

Pengaruh Kepemimpinan Unit AMC Terhadap Motivasi Kerja di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate

Istikama Selang¹ Nanik Rianandita Sari²

Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email:

Abstrak

Kepemimpinan yang efektif di Unit AMC Bandar Udara Sultan Babullah Ternate sangat penting untuk memastikan keamanan dan keselamatan penerbangan. Namun, terdapat kekurangan dalam kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja petugas di unit tersebut. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan mengukur seberapa besar dampaknya di Unit AMC. Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Unit AMC Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Penelitian ini dilakukan pada Oktober 2023 dengan populasi 130 petugas, dan sampel sebanyak 98 orang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap responden terhadap variabel kepemimpinan dan motivasi kerja. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Hasilnya akan menunjukkan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, serta efektivitas model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate, dengan koefisien regresi 1.138 yang menunjukkan setiap peningkatan satu unit kepemimpinan meningkatkan motivasi kerja sebesar 1.138 unit. Uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 11.545 dengan nilai signifikansi $p < 0.001$, yang lebih besar dari nilai t tabel 2.627, sehingga hipotesis bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi motivasi kerja ditolak. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.579 mengindikasikan bahwa 57.9% dari variabilitas motivasi kerja dijelaskan oleh kepemimpinan, sementara 42.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Meskipun kepemimpinan memiliki pengaruh substansial, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi motivasi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Uni AMC, dan Bandar Udara Sultan Babullah Ternate

Abstract

Effective leadership at the AMC Unit of Sultan Babullah Airport is crucial for ensuring flight safety and security. However, deficiencies in leadership can impact the work motivation of personnel in this unit. Therefore, the purpose of this study is to determine the effect of leadership on work motivation and to measure its impact at the AMC Unit. This research employs an associative causal design with a quantitative approach to assess the influence of leadership on work motivation at Sultan Babullah Airport's AMC Unit. Conducted in October 2023, the study involves a population of 130 staff members, with a sample size of 98 determined using the Slovin formula. Data was collected through questionnaires and literature reviews. The Likert scale was used to measure respondents' attitudes toward leadership and work motivation. Data analysis includes validity and reliability testing of instruments, as well as multiple linear regression analysis to test hypotheses. The results will indicate the extent of the impact of leadership on work motivation and the effectiveness of the model in explaining the variation in the dependent variable. The analysis reveals that leadership has a significant positive impact on the work motivation of employees at Sultan Babullah Airport, with a regression coefficient of 1.138, meaning that each unit increase in leadership raises work motivation by 1.138 units. The t-test showed a t-value of 11.545 with a significance level of $p < 0.001$, which is greater than the t-table value of 2.627, leading to the rejection of the hypothesis that leadership does not affect work motivation. The coefficient of determination (R^2) of 0.579 indicates

that 57.9% of the variability in work motivation is explained by leadership, while 42.1% is influenced by other factors. Although leadership has a substantial impact, further research is needed to explore additional factors that may affect work motivation.

Keywords: Leadership, Work Motivation, AMC Unit, Sultan Babullah Airport



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Organisasi atau sebuah perusahaan merupakan sekumpulan orang atau individu, dimana sekelompok individu tersebut dikumpulkan dengan keahlian yang berbeda beda demi menggapai suatu tujuan organisasi. Tercapainya tujuan dalam organisasi tidak lepas dari kualitas kerja atau kinerja anggota didalamnya. Prestasi kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi karena motivasi karyawan bisa berasal dari dalam maupun luar diri mereka. Menurut (Novrita, 2021) motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan kegiatan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ke arah suatu tujuan dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Oleh karena itu, motivasi sangat diperlukan untuk melahirkan semangat kepada karyawan untuk lebih berusaha keras mencapai prestasi kerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Wijayanti, 2012). Kepemimpinan merupakan kemampuan membimbing bawahan agar melakukan tugasnya sebaik mungkin. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan jika pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk menjalin komunikasi yang baik, selalu memotivasi pegawai dalam bekerja. Pemimpin bisa berhasil apabila mendorong pegawai dalam berkompeten dalam mengatasi masalah pekerja serta memberikan kepuasan terhadap pegawai melalui kebersihan lingkungan (Kartono, 2018) dalam (Mendrova,dkk, 2021). Jika seorang pemimpin dapat memberikan dorongan dan semangat kepada karyawannya dalam bekerja, dapat dipastikan gaya kepemimpinan tersebut berhasil.

Bandar Udara Sultan Babullah juga dikenal sebagai Bandar Udara Ternate, terletak di provinsi Maluku Utara, dekat dengan kota Ternate. Bandara ini dinamai prajurit Indonesia Sultan Babullah dari Ternate. Salah satu unit di Bandara Ternate adalah Unit AMC. Apron Movement Control adalah suatu bagian perusahaan yang berfungsi sebagai pengawas dan pengatur atas semua pergerakan lalu lintas yang ada di area Apron yang terdiri dari lalu lintas pesawat udara, kendaraan, orang, dan barang menurut (Spillage 2017) dalam (Rachmatialdi dan Dyahjatmayanti, 2022). Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mengembangkan motivasi kerja Unit AMC, apalagi dengan tugas AMC yang sangat menunjang keamanan dan keselamatan dalam penerbangan. Menurut pengamatan penulis saat sedang melakukan penelitian masih ditemukan kekurangan dalam bidang kepemimpinan disetiap unit bandara. Apalagi kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi petugas AMC yang bertugas terhadap keselamatan dan keamanan penerbangan.

Dari uraian tersebut, penulis tertarik membahas pengaruh kepemimpinan Unit AMC terhadap motivasi kerja di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate dan dikaji dalam penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Unit AMC Terhadap Motivasi Kerja di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate". Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Unit AMC Bandar Udara Sultan

Babullah Ternate? Seberapa besar pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Unit AMC Bandar Udara Sultan Babullah Ternate? Tujuan Penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Unit AMC Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Unit AMC Bandar Udara Sultan Babullah Ternate.

Landasan Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Wijayanti, 2012). Menurut (Robbins, 2011) dalam (Rahmatullah, 2018) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu Menurut Anoraga dalam (Saputra, 2019) kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk dapat mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk mencapai suatu tujuan dan visi misi yang telah ditargetkan.

Motivasi

Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu, untuk menentukan kemampuan bertindak dan untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Mendrofa, dkk, 2021). Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu, untuk menentukan kemampuan bertindak dan untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Nugroho, 2015). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri atau luar yang membuat seseorang ingin melakukan sesuatu dan motivasi tersebut dilakukan untuk memuaskan suatu individu atau untuk mencapai suatu keberhasilan. Motivasi dalam perusahaan sangat diperlukan untuk membuat karyawan semangat dan semakin gigih dalam menyelesaikan tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Unit Apron Movement Control

Menurut Peraturan Dirjen Perhubungan Udara No.21 Tahun 2015 ditetapkan bahwasanya personel yang memberangkatkan pesawat untuk AMC adalah petugas bandar udara yang mempunyai lisensi dan kualifikasi profesional dalam memantau ketertiban dan keamanan lalu lintas di apron dan menentukan tempat parkir pesawat. Tugas Unit Apron Movement Control (AMC):

1. Melaksanakan pengawasan petugas, kendaraan, *Ground Support Equipment* (GSE) yang beroperasi di apron untuk memastikan pergerakan pesawat udara menuju ke parkingstand tidak mengalami gangguan dan bebas dari *obstacle* maupun *FOD*.
2. Memastikan tipe pesawat yang datang sesuai dengan kapasitas apron.
3. Menghentikan pergerakan pesawat udara, kendaraan *Ground Support Equipment* (GSE) di apron dengan alasan keselamatan.

4. Memasukan data *block-on/block-off* dan registrasi pesawat ke dalam komputer serta mencatat ke dalam *movement*.

Berdasarkan Peraturan Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP038 Tahun 2017 tentang *Apron Management Service*, mengatakan bahwa *Apron Movement Control* adalah unit yang bertugas menentukan tempat parkir pesawat setelah menerima *estimate time* dari unit ADC (Tower). Secara umum, AMC merupakan unit *airport service* yang berperan dalam pengawasan segala pergerakan lalu lintas di apron yang meliputi pelayanan penempatan *Parking Stand* pesawat, lalu lintas orang, kendaraan dan pengaturan *Ground Handling*, serta administrasi data penerbangan wilayah *air side* (sisi udara) juga perizinan kendaraan yang beroperasi di apron.

Bandara Sultan Babullah Ternate

Bandara Babullah adalah sebuah bandar udara di Ternate, Maluku, Indonesia (TTE). Nama bandara ini diambil dari seorang sultan Ternate yang berperang melawan Portugis pada tahun 1570-an. Bandara ini berfungsi sebagai akses utama ke provinsi tersebut, dengan arus penumpang dan kargo yang tinggi. Dalam jangka panjang, kebijakan pemerintah mengenai rencana pengembangan transportasi udara akan ditujukan untuk pengembangan infrastruktur dan layanan di bandara, yang memungkinkan rute lebih jauh ke dan dari kota. Panjang landasan pacu (run way) Bandara Iskandar sehingga menjadi 13/31 berukuran 3.400 kali 45 ms (11,155 × 148 kaki), lapang 45 meter sejak September 2014.

Penelitian Yang Relevan

Tabel 1. Penelitian Yang Relevan

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Syukur S. Mendrofa Samalua Waoma Jhon Firman Fau	2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan.
2	Muhammad Fauzi Khoerul Anam	2019	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Kendal	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ($p = 0,031 < 0,05$). Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ($p = 0,007 < 0,05$). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($p = 0,024 < 0,05$). Pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($p = 0,403 > 0,05$). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($p = 0,038 < 0,05$).
3	Nurjannatun Ibrahim Saripuddin Laode Amijaya Kamaluddin	2022	Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PMD Kabupaten Jeneponto	Pengembangan SDM, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Jeneponto.

Sumber: Penelitian Terdahulu

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan metode kuantitatif, sedangkan untuk perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada lokasi penelitian yang berbeda beda dan dengan topik judul yang dibahas pun berbeda beda.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran menurut (Sugiyono, 2019:), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H0: Adanya pengaruh kepemimpinan Unit AMC terhadap motivasi kerja di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate

H1: Tidak ada pengaruh kepemimpinan Unit AMC terhadap motivasi kerja di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel bebas dan terikat yang akan diteliti. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Unit AMC Terhadap Motivasi Kerja Di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Penelitian ini bertempat di Unit AMC Di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. dan akan dilaksanakan pada Oktober 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas yang berkoordinasi atau bekerja

sama dengan Petugas AMC Bandara yaitu petugas yang mengoperasikan Ground Support Equipment sebanyak 5 petugas, Loading dan Unloading sebanyak 13 petugas, Gate sebanyak 15 petugas, Megap sebanyak 4 orang, Breackdown sebanyak 4 petugas, dan Avsec sebanyak 66 petugas,petugas maskapai Lion, Citilink, Garuda, dan Sriwijaya sebanyak 17 petugas dan petugas AMC sendiri sebanyak 6 petugas. Jadi total populasi adalah sebanyak 130 petugas.

Menurut (Sugiyono,2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Rumus Slovin merupakan metode praktis untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan syarat jumlah populasi yang relatif besar. Penentuan banyaknya sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian perlu memperhatikan batas toleransi kesalahan yang ditetapkan. Dalam jumlah populasi yang besar, peneliti tidak mungkin mengambil sampel dariseluruh populasi yang besar tersebut. Oleh karenanya diambil sampel yangdinilai bisa mewakili kondisi seluruh populasi. Penghitungan sampel dengan rumus Slovin pun bisa digunakan dengan rumus yang sederhana.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2019) adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data, banpa mengetahui Teknik pengumpulan data yang memenuhi standar yang diterapkan. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner dan studi kepustakaan.

1. Kuisiomer. Menurut (Sugiyono, 2019), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan karyawan Unit AMC Bandara Ternate.
2. Studi kepustakaan. Menurut (Sugiyono, 2019) adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Data yang diperoleh adalah data sekunder dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.
3. Skala Pengukuran. Skala pengukuran adalah sebuah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam satuan alat ukur. Dengan menggunakan skala pengukuran, maka alat ukur yang digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Pada penelian ini pengukiran skor menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono,2019) skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Kunci dari penyusunan instrument adalah variabel-variabel penelitian. Variabel penelitian menurut Sugiono (2017) “ Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis pada tabel menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi dalam penelitian ini telah berhasil melewati uji validitas dan reliabilitas. Semua item pertanyaan pada variabel kepemimpinan menunjukkan nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih tinggi dari nilai kritis yang ditetapkan, serta memiliki nilai signifikansi (p -value) kurang dari 0,05, menandakan signifikansi statistik dari korelasi antara variabel yang diukur. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan mencapai 0,941, melebihi ambang batas reliabilitas yang ditetapkan, menunjukkan tingkat konsistensi dan keandalan yang tinggi dari instrumen pengukuran tersebut. Demikian pula, pada variabel motivasi, semua nilai r hitung melebihi nilai r tabel yang telah ditetapkan, dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi dianggap valid, karena hubungan statistik signifikan antara setiap item pertanyaan dengan variabel motivasi. Selanjutnya, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi mencapai 0,962, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dari kuesioner motivasi. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y=20.715+1.138X$. Di mana Y merupakan motivasi kerja, dan X adalah kepemimpinan. Koefisien regresi b sebesar 1.138 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 1.138 unit. Nilai positif dari koefisien ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan harapan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan.

Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel kepemimpinan adalah 11.545 dengan nilai signifikansi $p < 0.001$. Dengan taraf nyata 0.05 dan derajat kebebasan $db=99-2=$, nilai t tabel adalah 2.62747. Karena nilai t hitung (11.545) jauh lebih besar dari nilai t tabel (2.62747), hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi motivasi kerja ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di lingkungan kerja yang diteliti. Koefisien determinasi (R^2) dalam model ini adalah 0.579 atau 57.9%, yang berarti bahwa 57.9% dari variabilitas dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan. Sisanya, yaitu 42.1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja, ada variabel lain yang juga berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan, seperti kondisi kerja, penghargaan, dan faktor pribadi karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung teori bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang mungkin berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja: Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Koefisien regresi sebesar 1.138 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel kepemimpinan akan

meningkatkan motivasi kerja sebesar 1.138 unit. Uji t menunjukkan nilai ttt hitung sebesar 11.545 dengan nilai signifikansi $p < 0.001$, yang lebih besar dari nilai ttt tabel (2.62747), sehingga hipotesis bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi motivasi kerja ditolak. Ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja: Koefisien determinasi (R^2) dalam model regresi ini adalah 0.579, yang berarti bahwa 57.9% dari variabilitas motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan. Sisanya, yaitu 42.1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki pengaruh yang substansial terhadap motivasi kerja, tetapi ada variabel lain yang juga berperan dalam menentukan tingkat motivasi kerja karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi motivasi kerja secara lebih mendalam.

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada Bandara Sultan Babullah Ternate serta bagi peneliti selanjutnya: Saran untuk Bandara Sultan Babullah Ternate: Pengembangan Kepemimpinan: Dengan koefisien regresi 1.138 dan nilai signifikansi $p < 0.001$, tingkatkan program pelatihan kepemimpinan seperti workshop dan mentoring untuk meningkatkan motivasi kerja. Penelitian Faktor Tambahan: Karena $R^2 = 0.579$, ada 42.1% variabilitas motivasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain. Lakukan penelitian untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan seperti kondisi kerja dan sistem penghargaan. Evaluasi Kebijakan Kepemimpinan: Lakukan evaluasi rutin kebijakan kepemimpinan dan penyesuaian berbasis umpan balik karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi. Bagi Peneliti Selanjutnya: Eksplorasi Faktor Tambahan: Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menjelaskan 57.9% dari variabilitas motivasi kerja ($R^2 = 0.579$). Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan seperti kondisi kerja, sistem penghargaan, dan faktor pribadi yang mempengaruhi sisa 42.1% variabilitas motivasi kerja. Pengujian Model di Konteks Berbeda: Untuk memastikan generalisasi temuan, disarankan untuk menguji model ini di berbagai industri atau lokasi. Ini membantu memahami konsistensi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dalam berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Nugroho (2015) Pengaruh Motivasi Dan Minat Terhadap Prestasi Siswa Pada Mata Diklat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di SMK Negeri 1 Sedayu. S1 Thesis, UNY.
- Dwi Wahyu Wijayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Under Graduates Thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Erlina Sari H, Harahap. 2019. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan
- Fauzi, Muhammad Dan Anam, Khoerul. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Kendal. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis, V,6-2.
- Habibah, Candra Lutfi. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Riyadlatul 'Ulum). Undergraduate Thesis, Iain Metro.
- Ibrahim, Saripuddin, Dan Kamaluddin. 2022. Pengaruh Pengembangan Sdm, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pmd Kabupaten Jeneponto. Jurnal Magister Manajemennobel Indonesia, V,3

- Melinda, Anggun (2022) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Kastrategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional (Laznas) Nurul Hayat Jember. Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Mendrova, Waoma, Dan Fau. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, V, 4-2
- Novrita, Putri (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. Other Thesis, Universitas Islam Riau.
- Peraturan Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 038 Tahun 2017 tentang Apron Management Service
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 21 Tahun 2015 tentang Standar Keselamatan Penerbangan. T.E.U.. Indonesia, Kementerian Perhubungan. Nomor. 21.
- Rahmatullah. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar
- Saiful, Ahmad. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Nagamas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu. Other Thesis, Universitas Islam Riau.
- Sanjaya, Rido. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). Undergraduate Thesis, Uin Raden Intan Lampung
- Saputra, Rizki. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Cv. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran). *Undergraduate Thesis, Uin Raden Intan Lampung.*
- Wahyuni, Ruansa. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan. *Diploma Thesis, Iain Bengkulu.*
- Yosepa, Samsudin, Dan Ramdan. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. Jurnal Ilmu Manajemen, V, 8-3.