

**PENGARUH TRAINING, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN AIRNAV INDONESIA
CABANG MEDAN**

¹Cahya Leswaeny, ²Albenny Hevi Damanik, ³Erwin Parlindungan Nasution, ⁴Julia Inda Sari, ⁵Jumasri

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹cahya.leswany@gmail.com, ²Albenny.hevy@gmail.com, ³Erwin.parlindungan@gmail.com, ⁴juli.indasari@gmail.com, ⁵jumasri.mm@gmail.com

ABSTRACT

This research is based on the importance of the role of air transportation in supporting national development, therefore efforts are needed in realizing and improving aviation safety which is a service product, especially at Medan's Kualanamu airport. This study uses independent variables, namely: Training (X1), motivation (X2), workload (X3), and increased productivity of Airnav Indonesia employees in Medan branch as the dependent variable. Collecting research data using a questionnaire method distributed to 72 employees who work as Air Traffic Controllers who are Airnav Indonesia employees who are tasked with providing direct flight traffic services to provide air traffic guidance services, especially for aircraft flight traffic, such as aircraft, flying, helicopters and more. The results of the analysis and the t test show that the variable training has no significant impact on productivity. Meanwhile, motivation and workload have a significant positive effect on employee productivity in the Medan branch of the Airnav Indonesia work environment. In testing the hypothesis based on the F test or Anova test, it is known that the value of Fcount (35,508) > Ftable (2.74) with a significance level of 0,000 < 0.05, so that H0 is rejected and H1 is accepted. This means that training, work motivation, and workload simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of Air Traffic Control (ATC) employees in Airnav Indonesia Medan Branch. The result of the coefficient of determination (R²) is 0.595. meaning that 59.5% of the dependent variable (work productivity) is influenced or explained by the independent variables, namely training, motivation and workload. The remaining 40.5% (100% - 59.5%) is influenced or explained by other variables outside the variables not used in this study.

Keywords : Training, motivation, workload and work productivity.

ABSTRAK : Penelitian ini didasari dari pentingnya peranan transportasi udara dalam mendukung pembangunan nasional, untuk itu diperlukan upaya dalam mewujudkan serta meningkatkan keselamatan penerbangan yang merupakan produk jasa khususnya di bandar udara Kualanamu Medan. Penelitian ini menggunakan variable independen yaitu : Training (X1), motivasi (X2), beban kerja (X3), dan peningkatan produktivitas pegawai Airnav Indonesia cabang Medan sebagai variabel dependen-nya. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada 72 orang karyawan yang berprofesi sebagai Air Traffic Controller yang merupakan pegawai Airnav Indonesia yang bertugas menyediakan layanan lalu lintas penerbangan secara langsung dalam memberikan layanan pemanduan lalu lintas di udara, terutama terhadap lalu lintas penerbangan pesawat udara, seperti pesawat terbang, helikopter dan lainnya. Hasil analisis dan uji t dapat diketahui bahwa variable training tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan motivasi, dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai di lingkungan kerja Airnav Indonesia cabang Medan. Pada pengujian hipotesis berdasarkan uji F atau Uji Anova diketahui nilai Fhitung (35.508) > Ftabel (2,74) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, pelatihan/training, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Air Traffic Control (ATC) di lingkungan Airnav Indonesia Cabang Medan. Hasil koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,595. artinya 59,5 % variabel dependen (produktivitas kerja) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel

independen yaitu pelatihan, motivasi, dan beban kerja. Sisanya sebesar 40.5 % (100% - 59.5%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Training, motivasi, beban kerja dan produktivitas kerja.*

1. Pendahuluan

Angkutan udara menjadi sangat penting karena memiliki efisiensi waktu bagi penggunaannya. Transportasi udara ini menjadi pilihan karena keadaan geografis Indonesia yang luas sehingga memakan waktu terlalu lama apabila kita menggunakan transportasi darat maupun laut. Angkutan udara sebagai salah satu model transportasi yang memiliki karakteristik dapat melayani angkutan penumpang dan barang, relative terbatas khususnya barang bernilai tinggi dan membutuhkan waktu cepat untuk dapat menempuh keseluruhan wilayah yang tidak bisa dijangkau.

Perkembangan dan pertumbuhan industri penerbangan tersebut tidak terlepas dari peningkatan jumlah pengguna jasa angkutan udara. Alasan penumpang menggunakan jasa angkutan udara diantaranya untuk kepentingan bisnis, kepentingan pariwisata, dan berbagai urusan lainnya. Dilihat dari aspek penyelenggaraan penerbangan terdapat dua bentuk kegiatan penerbangan, yaitu penerbangan komersil dan penerbangan bukan komersil. Penerbangan komersil atau niaga merupakan bentuk transportasi udara yang mengenakan biaya bagi penggunaannya, sedangkan non komersil tidak mengenakan biaya bagi penggunaannya contohnya pergerakan VIP (Presiden serta Wakil) dan contoh lain adalah penerbangan militer. Peningkatan jumlah pengguna jasa angkutan udara berupa barang cargo pun semakin meningkat pesat seiring meningkatnya bisnis *online* di dalam maupun luar negeri. Angkutan penerbangan saat ini juga sangat diminati penumpang dengan harga yang relative terjangkau oleh masyarakat selain itu juga didukung oleh banyaknya maskapai penerbangan milik swasta yang beroperasi untuk melayani kebutuhan masyarakat melakukan angkutan penerbangan. Jumlah maskapai penerbangan yang semakin bertambah menyebabkan bertambah pula dibukanya jalur-jalur penerbangan dari dan ke daerah-daerah maupun luar negeri.

Berikut unsur-unsur yang terdapat dalam jasa pelayanan transportasi udara

a. Moda transportasi Udara (pesawat udara).

b. Ruang Lalu Lintas Udara (rute penerbangan).

c. Terminal (Bandar Udara).

d. Muatan Udara (*Passanger, cargo* atau Pos)

Penyedia layanan lalu lintas penerbangan secara langsung di jalankan fungsinya oleh petugas pemandu lalu lintas udara atau *Air Traffic Controller* (ATC). Pemandu Lalu Lintas Penerbangan adalah merupakan profesi/bidang pekerjaan yang umumnya berfungsi memberikan layanan pemanduan lalu lintas di udara, terutama terhadap lalu lintas penerbangan pesawat udara, seperti pesawat terbang, helikopter dan lainnya. Pesawat udara harus melalui jalu-jalur penerbangan (*airways*) yang telah ditentukan dan sama sekali tidak diperkenankan menyimpang dari *airways* kecuali dengan izin (*clearance*) dari ATC, ada alat bantu navigasi di darat dan peralatan navigasi di pesawat yang dapat dijadikan panduan agar pesawat berada pada jalur yang benar, ATC mengawasinya antara lain dengan radio komunikasi antara pengawas penerbangan dengan pilot (penerbang) dan dibantu juga dengan menggunakan radar, agar proses navigasi pesawat dapat terbantu dari titik keberangkatan hingga tujuan. Demikian pula keperluan pengamatan terhadap penerbangan antar beberapa pesawat di beberapa jalur penerbangan, ATC berfungsi untuk mengaturnya. Peran Pemandu Lalu Lintas Udara adalah komponen penting dalam pemberian pelayanan lalu lintas penerbangan antara lain adalah pencegahan agar pesawat udara tidak terlalu dekat satu dan lainnya, pencegahan terjadinya tabrakan antar pesawat udara, pencegahan terjadinya tabrakan antar pesawat udara dengan halangan dan rintangan yang ada di sekitarnya selama beroperasi. *Air Traffic Controller* (ATC*er*) juga memiliki peran penting dalam efisiensi serta kelancaran arus lalu lintas penerbangan. ATC adalah rekan kerja terdekat pilot selama di udara, peran ATC sangat besar dalam mencapai tujuan keselamatan penerbangan. ATC membantu pilot dalam mengendalikan keadaan-keadaan darurat, memberikan informasi yang dibutuhkan pilot selama penerbangan seperti informasi cuaca, informasi navigasi

penerbangan, dan informasi lalu lintas udara. Mengingat peran ATC yang sangat penting dalam mewujudkan pelayanan terbaik terhadap masyarakat di dalam perusahaan pengelola pelayanan navigasi, maka dalam hal ini diperlukan Manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, dimana Penerapannya secara nyata meliputi implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumberdaya manusia Menurut Henry Simamora (2004) penulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, penilaian, pengembangan dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Air Traffic Controller merupakan salah satu profesi termuda di dunia yang terus berkembang. Namun seperti profesi modern lainnya, *Air Traffic Controller* telah berkembang dari kesederhanaan menuju kompleksitas & teknologi tinggi nan canggih. Profesi ini tidak ditemukan (*discovered*) atau diciptakan (*invented*), tapi berevolusi secara bertahap didorong oleh kebutuhan. Jenis pekerjaannya adalah pekerjaan dengan keterampilan khusus yang memiliki risiko tinggi dan kecepatan pengambilan keputusan cepat yang ditentukan detik perdetik (*by seconds*), oleh sebab itu pelatihan menjadi bagian terpenting dalam program manajemen perusahaan untuk senantiasa mempertahankan serta meningkatkan kemampuan personil dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, personil yang merupakan karyawan perusahaan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai juga teknologi terbaru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui

pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan produktivitas kinerja karyawan yang tinggi, hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kerja keras karyawan, kerja sama antar karyawan, juga sistem kepemimpinan yang baik. Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat kerja yang tinggi untuk menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Disamping itu setiap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan, tenaga dan juga waktunya tentunya mereka mengharapkan imbalan tertentu. Maka pemberian motivasi kepada karyawan perlu dilakukan agar timbal balik terjadi secara positif demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gejala yang terjadi bahwa karyawan sudah termotivasi ada juga karyawan yang melanggar. Sehingga peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Kerja karyawan dengan suatu motivasi yang tinggi, kepuasan kerjanya bukan lagi diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Inipun menjadi alasan motivasi tinggi karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan. Organisasi atau perusahaan yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri pegawai yang

bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Banyak fenomena yang terjadi di perusahaan mengenai training, motivasi, dan beban kerja dalam mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Hal tersebut dapat kita lihat dari kenyataan terjadinya demonstrasi-demonstrasi di perusahaan yang dikarenakan ketidakpuasan karyawan terhadap atasan atau perusahaan. Ketidackapakan pegawai dalam melaksanakan tugas dikarenakan kurangnya pelatihan-pelatihan, sehingga pelayanannya sebagai *output* kurang sesuai harapan. Selain itu fenomena yang terjadi diantaranya adalah kurangnya motivasi pegawai yang juga akan mempengaruhi produktivitas yang disebabkan banyak faktor diantaranya hak-hak pegawai yang tertunda.

Berdasarkan fenomena diatas hal tersebut juga dapat terjadi pada kantor Airnav Indonesia cabang Medan, dimana minimnya kesempatan training bagi ATC sebagai pegawai sehingga cenderung terbatasnya pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Motivasi kerja pegawai yang cenderung menurun sehingga pelaksanaan tugas menjadi kurang maksimal. Beban kerja pegawai diperkirakan menjadi salah satu faktor peningkatan maupun penurunan produktivitas selain training dan motivasi dikarenakan jumlah SDM yang kurang memadai, sehingga beban cenderung bertambah. Peningkatan produktivitas pegawai menjadi tolak ukur bagi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila terjadi penurunan produktivitas, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya, kemudian dicarikan pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarut-larut yang nantinya dapat menghambat pencapaian tujuan.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana training, motivasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Airnav Indonesia cabang Medan.

1.2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan

kinerja seorang pegawai serta terbatasnya waktu tenaga dan biaya sehingga tidak memungkinkan untuk dapat mengamati secara keseluruhan, maka kajian penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh pelatihan, motivasi dan beban kerja terhadap keselamatan penerbangan di lingkungan Airnav Indonesia cabang Medan.

1.3. Hipotesis

Dari penjelasan diatas, dugaan sementara atau hipotesis sementara dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut yaitu *training*, motivasi dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Airnav Indonesia cabang Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan menganalisa apakah training berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Airnav Indonesia cabang Medan.
- b. Mengetahui dan menganalisa apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Airnav Indonesia cabang Medan.
- c. Mengetahui dan menganalisa apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Airnav Indonesia cabang Medan.
- d. Mengetahui dan menganalisa apakah training, motivasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Airnav Indonesia cabang Medan?

2. Metode Penelitian

2.1. Populas dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas pemandu lalu lintas udara (*Air Traffic Controller*) sebagai *active control* yang merupakan pegawai dari Airnav Indonesia, sebanyak 72 orang.

Arikunto (2008:116) "Penentuan pengambilan sample sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih, maka sampel yang diambil ada keseluruhan jumlah pegawai yang memiliki

licence sebagai *Air Traffic Controller* aktif adalah 72 orang maka sebagai sample dan populasi adalah 72 orang.

2.2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah tentang kenormalan disribusi data, penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametris asumsi yang ada pada data adalah

bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Suharyadi dan Purwanto, 2009 : 231-232). sedangkan menurut (Sulhan, 2009: 24) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorof-smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 1 Uji Normalitas Data Kolmogrov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79399423
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.076
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.972
Asymp. Sig. (2-tailed)		.301
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 1, di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05, Hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi residual normal atau regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.3. Uji Multikolinearitas

Sulhan (2009:15-16) mengatakan adanya multikolinearitas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tidak terhingga. Jika multikolinearitas kurang sempurna maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah. Analisis deteksi adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut;

1) Besaran VIF dan tolerance

Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi angka 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 1

2) Besaran korelasi antar variabel independen

Pedoman suatu model regrei yang bebas dari multiko adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.771	1.297
	Motivasi Kerja	.562	1.780
	Beban Kerja	.658	1.521

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja_Pegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance pada tabel 2 menunjukkan tidak ada variabel independen yang rnemiliki nilai tolerance kurang dari 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai tolerance dari 3 variabel yakni pelatihan, motivasi, dan beban kerja lebih kecil dari 10, atau $VIF_{\text{pelatihan}} = 1.297$, $VIF_{\text{motivasi}} = 1.780$, $VIF_{\text{beban kerja}} = 1.521 < 10.00$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel independen dalam penelitian ini.

2.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak

terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar V.15 berikut ini.

Tabel 3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.758	1.103		.688	.494
	Training/Pelatihan	-.003	.045	-.008	-.059	.953
	Motivasi	.019	.045	.067	.418	.678
	Beban Kerja	.014	.047	.043	.290	.773

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian tersebut dalam tabel 3 diketahui nilai signifikansi (Coefficients Sig. > 0.05) masing masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak

terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari antar variabel penelitian.

2.5. Uji Autokorelasi

Tabel 4 Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783a	.612	.595	1.833	2.280

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Training/Pelatihan, Motivasi
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel V.16 dilakukan uji autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar kesalah pengganggu pada data dengan kesalahan pada data sebelumnya atau pada masing masing jawaban dari responden. Hasil penelitian menunjukkan nilai $dU < d < 4 - dU$, dimana:

$$dU = 1.7054$$

$$dL = 1.5323$$

$$d = 2.280$$

$$4 - dU = 2.2946$$

sehingga ;

Disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokorelasi.

3. Analisis

3.1. Pengujian Hipotesa dengan Uji - F (ANOVA)

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig.) lebih kecil dari level of sign Ticant yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel.

$$F_{\text{tabel}} = F(k;n-k)$$

$$= F(3;72-3) = F(3;69) = 2,74$$

Sehingga didapat nilai Ftabel sebesar 2,74. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.993	3	120.331	35.808	.000(a)
	Residual	228.507	69	3.360		
	Total	589.500	72			

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai Fhitung (35.508) > Ftabel (2,74) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, pelatihan/training, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja kinerja pegawai Air Traffic Controller Airnav Indonesia cabang Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.

3.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji – t

Nilai dari uji thitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel

(dihitung dari two-tailed $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5%, dengan:

$$df = (n.-k) - 1$$

$$df = (72 - 3) - 1 = 68$$

Sehingga didapat nilai t_{tabel} sebesar 1.667.

Tabel 6. Uji parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Unstandardized Coefficient	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.929	1.858		3.728	.000
	Pelatihan/Training	.095	.076	.108	1.257	.213
	Motivasi Kerja	.222	.076	.296	2.937	.005
	Beban Kerja	.444	.080	.518	5.569	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- 1) Variabel pelatihan memiliki nilai *p-value* (pada kolom Sig.) $0,213 > 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} 1.257 lebih kecil dari t_{tabel} 1.667 artinya pelatihan/training berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
- 2) Variabel motivasi kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom Sig.) $0,005 < 0,05$, artinya signifikan sedangkan t_{hitung} 2.937 lebih besar dari t_{tabel} 1.667 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
- 3) Variabel beban kerja memiliki nilai *p-*

value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} 5.569 > dari t_{tabel} 1.667 artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.3. Analisis Koefisien Determinasi

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R Square/Adjusted R Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square	Std.Error Of the Estimate
1	.783 ^a	.612	.595	1.833

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Training/Pelatihan, Motivasi

Hasil pengolahan pada tabel 7 di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R) yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,595. Artinya 59,5 % variabel dependen (produktivitas kerja) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu pelatihan, motivasi, dan beban kerja. Sisanya sebesar 40,5 % (100% - 59,5%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Pada pengujian hipotesis berdasarkan uji F atau Uji Anova diketahui nilai F hitung (35,508) > Ftabel (2,74) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, pelatihan/training, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai *Air Traffic Control* (ATC) di lingkungan Airnav Indonesia Cabang Medan. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan sangat terbantu dan lebih maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Sehubungan dengan itu, karyawan juga akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih percaya diri serta meningkatkan motivasi karyawan untuk mengembangkan keahlian dirinya dan perusahaan dengan orientasi masa depan yang lebih baik. Beberapa hal yang dapat membantu motivasi kerja karyawan diantaranya adalah mengikutsertakan secara aktif seluruh karyawan dalam pelaksanaan *training* serta memberikan penghargaan atas keikutsertaan dalam pelatihan tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dari pelatihan, dan pengaruh positif pada motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai *Air Traffic Control* (ATC) di lingkungan Airnav Indonesia Cabang Medan. Dalam penelitian ini, dari tabel V.18 diketahui nilai t hitung variabel pelatihan memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,213 > 0,05$, sedangkan t hitung 1,257 lebih kecil dari t tabel 1,667 artinya pelatihan/training berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pada perasional kerja, tanggungjawab kerja sebagai ATC sudah terstandarisasi sejak dalam pendidikan. Tetapi untuk beberapa penugasan tanggung jawab atau tugas tertentu belum mendapatkan pelatihan, misalnya sebagai *On*

The Job Training Instructur (OJTI), *Checker* dan *Supervisor*.

Mangkuprawira (2002:135) menjelaskan bahwa : pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik sesuai dengan standart. Demikian dalam penelitian ini, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terjadi dikarenakan masih terdapat dilingkungan kerja *Air Traffic Control* (ATC) Airnav Indonesia cabang Medan dimana beberapa karyawan operasional ATC dibebankan tanggungjawab kerja akan tetapi belum pernah mengikuti pelatihan sesuai arah dan tujuan penugasan kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil uji t diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,005 < 0,05$, atau t hitung 2,937 lebih besar dari t tabel 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dan variabel beban kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung 5,569 > dari t tabel 1,667 artinya beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengolahan pada tabel V.19 terlihat nilai koefisien determinasi (R) yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,595. Artinya 59,5 % variabel dependen (produktivitas kerja) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu pelatihan, motivasi, dan beban kerja. Sisanya sebesar 40,5 % (100% - 59,5%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

- Variabel Pelatihan/Training berpengaruh negatif dan tidak signifikan pengaruhnya terhadap Peningkatan Produktivitas kerja ATC di Perum LPPNPI Cabang Medan.
- Variabel Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan pengaruhnya terhadap Peningkatan Produktivitas kerja ATC di Perum LPPNPI Cabang Medan
- Variabel Beban Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan pengaruhnya terhadap Peningkatan Produktivitas kerja ATC di Perum LPPNPI Cabang Medan
- Variabel Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh Positif dan

Signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas kerja ATC di Perum LPPNPI Cabang Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barnes, Ralph M. (1980). *Motion and Time Study: Design and Measurement of Work. 7th Edition*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Bungin, Burhan (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Burhanuddin, Tengku. (2014). *OutLook Book INACA*. Jakarta : International Aviation Carrier Asosiasi, .
- Cholik Christian Adi Basuki. (2010). *Pengertian dan Istilah Penerbangan Sipil*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. (2006). *MSDM Jilid II*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dyck, B & Neubert (2009). *Principle of mangement*. South- western: cengage Learning
- Gibson, Ivancevich, John M, & Donally. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Terjemahan oleh Dharma Yuwono*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, M. S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (1999). *Riset Strategi Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Huey M. Beverly & Wickens D. Christopher. (1993). *Workload Transition Implication for Individual and Team*. Washingt DC: National Academy Press.
- Jawahir, Tanthowi. (1983), *Unsur-Unsur Manajemen Menurut Ajaran al Qur'an*. Jakarta : Pustaka Huma
- Mangkunegara, A. Prabu , 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marihot. T. E. Hariandja (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Cetak Kelima. Jakarta: Grasindo
- Miro Fidel. (2012). *Pengantar Sistem Transportasi*. Jakarta : PT Erlangga.
- Mulyadi. (2007). *Kinerja Personal, Teori Motivasi*. Jakarta : Studio Press,
- Munandar, S. Ashar. (2011). *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nasution, M.N. (2010). *Manajemen Transportasi*. Bogor : PT Ghalia.
- Nugroho, Rian. (2006). *Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Prajudi Atmosudirdjo, Prof., DR., (1989), *Dasar-dasar Administrasi Manajemen Dan Manajemen Kantor*, Jakarta: Gunung Agung.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press,
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition* United States of America: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robet & Kelvey. (2008). *Membangun Pelayanan Informasi*. Prestasi Pustaka : Jakarta.
- Silalahi, Ulbert. (1989). *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung : CV Sinar Jaya.

- Sunyoto, Danang. (2018). *Teori, Kuessioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Supriyadi, Yaddy. (2012). *Keselamatan Penerbangan : Problematika Lalu Lintas Udara*, Tangerang : Penerbit Telaga Ilmu Indonesia.
- Suriatmadja, Toto T. (2009). *Pengangkutan Kargo Udara, Tanggung Jawab Pengangkut dalam Dimensi Hukum Udara Nasional dan Internasional*. Bandung : Pustaka Bani Quraisy.
- Sobarudin, Muh. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyadi, Yaddy. (2012). *Keselamatan Penerbangan, Teori dan Problematika*. , Jakarta : Telaga Ilmu Indonesia.
- No 1.Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> (diakses pada tanggal 6 Mei 2016).
- Dhania, Dhini Rama. 2010. "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)". *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* Vol 1, No. 1.
- Rama Dhania, D. (2010). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representative di Kota Kudus)". Volume I.
- Shah, Syed Saad Hussain, et al.(2011). "Workload and Performance of Employees". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Vol 3, No.5 September 2011".
- Sari, W. (2012). "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan" *Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan*", Volume 1 Nomor 1, edisi September 2012, hal. 41
- Wignjosoebroto, Sritomo. (2006). *Ergonomi: Studi gerak dan waktu*. Surabaya: GunaWidya.
- 139, Volume 1 Bandar Udara/ Aerodromes).
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 14 Tahun 2009 Tentang Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil (PKPS).
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 24 Tahun 2009 Tentang Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139 (Civil Aviation Safety Regulation Part 139) Tentang Bandar Udara (Aerodrome)
- Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2001 Tentang Keamanan dan Keselamatan Penerbangan
- Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 287 Tahun 2015 Tentang Pedoman teknis Operasional Bagian 69-01 (*Advisory Circular Part 69-01*) Tentang Lisensi, Rating, Pelatihan Dan Kecakapan Personel Pemandu Lalu Lintas Penerbangan.
- Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 218 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 287 Tahun 2015 Pedoman teknis Operasional Bagian 69-01 (*Advisory Circular Part 69-01*) Tentang Lisensi, Rating, Pelatihan Dan Kecakapan Personel Pemandu Lalu Lintas Penerbangan.

Peraturan perundang-undangan :

- Undang-undang Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KP 30 Tahun 2015 tentang Standar Teknis dan Operasi Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139 (Manual of Standar CASR Part