

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT. GAPURA ANGKASA DI BANDARA JUANDA
T2**

Al gaza elita simanjuntak

Email : gazaelita21@gmail.com

Program Studi Manajemen

17 Februari 2021

STIE MAHARDIKA SURABAYA

ABSTRAK

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan objek penelitian pada perusahaan PT.Gapura Angkasa yang terletak di bandara Juanda T2 pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan metode Slovin yang menggunakan jumlah sampel sebanyak 89 responden, karyawan outsourcing yang bekerja di bandara Juanda ini berjumlah 114 orang dengan berbagai macam latar belakang pendidikan, umur, dan jenis kelamin. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah motivasi, pelatihan kerja dan komitmen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi, Pelatihan Kerja dan Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang terikat Karyawan, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung}(12,527) > F_{tabel}(2,711)$. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,486) > t_{tabel} (1,988)$. Variabel Pelatihan kerja secara parsial menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,862) > t_{tabel} (1,988)$. Variabel Komitmen secara parsial menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,192) > t_{tabel} (1,988)$.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan kerja, Komitmen, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia penerbangan Indonesia saat ini, perusahaan dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pekerjaan dan pelayanannya. Tujuannya agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis di tingkat nasional dan internasional. Kita tahu bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan terpenting dalam semua operasional perusahaan. Jika tidak ada sumber daya manusia, maka dapat dipastikan betapa rumitnya sistem teknis yang ada, jika tidak ada yang dapat mengelolanya tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memilih sumber daya manusia yang berkualitas.

Butuh waktu yang lama dan upaya yang terus menerus untuk memungkinkan perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, membangun motivasi kepada karyawan, selain memberikan pelatihan dan motivasi, komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Gapura Angkasa adalah perusahaan yang didirikan pada tanggal 26 Januari 1998 oleh tiga BUMN, yaitu PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero), yang bergerak di bidang jasa ground handling, Kargo, Armada, airport assistance dan kegiatan bisnis lainnya yang mendukung bisnis penerbangan di bandara. Berbagai macam penghargaan yang diterima oleh PT. Gapura Angkasa itu membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa cukup baik pada saat itu namun pada saat

ini PT. Gapura Angkasa Surabaya sedang mengalami masalah terkait dengan rendahnya hasil kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk meninjau bagaimana Perusahaan mencoba untuk meningkatkan motivasi kerja, pelatihan kerja dan komitmen yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentu saja akan memiliki dampak positif pada perusahaan.

MANAJEMEN SDM

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran interpersonal dalam organisasi dan perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia adalah metode penanganan dalam mengelolah masalah manusia. Jika suatu perusahaan dapat memanfaatkan sepenuhnya semua sumber daya yang dimilikinya, sehingga setiap tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat dikatakan perusahaan tersebut lebih unggul dari pesaing lainnya

MOTIVASI

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat atau kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Winardi (2016:6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau

dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda

PELATIHAN KERJA

Pelatihan merupakan alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh

keterampilan, keahlian atau sikap karyawan guna meningkatkan kerjanya.

Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67) pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- b. Memotivasi peserta
- c. Kebutuhan umpan balik.

Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan.

Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.

- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

KOMITMEN

Komitmen organisasi dapat tumbuh karena individu memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, yang meliputi dukungan moral dan penerimaan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan serta tekad yang melekat untuk mengabdikan pada perusahaan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015: 134) Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Indikator – Indikator Komitmen

Menurut Allen dan Meyer dalam *Journal of Management* Vol. 2 No. 2

(2016:4) dikemukakan tiga indikator komitmen organisasi, yaitu :

- a. Komitmen Afektif yaitu emosional mengacu pada hubungan emosional karyawan, pengakuan dan partisipasi mereka dalam organisasi, dan individu bertahan dalam organisasi karena ikatan emosional dan keinginan mereka.
- b. Komitmen Berkelanjutan yaitu komitmen yang didasarkan pada kerugian yang terkait dengan karyawan yang keluar dari organisasi. Karyawan tetap di organisasi karena mereka membutuhkan tunjangan atau gaji yang tidak tersedia di pekerjaan lain.
- c. Komitmen Normatif yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai – nilai yang dimiliki.

KINERJA

Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Johanes, dkk (2016:56) bahwa Kinerja Karyawan dibentuk oleh beberapa indikator antara lain :

- a. Hasil kerja karyawan
- b. Ketelitian karyawan dalam bekerja
- c. Kecepatan waktu kerja karyawan
- d. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama
- e. Kemampuan karyawan berkomunikasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi untuk diolah dan dianalisis secara ilmiah

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang melibatkan pengumpulan data statistik untuk melakukan perhitungan dan interpretasi yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel dan tes hipotesis.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, kemudian menurut Sugiyono (2017:82) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah motivasi (X1), pelatihan (X2), komitmen (X3). Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan sebagai (Y).

Populasi dan Sampel

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa Surabaya, dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gapura Angkasa Surabaya ada 114 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dengan signifikansi 5% maka hasil sample yang didapat adalah sebanyak 89 (dibulatkan) orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian alat penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas merupakan syarat dalam penelitian kuantitatif yang harus diperoleh dari data mentah menggunakan alat ukur angket (Sugiyono, 2017: 198-199).

a) Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2018:51) mengenai uji validitas instrumen adalah "Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut."

Menurut Azwar (2016: 157), koefisien validitas yang kurang dari 0,30 secara umum dianggap kurang memuaskan. Angka ini didasarkan pada asumsi distribusi skor dari sejumlah besar kelompok mata pelajaran. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai r hitung $< 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

Uji validitas ditujukan terhadap 5 pertanyaan yang terdapat pada variabel Motivasi Kerja (X1), 10 pertanyaan yang terdapat pada variabel Pelatihan Kerja (X2), 3 pertanyaan yang terdapat pada variabel Komitmen Kerja (X3), dan 5 pertanyaan yang terdapat pada variabel Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan SPSS 25. Adapun hasil pengujian validitas pada variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,581	0,30	Valid
X _{1.2}	0,429	0,30	Valid
X _{1.3}	0,438	0,30	Valid
X _{1.4}	0,561	0,30	Valid
X _{1.5}	0,511	0,30	Valid

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa item kalimat pada variabel motivasi (X1) semuanya valid karena nilai Pearson correlation (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari 0,30.

2. Variabel X2 (Pelatihan Kerja)

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	R _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,604	0,30	Valid
X _{2.2}	0,556	0,30	Valid
X _{2.3}	0,458	0,30	Valid
X _{2.4}	0,405	0,30	Valid
X _{2.5}	0,494	0,30	Valid
X _{2.6}	0,383	0,30	Valid
X _{2.7}	0,411	0,30	Valid
X _{2.8}	0,502	0,30	Valid
X _{2.9}	0,553	0,30	Valid
X _{2.10}	0,519	0,30	Valid

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X2) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

3. Variabel X3 (Komitmen)

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X3)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,603	0,30	Valid
X _{3.2}	0,646	0,30	Valid
X _{3.3}	0,641	0,30	Valid

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Komitmen (X₃) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Y _{.1}	0,784	0,30	Valid
Y _{.2}	0,612	0,30	Valid
Y _{.3}	0,533	0,30	Valid
Y _{.4}	0,692	0,30	Valid
Y _{.5}	0,741	0,30	Valid

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

b) Uji Reabilitas

Untuk mengetahui keakuratan data dari jawaban 89 responden mengenai motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), komitmen kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y), maka digunakan uji reliabilitas terhadap tiap-tiap variabel dengan bantuan program komputer SPSS 25.

Menurut Imam Ghozali (2018: 45), uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut: "Alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel / struktur. Jika respon seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten dari waktu ke waktu / stabil suatu kuesioner dikatakan reliabel / handal.

Jika jawaban seseorang atas suatu pertanyaan konsisten / stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel / reliabel (Ghozali, 2016: 132). Standar pengujian berikut:

- Jika nilai $\alpha > 0,60$ berarti pernyataan reliabel
- Jika nilai $\alpha < 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel

Adapun hasil pengujian reliabilitas pada variabel- variabel penelitian dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai r Alpha	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.664	0.60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	0.703	0.60	Reliabel
Komitmen (X ₃)	0.721	0.60	Reliabel
Kinerja (X ₄)	0.769	0.60	Reliabel

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari hasil uji realibilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X dan Y menghasilkan nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

c) Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum menggunakan model regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atauu 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55798518
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.058
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolomogrov Smirnov diperoleh signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal

b) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah

analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu.

Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin-Watson. Jika nilai Durbin-Watson berkisar antara nilai batas atas (du) maka diperkirakan tidak terjadi autokorelasi. Tabel berikut menunjukkan dasar untuk membuat keputusan pengujian autokorelasi:

Tabel 3.2

Pengambilan Keputusan Uji Kolerasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Berikut hasil uji autokorelasi dengan metode Durbin watson :

Tabel 4.13

Tabel Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,547 ^a	,299	,274	2,166	2,273

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X1), PELATIHAN KERJA(X2), KOMITMEN(X3)

b. Dependent Variable: KINERJA(X4)

D	DL	Du	4-dl	4-du
2,273	1,586	1,725	2,414	2,275

Dari kesimpulan hasil output SPSS dan tabel diatas, berksempulan bahwasalah uji autokorelasi durbin watson adalah $DU < D < 4 - DU$ ($1,725 < 2,273 < 2,275$). Jadi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

c) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016) pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent / variable bebas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1 / \text{toleransi}$, dan menunjukkan kolinieritas yang lebih tinggi. Nilai cutoff yang digunakan adalah untuk nilai toleransi 0,10 / nilai VIF lebih besar dari angka 10.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,406	,3568		0,394	0,695		
	MOTIVASI (X1)	0,343	0,138	0,256	2,486	0,015	0,767	1,304
	PELATIHAN KERJA (X2)	0,226	0,078	0,304	2,862	0,005	0,724	1,381
	KOMITMEN (X3)	0,407	0,186	0,205	2,182	0,031	0,935	1,07

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas variabel bebas menunjukan bahwa nilai $VIF = 1,304 ; 1,381 ; \text{ dan } 1,070$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat di simpulkan bebas multikolinieritas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan

lainnya. Jika variannya berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 4.15

Hasil Korelasi Rank Spearman

		Correlations				
		Total	Total	Total	Unstandardized	
		1	2	3	Residual	
Spearman's rho	MOTIVASI (X1)	Correlation	1,000	,418*	,048	-,053
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)		,008	,671	,623
		N	89	89	89	89
	PELATIHAN KERJA (X2)	Correlation	,418*	1,000	,123	-,026
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,008		,253	,806
		N	89	89	89	89
	KOMITMEN (X3)	Correlation	,048	,123	1,000	,018
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,671	,253		,985
		N	89	89	89	89
Unstandardized Residual	Correlation	-,053	-,026	,018	1,000	
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	,623	,806	,985		
	N	89	89	89	89	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Spearman's rho berkesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan statistik 95% / 0.05).

d) Analisis Uji Regresi Berganda

Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X), motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan komitmen kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer Windows SPSS (Statistical Products and Services Solutions) 25 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,406 + 0,343 X_1 + 0,226 X_2 + 0,407 X_3 + e$$

Tabel 4.16

Tabel Uji Regresi Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,406	3,568
	Motivasi (X1)	0,343	0,138
	Pelatihan Kerja (X2)	0,226	0,079
	Komitmen (X3)	0,407	0,186

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan hasil spss model regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai B1
Nilai B1 menunjukkan nilai 0,343 dan mewakili nilai koefisien regresi yang positif, artinya peningkatan nilai variabel motivasi (X1) akan berdampak pada kinerja karyawan (Y)
2. Nilai B2
Nilai B2 menunjukkan nilai 0,226 dan mewakili nilai koefisien regresi yang positif, artinya peningkatan nilai variabel pelatihan kerja (X2) akan berdampak pada kinerja karyawan (Y)
3. Nilai B3
Nilai B3 menunjukkan nilai 0,407 dan mewakili nilai koefisien regresi yang positif, artinya peningkatan nilai variabel komitmen (X3) akan berdampak pada kinerja karyawan (Y).

e) Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan keabsahan hipotesis yang dikemukakan peneliti maka diperlukan uji F dan uji t untuk menguji hasil analisisnya. Uji tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini dilakukan uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel bebas (motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), komitmen (X3)) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat, kinerja pegawai (Y) Di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t diperoleh dari program SPSS 25, seperti gambar dibawah ini:

Tabel 4.17
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Partial Correlation
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,406	3,568		0,394	0,695	
	MOTIVASI (X1)	0,343	0,138	0,256	2,486	0,015	,234
	PELATIHAN KERJA (X2)	0,226	0,079	0,304	2,862	0,005	,201
	KOMITMEN (X3)	0,407	0,186	0,205	2,192	0,031	,231

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Tabel 4.18
Titik Persentase Distribusi t
(df = 81 – 90)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.68388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.68365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.68342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.68320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.68298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18880
86	0.67735	1.29147	1.68277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.68256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.68235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.68216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.68196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327

Berikut ini akan dibahas satu persatu langkah- langkah dari pengujian dengan menggunakan uji t :

a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Ho : $\beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

Hi : $\beta_1 \neq 0$, ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

2. Hasil perhitungan menunjukkan thitung sebesar 2,486.

3. Perhitungan dari t tabel = t (Sign/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 89-3-1) = 1,988

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho diterima bila $- t_{tabel} \leq t_{hitung} / t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel} / t_{hitung} < - t_{tabel}$

5. Karena $t_{hitung} (2,486) > t_{tabel} (1,988)$ maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Ho : $\beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.

Gapura Angkasa Surabaya.

Hi : $\beta_2 \neq 0$, ada pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

- Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,862.
- Perhitungan dari t tabel = t (Sign/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 89-3-1) = 1,988
- Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
Ho diterima bila $- t_{tabel} \leq t_{hitung} / t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Ho ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel} / t_{hitung} < - t_{tabel}$
- Karena t_{hitung} (2,862) > t_{tabel} (1,998) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

c. Pengaruh Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Ho : $\beta_3 = 0$, tidak ada pengaruh Komitmen (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.
Hi : $\beta_3 \neq 0$, ada pengaruh Komitmen (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.
- Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,192.
- Perhitungan dari t tabel = t (Sign/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 89-3-1) = 1,988
- Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
Ho diterima bila $- t_{tabel} \leq t_{hitung} / t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Ho ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel} / t_{hitung} < - t_{tabel}$
- Karena t_{hitung} (2,192) > t_{tabel} (1,998) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa Komitmen (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

- Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), komitmen (X3)) terhadap variabel terikat (yaitu, kinerja karyawan) secara bersamaan. (Y) Di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

Hasil pengujian uji F yang telah diperoleh dari program SPSS 25, seperti gambar di bawah ini:

Tabel 4.19
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,387	3	58,129	12,527	,000 ^b
	Residual	394,422	85	4,640		
	Total	568,809	88			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X1), PELATIHAN KERJA (X2), KOMITMEN (X3)

langkah-langkah dari pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

Ho: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ tidak ada pengaruh Motivasi Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), Komitmen (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

H1: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ ada pengaruh Motivasi Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), Komitmen (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 12,527.

3. Menghitung level of signifikan (α) sebesar 5%. Perhitungan dari $F_{tabel} = F(k; n - k) = (3; 89-3) = 2,711$

Tabel 4.20

Titik Persentase Distribusi F (df=81-90)

df uraian penyebut (1) (%)	df uraian pembilang (F)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
80	3.960	2.111	2.718	2.486	2.329	2.214	2.126	2.058	2.005	1.961	1.926	1.897	1.872	1.850	1.831
81	3.959	2.109	2.717	2.484	2.327	2.212	2.124	2.056	2.003	1.959	1.924	1.895	1.870	1.848	1.829
82	3.957	2.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.055	2.002	1.958	1.923	1.894	1.869	1.847	1.828
83	3.956	2.107	2.715	2.482	2.325	2.210	2.122	2.054	2.001	1.957	1.922	1.893	1.868	1.846	1.827
84	3.955	2.105	2.714	2.481	2.324	2.209	2.121	2.053	2.000	1.956	1.921	1.892	1.867	1.845	1.826
85	3.953	2.104	2.713	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	2.000	1.955	1.920	1.891	1.866	1.844	1.825
86	3.952	2.103	2.712	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	2.000	1.954	1.919	1.890	1.865	1.843	1.824
87	3.951	2.101	2.711	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	2.000	1.953	1.918	1.889	1.864	1.842	1.823
88	3.949	2.100	2.709	2.475	2.318	2.204	2.116	2.046	2.000	1.952	1.917	1.888	1.863	1.841	1.822
89	3.948	2.099	2.707	2.474	2.317	2.203	2.114	2.044	2.000	1.951	1.916	1.887	1.862	1.840	1.821
90	3.947	2.098	2.706	2.473	2.316	2.202	2.113	2.043	2.000	1.950	1.915	1.886	1.861	1.839	1.820

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$
 H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
5. Karena $F_{hitung} (12,527) > F_{tabel} (2,711)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Komitmen (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gapura Angkasa Surabaya.

f) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547a	0,299	0,274	2,168

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X1), PELATIHAN KERJA (X2), KOMITMEN (X3)

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,282 yang berarti variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 27,4%.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil dari pengujian dengan menggunakan uji F, diketahui nilai $F_{hitung} (12,527) > F_{tabel} (2,711)$, yang berarti bahwa Motivasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Komitmen (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya.
- Hasil dari pengujian dengan menggunakan uji t, menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya, dengan nilai $t_{hitung} (2,486) > t_{tabel} (1,998)$.
- Hasil dari pengujian dengan menggunakan uji t, menunjukkan bahwa Pelatihan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya, dengan nilai $t_{hitung} (2,862) > t_{tabel} (1,998)$.
- Hasil dari pengujian dengan menggunakan uji t, menunjukkan bahwa Komitmen (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gapura Angkasa Surabaya, dengan nilai $t_{hitung} (2,192) > t_{tabel} (1,998)$.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, M. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa.

Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya.

Alvionita, N. K. (2020). Pengaruh

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya.

Harianja, R. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT Telkom Regional 1 Sumatera.

Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*

Indra Marjaya, F. P. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.*

Jessica Clairine, S. E. (2014). *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan.*

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

K.Princy, E. (2009). *Employee Commitment on Organizational Performance.* ISSN: 2277-3878, Volume-8 Issue-3.

Kuncorowati, H. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Gapura Angkasa Bandara internasional Soekarno hatta Cengkareng.

Muhammad Andi Prayogi, N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan.*

Permanasari, R. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. anugrah Raharjo Semarang.*

Sulianti, D. (2009). Vol. 11 No. 1. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.

Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia.* Jakarta: GrafindoPersada.