sebuah perusahaan tentunya diharapkan mampu berjalan dengan mengedepankan peraturan yang telah ditetapkan baik oleh internal, negara maupun internasional yang berarti tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan yang sudah ada yang pada akhirnya merugikan perusahaan tersebut. Misalnya saja dalam dunia penerbangan banyak peraturan yang harus diimplementasikan dalam kegiatan sehari-harinya yaitu peraturan internal yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri, peraturan yang dibuat oleh Negara dan peraturan internasional yang dibuat oleh Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), dalam hal ini *International Civil Aviation Organization (ICAO)*. Berkaitan dengan peraturan yang dibuat oleh Negara, pada tahun 2017 Menteri Perhubungan Republik Indonesia telah menerbitkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 78 Tahun 2017 yang ditetapkan pada tanggal 29 Agustus 2017 dan diundangkan di Jakarta pada tanggal 4 September 2017 mengenai Pengenaan Sanksi Administratif Terhadap Pelanggaran Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Penerbangan. Peraturan ini wajib dilaksanakan oleh perusahaan penerbangan yang ada di Negara Republik Indonesia dengan tujuan agar perusahaan penerbangan tersebut beroperasi

dengan lebih baik dan mampu bersaing dengan perusahaan penerbangan di belahan dunia lainnya. Dengan adanya peraturan tersebut, diharapkan setiap insan, manajemen yang menjalankan roda operasional penerbangan termotivasi untuk melaksanakan setiap kegiatan dengan selalu merujuk pada aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Hakim, 2006). Hubungan positif dan signifikan akan dapat diwujudkan dengan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Perusahaan penerbangan saat ini berkembang dengan sangat pesat. Hal itu tidak lain dikarenakan kebutuhan masyarakat terhadap alat transportasi udara yang sangat banyak. Kecepatan dan ketepatan dari sisi waktu, membuat alat transportasi udara lebih unggul dan diminati oleh masyarakat dibandingkan alat transportasi lainnya.

Lion Air mengoperasikan lebih dari 100 pesawat Boeing 737-800/900ER. Seiring dengan pesatnya perkembangan maskapai penerbangan ini, yakni rute penerbangan yang sangat banyak dengan jumlah pesawat udara yang banyak pula, dibutuhkan pelayanan yang berkualitas baik di darat maupun di udara dalam menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan. Untuk menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan, pesawat udara tersebut harus dalam kondisi yang laik untuk beroperasi. Kondisi ini dapat dicapai dengan adanya program perawatan yang diimplementasikan terhadap pesawat tersebut.

PT. Lion Mentari Airlines mempercayakan perawatan pesawat udara kepada pihak *Approved Maintenance Organization (AMO)* atau bengkel pesawat udara yaitu PT. Batam Teknik. PT. Batam Teknik adalah perusahaan yang bergerak di bidang perawatan pesawat udara dengan nomor sertifikasi dari Direktorat

Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan : 145D-914. PT. Batam Teknik memiliki kapabilitas yang cukup banyak dalam melaksanakan perawatan pesawat udara yang mencakup *airframe, powerplants, propeller, radio equipments, accessories, landing gear components, non destructive inspection, test and process, emergency equipments* dan *specialized process* serta *line maintenance*. PT. Batam Teknik memiliki 67 *Line Maintenance* yang beroperasi di Indonesia. Masing-masing *Line Maintenance* tersebut memiliki kapabilitas yang berbeda pula. Salah satu *Line Maintenance* PT. Batam Teknik yaitu *station* Kualanamu. PT. Batam Teknik *Line Maintenance* Kualanamu mampu melakukan perawatan pesawat udara Boeing 737-300/400/500, Boeing 737-NG, Boeing 737-900-ER, Boeing 747, ATR 72-500/600, Airbus A320 dan Airbus A330. Agar mampu melaksanakan tugas yang cukup berat dalam melakukan perawatan terhadap pesawat udara, maka PT. Batam Teknik *Line Maintenance* Kualanamu membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang profesional dibidangnya, memiliki perilaku dan motivasi yang baik sehingga memberikan manfaat bagi perusahaan. Untuk menciptakan karyawan dengan karakteristik tersebut, dibutuhkan pengembangan karyawan yang baik, teratur dan terencana. Hal ini dimaksudkan agar karyawan termotivasi dan semakin paham terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu upaya untuk dapat menciptakan karyawan yang profesional dan kompeten pada PT. Batam Teknik *Line Maintenance* Kualanamu, maka diperlukan peningkatan SDM pendidikan dan pelatihan yang disertai dengan *on the job training* serta pembinaan lainnya seperti cara berkoordinasi yang baik dan melihat keteladanan pimpinan dengan selalu merujuk kepada peraturan yang berlaku. Melalui pelatihan dan *on the job training* karyawan akan mampu meningkatkan *skill*, kompetensi dan rasa percaya diri yang tinggi terhadap sebuah pekerjaan yang dibidangi. Dengan upaya tersebut diharapkan akan diperoleh karyawan yang memiliki pengetahuan, kecakapan, keterampilan, perilaku, integritas moral dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dengan tetap mengacu pada peraturan yang berlaku.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi serta batasan masalah di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan direktif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu?
- b. Bagaimana pengaruh peningkatan sumber daya manusia (melalui pelatihan dan *on the job training*) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu?
- c. Bagaimana pengaruh Peraturan Menteri Perhubungan Nomor: 78 Tahun 2017 terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu?
- d. Bagaimana pengaruh kepemimpinan direktif, peningkatan Sumber Daya Manusia (melalui pelatihan dan *on the job training*) dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 78 Tahun 2017 terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu?

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulisan penelitian ini dibatasi agar pembahasannya terarah dan tidak meluas serta menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada masalah kepemimpinan direktif, peningkatan Sumber Daya Manusia (melalui pelatihan dan *on the job training*) dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 78 Tahun 2017 terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.

1.3. Hipotesis

Hipotesis sementara, dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan direktif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- b. Diduga terdapat pengaruh peningkatan sumber daya manusia (melalui pelatihan dan *on the job training*) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.

- c. Diduga terdapat pengaruh Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 78 Tahun 2017 terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- d. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan direktif, peningkatan Sumber Daya Manusia (melalui pelatihan dan *on the job training*) dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 78 Tahun 2017 terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui secara jelas bagaimana pengaruh kepemimpinan direktif, peningkatan Sumber Daya Manusia (melalui pelatihan dan *on the job training*) dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 78 Tahun 2017 secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- b. Untuk membandingkan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan keadaan di lapangan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2006) populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu berjumlah 72 orang.

2.2 Sampel

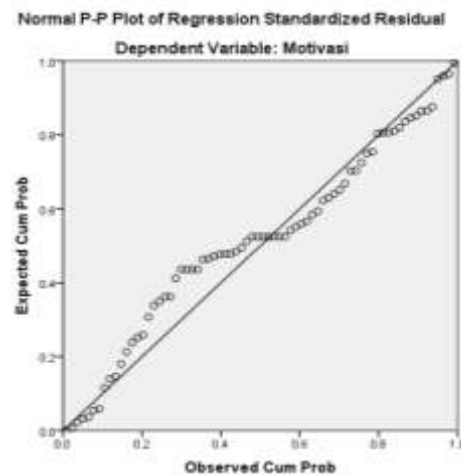
Dalam menentukan sampel, penulis berpedoman kepada pendapat ahli yang menyatakan : apabila subjek di bawah 100 orang maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjek lebih besar dari 100 maka diambil 10% sampai 15% atau 25% atau lebih. (Arikunto Suharsimi, 2002 : 10). Sampel yang diambil adalah keseluruhan jumlah Populasi, berjumlah 72 orang yang terdiri dari :

Tabel 1. Posisi Jabatan (*Job Position*)

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
Chief	1	1%
Group Leader	4	6%
Engineer	28	39%
Mekanik	39	54%
Total	72	100%

2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/ atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Gambar 5.4.1. berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar.1. diatas didapatkan hasil bahwa data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar atau mengikuti garis diagonal.

2.4. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005). Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel .2. berikut :

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

No	Variabel bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Kepemimpinan Direktif	0.440	2.271
2	Peningkatan SDM	0.327	3.062
3	PM. 78 Tahun 2017	0.330	3.034

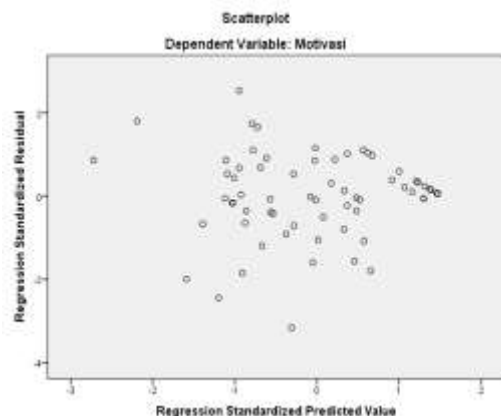
Dari table 2. tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 22, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya

heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005). Hasil uji heterokedastisitas dinyatakan dengan Gambar 5.4.3. berikut :



Gambar 2. Hasil uji Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi

penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS v22 diperoleh hasil seperti Tabel 5.5.

Tabel 3. Hasil Estimasi Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.381	4.286		0.789	0.433
	Kepemimpinan Direktif	0.285	0.120	0.279	2.363	0.021
	Peningkatan SDM	0.339	0.162	0.287	2.089	0.040
	PM. 78 Tahun 2017	0.305	0.152	0.275	2.012	0.048

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 3,381 + 0,285 X_1 + 0,339 X_2 + 0,305 X_3$$

Keterangan :

- Y = Motivasi
 X1 = Kepemimpinan Direktif
 X2 = Peningkatan SDM
 X3 = PM. 78 Tahun 2017

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel kepemimpinan direktif, peningkatan SDM dan PM. 78 Tahun 2017 mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap motivasi.
- Koefisien kepemimpinan direktif memberikan nilai sebesar 0,285 yang berarti bahwa jika kepemimpinan direktif semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka

motivasi karyawan akan mengalami peningkatan.

- Koefisien peningkatan SDM memberikan nilai sebesar 0,339 yang berarti bahwa jika peningkatan SDM semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien PM. 78 Tahun 2017 memberikan nilai sebesar 0,305 yang berarti bahwa jika PM. 78 Tahun 2017 semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi karyawan akan mengalami peningkatan.

3.2. Hasil Hipotesis

3.2.1. Uji F (secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil analisis regresi secara simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	985.281	3	328.427	31.587	.000 ^b
	Residual	707.038	68	10.398		
	Total	1692.319	71			

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 31,587, sedangkan F tabel sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada α 5 % (lihat lampiran tabel F). Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi (sig = 0,000) lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan direktif, peningkatan SDM dan PM. 78 Tahun 2017 mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan.

3.2.2. Uji t (secara parsial)

Hipotesis untuk variabel kepemimpinan direktif, variabel peningkatan SDM dan PM. 78 Tahun 2017 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Hipotesisnya adalah :

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan direktif, peningkatan SDM ataupun PM. 78 Tahun 2017 terhadap motivasi.

Hi : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan direktif, peningkatan SDM ataupun PM. 78 Tahun 2017 terhadap motivasi.

Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) sebagai berikut :

Terima Ho (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

Tolak Ho (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5 %

Hasil uji t secara parsial ditunjukkan pada Tabel 5. berikut :

Tabel 5. Hasil uji t secara parsial

No	Variabel bebas	t hitung	Sig
1.	Kepemimpinan Direktif	2.363	0.021
2.	Peningkatan SDM	2.089	0.040
3.	PM. 78 Tahun 2017	2.012	0.048

a. Pengaruh Kepemimpinan Direktif terhadap Motivasi :

Berdasarkan Tabel 5. diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,363$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,99346$ (dapat dilihat pada lampiran tabel-t) dan nilai probabilitas signifikan 0,021 lebih kecil 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Hi. Dengan demikian dapat berarti bahwa ada pengaruh kepemimpinan direktif yang signifikan terhadap motivasi karyawan.

b. Pengaruh Peningkatan SDM terhadap Motivasi :

Berdasarkan Tabel 5. diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,089$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,99346$ (dapat dilihat pada lampiran tabel-t) dan nilai probabilitas signifikan 0,040 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam

penelitian ini menolak Ho dan menerima Hi. Dengan demikian dapat berarti bahwa ada pengaruh peningkatan SDM yang signifikan terhadap motivasi karyawan.

c. Pengaruh PM. 78 Tahun 2017 terhadap Motivasi :

Berdasarkan Tabel 5. diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,012$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,99346$ (dapat dilihat pada lampiran tabel-t) dan nilai probabilitas signifikan 0,048 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Hi. Dengan demikian dapat berarti bahwa ada pengaruh PM. 78 Tahun 2017 yang signifikan terhadap motivasi karyawan.

3.2.3. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel

dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam

menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 6. berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	0.763 ^a	0.582	0.564	3.22453	0.582	31.587	3

a. Predictors: (Constant), PM, 78 Tahun 2017, Kepemimpinan Direktif, Peningkatan SDM

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 5.6.2. diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,564. Hal ini berarti 56,4% variasi variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan direktif, peningkatan SDM dan PM. 78 Tahun 2017, sedangkan sisanya sebesar 43,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

3.2.4. UJI PENGARUH DOMINAN.

Uji pengaruh dominan dapat dilihat dari angka *Standardized Coefficient* (Beta) terbesar dari variabel yang diteliti. Dari Tabel 5.5. maka dapat dilihat angka *Standardized Coefficient* (Beta) untuk variabel Kepemimpinan Direktif sebesar 0,279, Peningkatan SDM sebesar 0.287 dan PM. 78 Tahun 2017 sebesar 0,275 sehingga Peningkatan SDM lebih besar pengaruhnya dibanding Kepemimpinan Direktif maupun PM. 78 Tahun 2017. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Peningkatan SDM merupakan Variabel Dominan.

4. Kesimpulan

Sesuai dengan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi

heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Determinasi atau besarnya *adjusted R_{square}* sebesar 0,564. Hal ini berarti 56,4% variasi variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan direktif, peningkatan SDM dan PM. 78 Tahun 2017, sedangkan sisanya sebesar 43,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.
- Pengaruh Serempak (Simultant) menunjukkan F_{hitung} 31,587 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada α 5 %. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi ($\text{sig} = 0,000$) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan direktif, peningkatan SDM dan PM. 78 Tahun 2017 secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- Pengaruh parsial kepemimpinan direktif terhadap motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,363 lebih besar dari t_{tabel} 1.99346 dan nilai probabilitas signifikan 0,021 lebih kecil 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat berarti bahwa ada pengaruh kepemimpinan direktif yang signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- Pengaruh parsial peningkatan SDM terhadap motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,089 lebih besar dari t_{tabel} 1.99346 dan nilai probabilitas signifikan 0,040 < 0,05,

- yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat berarti bahwa ada pengaruh peningkatan SDM yang signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- e. Pengaruh parsial PM. 78 Tahun 2017 terhadap motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,012 lebih besar dari t_{tabel} 1,99346 dan nilai probabilitas signifikan $0,048 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat berarti bahwa ada pengaruh PM. 78 Tahun 2017 yang signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- f. Peningkatan SDM dengan *Standardized Coefficient* (Beta) sebesar 0,287 memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap motivasi karyawan PT. Batam Teknik di *Line Maintenance* Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Edisi Revisi V. Penerbit Rineka Cipta.
- Fahim, I. 2010. *Studi tentang Peranan On The Job Training dalam Memepersiapkan Siswa Untuk Memasuki Dunia Kerja Pada Siswa Kelas XII Program Keahlian Penjualan SMK Negeri 6 Surakarta Tahun Ajaran 2009 / 2010*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. 2006. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Kedua belas. Alih Bahasa Diana Angelina 2007. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2.
- Hasibuan Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Lee, C. H. dan N. T. Bruvold. 2003. Creating Value for Employee: Investment in Employee Development. *Journal of Human Resource Management* 14(6): 981-1000.
- Mahmudah, 2007. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perilaku Pemimpin Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Hibah Penelitian Dosen Muda Tahun 2007 yang dibiayai oleh Dirjen Dikti Depdiknas. *Makalah Semnas "Managemen: Up2Date"* tahun 2008. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta : PT Refika Aditama.
- Miftah Toha. 2003. *Kepemimpinan dan Manajemen*, PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2012. *Management, England*: PT. Pearson Education Limited.
- Rusiadi et al. 2013. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*, Medan : USU Press.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9.