

# **PENGARUH KETERAMPILAN, MOTIVASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI FACILITY CARE PT. ANGKASA PURA SUPPORTS SURABAYA**

**Muhammad Arizqi Suryansah**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

## **ABSTRAK**

Pada masa sekarang, terdapat banyak perubahan dan revolusi. Revolusi tersebut berpengaruh juga dengan kompetisi dalam dunia bisnis khususnya pengoptimalan kualitas dan SDM. Pengoptimalan kualitas dan SDM menjadi hal yang perlu dilakukan oleh setiap pelaku bisnis dan perusahaan. Tujuan penelitian adalah mengetahui apakah keterampilan, motivasi, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial simultan terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian adalah 167 orang pegawai di divisi *Facility Care* PT. Angkasa Pura Supports Surabaya. Metode sampling yang digunakan adalah metode *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah Skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, motivasi, dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3 faktor tersebut juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengoptimalan kualitas dan SDM

Kata kunci : Keterampilan, Motivasi, Tingkat Pendidikan, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

Today, there are many changes and revolutions. This revolution also affects competition in the business world, especially in optimizing quality and human resources. Optimizing quality and human resources is something that every business and company needs to do. The purpose of the study was to determine whether skills, motivation, and education level had a partial simultaneous effect on employee performance. Research respondents were 167 employees in the division of *Facility Care* PT. Angkasa Pura Supports Surabaya. The sampling method used is method *simple random sampling*. The analysis technique used is a Likert Scale. The results showed that skills, motivation, and education level had an effect on employee performance. These 3 factors also partially affect employee performance and optimizing quality and human resources.

Keywords: Skills, Motivation, Education Level, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Kinerja di definisikan hasil jerih payah kerja dan tutur perbuatan saat bekerja yang telah diperoleh dalam melakukan tanggung jawab dan tugas yang telah diamanahi dalam jangka masa tertentu (Kasmir, 2016 : 182). Teori keterampilan ialah keahlian dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan dan melakukan suatu tugas atau rutinitas (Lian dalam Lengkong, 2019:283). Shintya Ervina Donna Mundung dalam Tati Hartati (2020:1032) memiliki pendapat bahwa pada hakikatnya motivasi dapat berasal dari seseorang atau disebut dengan motivasi dalam diri serta luar diri atau disebut juga motivasi eksternal. Andrew E Sikula dikutip di Mangkunegara (2003:50) berpendapat bahwa jenjang pendidikan ialah tata cara yang memerlukan waktu lama untuk memilih tata cara terorganisir dan sistematis, di mana tenaga pegawai manajerial mempelajari tentang ilmu pengetahuan teoritis dan konseptual untuk kepentingan general. Dengan menempuh tingkat pendidikan tinggi diharapkan karyawan memiliki pengetahuan secara general dan paham akan ruang lingkup kerjanya, juga berkompeten secara optimal dalam hal persaingan.

PT. Angkasa Pura 1 (Persero) memiliki anak perusahaan yang didirikan pada Maret 2012, yaitu bernama PT. Angkasa Pura Supports yang berdedikasi untuk menciptakan jasa layanan property-maintenance yang terpadu dan komprehensif, serta pelayanan tambahan lainnya yang diperlukan dalam mengelola sebuah Bandar Udara mutakhir dengan tingkat standar yang mempunyai tingkat kualitas internasional. Memberikan pelayanan terbaik dan teroptimal bagi penumpang atau pengunjung Bandar Udara di Indonesia dalam mendukung dan membantu induk perusahaan, PT. Angkasa Pura Supports memberikan pelayanan terbaik berstandar internasional tidak hanya bagi perusahaan industri kebandar-udaraan

namun juga pengelolaan dan pengoptimalan fasilitas property komersial. Beberapa layanan yang diadakan dan disediakan PT. Angkasa Pura Supports adalah *Facility Care, Equipment, Parking, dan ICT*. Memberikan dan menyediakan pelayanan yang terbaik dan optimal bagi perusahaan induk yang bertujuan mendukung atau mensupport kebutuhan perusahaan.

Namun ada beberapa keluhan yang sering dikeluhkan oleh pengunjung terkait dengan pelayanan pada facility care yang dinilai kurang responsive. Selain itu petugas facility care sering dijumpai sedang bermain handphone bahkan bercanda. Hal ini menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan *facility care* PT. Angkasa Pura Supports Surabaya, sehingga kinerja karyawan kurang memuaskan bagi pengunjung maupun perusahaan. Dengan begitu tingkat pendidikan karyawan juga perlu diperhatikan dengan melihat pendidikan formal terakhir karyawan.

Atas dasar latar belakang, maka tujuan dari penelitian adalah :

- adalah:
1. Untuk mengetahui pengaruh dan dampak keterampilan, motivasi dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di divisi Facility Care PT. Angkasa Pura Supports Surabaya.
  2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja karyawan di divisi Facility Care PT. Angkasa Pura Supports Surabaya.
  3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di divisi Facility Care PT. Angkasa Pura Supports Surabaya.
  4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di divisi Facility Care PT. Angkasa Pura Supports Surabaya.
  5. Untuk mengetahui pengaruh dominan variabel keterampilan, motivasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja

karyawan di divisi Facility Care PT. Angkasa Pura Supports Surabaya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Keterampilan**

Gibson dalam Enrico (2020:13) berpendapat bahwasannya Skill (keterampilan) yang dikuasai seorang pegawai adalah aspek dan kriteria terpenting dalam tata cara keberhasilan dan kejayaan bagi suatu tercapainya target yang telah dijadikan standart dan dicanangkan oleh badan lembaga ataupun perusahaan tersebut. Robbins dalam Ibrahim (2018) berpendapat bahwa tingkat indikator keterampilan bisa dibedakan menjadi 4 jenis, yaitu:

1. "Basic literacy skill, adalah suatu kemampuan setiap orang yang dimilikinya contohnya membaca, menulis, melihat, mendengarkan, ataupun kemampuan dalam tata cara berhitung.
2. Technical skill, memiliki pengertian bahwa kemampuan seseorang di dapat ditempuh dari pengajaran dan pengkajian dalam bidang teknik contohnya memperbaiki komputer, mengoperasikan komputer, dan lainlain.
3. Interpersonal, kemampuan yang dipunyai seseorang dalam melaksanakan komunikasi antar sesama manusia, seperti berpidato, mengemukakan pendapat, dan lain-lain.
4. Problem solving, adalah kemampuan yang dipunyai seseorang dalam menyelesaikan masalah dengan menggunakan pemikiran logika."

Pemikiran dari Edward L Pesiwarissa (2008), Keterampilan Kerja adalah para pegawai dalam menempati kedudukannya memiliki:

1. Keahlian keterampilan secara teknis  
Kemampuan secara teknis didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam pengoptimalan teknik yang dipunyai antara lain keahlian megoperasikan gawai.

2. Keahlian dalam hubungan antar manusia  
Kemampuan dalam jalinan kemanusiaan adalah bagaimana seseorang berhasil membina dan memupuk kerjasama antar sesama lain.

3. Keahlian secara konsepsional  
Kemampuan secara konsepsional yaitu cara seseorang untuk menguasai secara konseptual pada pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan.

### **Motivasi**

Sastrohadiwiryono dalam Marjana (2019:133) berpendapat bahwa komponen tiap indikator motivasi dalam bekerja sebagai berikut :

1. Kinerja adalah hasrat seseorang untuk melakukan pekerjaan dan kepentingan dapat terpaku mencapai tujuan.
2. Penghargaan adalah pemastian atau penghargaan atas sesuatu yang telah berhasil tercapai oleh seseorang yang nantinya menghasilkan kepuasan batin pekerja dan perangsang yang kuat karena telah selesai melakukan pekerjaannya secara optimal.
3. Tantangan adalah adanya merupakan perandang yang kuat bagi karyawan untuk mengerjakan dan mengatasi permasalahan yang dialami pegawai.
4. Tanggung jawab ialah terlibatnya rasa mempunyai yang akan memunculkan dorongan untuk ikut serta merasakan tanggung jawab dan rasa tanggungjawab bisa memacu pegawai guna menyelesaikan problematika yang dilalui.
5. Keterlibatan terdiri dari rasa turut serta dalam suatu tata cara pengutipan pilihan keputusan yang dapat di artikan dengan tempat saran yang digunakan untuk kritik saran kepada manajemen administrasi perusahaan, juga menjadi alat rangsangan yang kuat untuk pegawai untuk saling menghargai antar pegawai sebagai salah satu usaha untuk bersosialisasi dan beradaptasi di area kerja.

6. Perkembangan dimana terdiri dari pembiasaan dan sosialisasi pegawai di lingkup kerja, tingkatan partisipasi dan bantuan pegawai dalam memberi usulan jitu pada perusahaan dan sikap serta sifat untuk saling bersinergi sesama antar pegawai.
7. Peluang adalah kesempatan untuk berkembang kedepan dalam jenjang karir yang terekspos lebar serta impian harapan pekerjaan yang sangat optimal.

### **Tingkat Pendidikan**

Menurut Notoatmodjo (2016:27) mengatakan indikator pengukuran pendidikan diantaranya:

1. Latar belakang pendidikan merupakan tahapan pendidikan bertahap ditentukan sesuai dengan tingkat perkembangan pegawai, karena melalui keterampilan dan pendidikan yang layak maka pengetahuan pegawai akan semakin luas dan mampu menyelesaikan masalah yang mendesak. Dengan sebutan lain, meningkatkan kinerja dan pendidikan pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Latar belakang pendidikan pegawai adalah tata cara pengajaran ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar pegawai lebih cakap dan ahli menjalankan tugasnya dengan sesuai standar yang lebih baik. Umumnya pendidikan dan pelatihan terpaku pada pemberdayaan keterampilan kerja yang dapat segera dipergunakan.
2. Wawasan pengetahuan di definisikan menjadi bagian yang berkaitan tata cara belajar untuk mendapatkan dan meng-upgrade keahlian di luar prosedur edukasi yang diterapkan dalam jangka yang relatif pendek mengaplikasikan cara yang mengedepankan implementasi ketimbang teori. Pendidikan dan pembibitan di definisikan penciptaan satu area yang mana para pegawai dapat mendapatkan atau belajar, kemampuan, sikap, pengetahuan, kepribadian, keterampilan

yang detail dan berkesinambungan pada tugas.

Menurut (Mufidah, Mandey, & Mananeke, 2014) Pendidikan ialah jenjang seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai dengan jenjang tertinggi. Batas pendidikan seseorang tergantung pada faktor-faktor seperti kecerdasan seseorang, situasi keuangan, jumlah anggota keluarga, dan lingkungan tempat tinggal. Pendidikan dengan berbagai kiat jitudnya memainkan peran utama dalam mendapatkan dan menumbuhkan kualitas keterampilan profesional individu. Liza dan Suktiarti (2013), dimensi terkait jenjang edukasi adalah (1) edukasi dengan indikator pelatihan yang didapat di bangku sekolah, dan (2) edukasi reguler dengan indikator pembibitan yang telah di ikuti pegawai.

Dapat dikatakan bahwa taraf pendidikan mempunyai dampak positif terhadap penumbuhan kemampuan pegawai terhadap satu lembaga perusahaan.

### **Kinerja**

Menurut Affandi (2016:68) kinerja didefinisikan jerih payah kerja yang diarahkan ke seseorang pekerja atau kelompok kerja dengan wewenang yang sesuai dengan perusahaan dan tanggungjawab dalam usaha memenuhi goals perusahaan. Kinerja juga dapat dimaknai dengan kata lain prestasi atau pencapaian kerja karyawan dalam aktifitas atau kegiatan yang sudah disusun sebelumnya baik secara kualitas dengan kuantitas yang dituju dalam mengimplementasikan pekerjaan seraya tanggungjawabnya yang diamanahi (Yulianti, 2015).

Sedangkan menurut Duha (2016:227-230), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Proses mendistribusikan tanggung jawab, yaitu transfer tugas- tugas wajib, otoritas kekuasaan dan pengaruh dari atasan ke

pihak di bawah ini, yang disebabkan oleh beberapa hal seperti:

- a. Adanya pekerjaan lain
  - b. Adanya pekerjaan yang relative lebih sulit
  - c. Adanya prosedur kerja yang berbelit-belit
2. Hubungan positif yang kuat, kesalahpahaman, konflik adalah hal yang wajar dalam organisasi. Sehingga hubungan positif dan positif perlu didorong oleh pembentukan komunikasi dengan benar dapat menolong individu terus memiliki pencapaian yang baik.
  3. Kemahiran materi kinerja, karyawan yang menguasai materi kerja akan dapat mengendalikan diri untuk pekerjaan yang dilakukan. Semuanya bersinergi untuk memberikan hasil maksimal. Bahan kerja terkait dengan poin pekerjaan yang dilakukan. Materi penguasaan dapat diperoleh melalui beberapa cara, termasuk pendidikan dan pengalaman.
  4. Harapan, setiap individu memiliki harapan. Karyawan memiliki harapan masih memiliki kinerja yang baik, karena dengan kinerja individu akan mendapat manfaat dari apa yang dilakukannya. Seperti imbalan, motivasi dan keuntungan pelatihan.
  5. Peluang untuk tumbuh, setelah individu menyadari harapannya untuk pekerjaan yang dilakukan, individu juga membutuhkan beberapa kemungkinan untuk tumbuh di organisasi perusahaan. Tujuannya yakni untuk berperan sebagai penggerak dan pendukung keberlangsungan eksistensi individu dalam suatu perusahaan.
  6. Kecintaan pada pekerjaan, karyawan yang merasa seperti pekerjaan mereka tidak akan mudah untuk berubah kemana-mana. Situasi ini terjadi karena individu telah sepenuhnya berharap untuk perusahaan bahwa perusahaan akan terus menjadi satu bagian untuk bersama-

sama mencapai kesuksesan di masa depan.

7. Lingkungan kerja, yaitu pandangan dan pemahaman tentang keberadaan di mana individu menggantungkan dirinya untuk bekerja yaitu hal basic yang dipunyai oleh pribadi guna berbaur dengan situasi dan kondisi apa pun di perusahaan. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik, iklim organisasi, adat wadiah, konflik dan keterikatan organisasi.

Kinerja prestasi karyawan berbicara tentang sesuatu yang dapat dilaksanakan dan sesuatu yang dapat diproduksi oleh pegawai untuk perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat dipergunakan untuk memperkirakan kinerja pegawai, sebagai berikut (Arifah Dan Sunaryo, 2017):

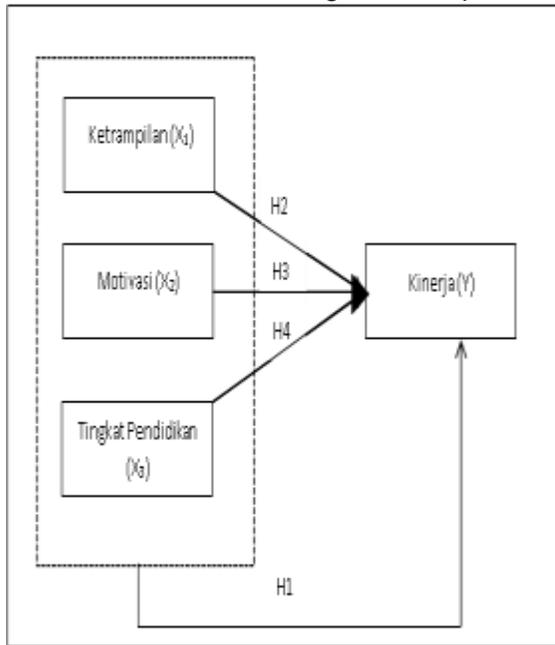
1. Jumlah pekerjaan, yaitu kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seseorang karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
2. Kualitas, yakni kualitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dilengkapi oleh pegawai dengan prosedur kerja.
3. Ketepatan waktu, yang merupakan masa yang diperlukan untuk menuntaskan pekerjaan sesuai tugas dan tanggungjawab yang diharapkan.
4. Kehadiran, yaitu tingkat absensi karyawan dengan alasan atau tidak ada alasan.
5. Kemampuan untuk bekerja bersama, yaitu kemampuan yang dipunyai untuk mengatasi tugas yang dibagikan kepada karyawan dalam kolaborasi.

## **KERANGKA KONSEPTUAL**

Dalam sebuah riset kerangka konseptual perlu diungkapkan, sebagai tangkisan temporer atas kejadian yang berkaitan tentang topik permasalahan. Dalam kerangka konseptual ini penguji menggambarkan sketsa dengan terpaku dengan kajian teoritis dan hasil penelitian pendahulu berkesinambungan pada

variabel-variabel riset, meliputi keterampilan, motivasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dengan gambar kerangka sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

Riset ini mengacu pada jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif di definisikan metode penelitian memerlukan statistik dengan menganalisis data penelitian berupa angka-angka. Teknik pemungutan sampel yang di gunakan ialah metode simple random sampling. Metode sample random sampling yakni metode pemungutan contoh tidak terorganisir simple di mana tiap member atau kesatuan dari populasi memiliki peluang yang cocok di pilah sebagai sample. Penjumlahan didapat hasil sampel sebesar 167 responden. Dengan begitu dari 287 populasi, jumlah yang dipilih dalam penelitian ini adalah 167 responden, yaitu semua pegawai di divisi Facility Care PT. Angkasa Pura Supports Surabaya.

Deskripsi operasional ialah panduan untuk memperlihatkan batasan variabel-variabel dalam peng ujian ini. Variabel-variabel berikut di analisis dalam riset ini :

1. Variabel bebas (X) yang terlampir dari :
  - a. Keterampilan (X<sub>1</sub>), yaitu dimana setiap karyawan memiliki kemampuan :
    - a) Keterampilan secara teknis.
    - b) Keterampilan administrative.
    - c) Keterampilan yang berhubungan dengan manusia.
    - d) Keterampilan secara konseptual.
    - e) Keterampilan diagnostik
  - b. Motivasi (X<sub>2</sub>) merupakan suatu dorongan atau semangat dalam diri karyawan untuk mencapai tujuannya.
    - a) Bonus tunjangan.
    - b) Kenaikan jabatan.
    - c) Lingkungan kerja yang nyaman serta aman.
  - c. Tingkat pendidikan (X<sub>3</sub>) merupakan informasi yang terorganisir, yang diperoleh dari fakta atau prosedur berlangsung pada kinerja yang diterapkan. Dengan begitu indikator tingkat pendidikan sebagai berikut :
    - a) Pendidikan terakhir
    - b) Wawasan tentang pengetahuan dalam pekerjaan
2. Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kapasitas dan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan atau sekelompok karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang dibebankan.
  - a. Kualitas
  - b. Ketepatan waktu
  - c. Kehadiran
  - d. Kemampuan berkerjasama
  - e. Jumlah pekerjaan

Teknik memperoleh data dalam riset ini merupakan kuesioner. Dalam kuesioner yang di amanahi kepada responden memakai pilihan jawaban aras ordinal dengan skala likert. Dalam penelitian ini, skala Likert lima jenjang digunakan, di mana item tanggapan diranking dalam lima alternatif berikut:

Tabel 1. Skala Likert

SANGAT SETUJU (SS)	5
SETUJU (S)	4
CUKUP (N)	3
TIDAK SETUJU (TS)	2
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	1

Analisis data dalam penelitian ini terdapat beberapa point yaitu :

1. Uji Instrumen, terdiri dari :
  - a. Validitas
  - b. Realibilitas
2. Asumsi Klasik, terdapat beberapa langkah pengujiannya yaitu :
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Linieritas
  - c. Uji Autokorelasi
  - d. Uji Heteroskedastisitas
  - e. Uji Multikolinearitas
3. Uji Regresi Linier Berganda, memiliki model regresi berganda sebagai berikut :
 
$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja  
 a : Konstanta  
 X1 : Keterampilan  
 X2 : Motivasi  
 X3 : Tingkat pendidikan  
 $\beta_1$  : Koefisien regresi  
 e : Error

**Pengujian Hipotesis**

Uji Simultan (Uji F), rumusnya :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

- R2 : koefisien determinasi  
 K : jumlah variabel bebas  
 n : banyaknya sampel

Uji Parsial (Uji t), rumusnya :

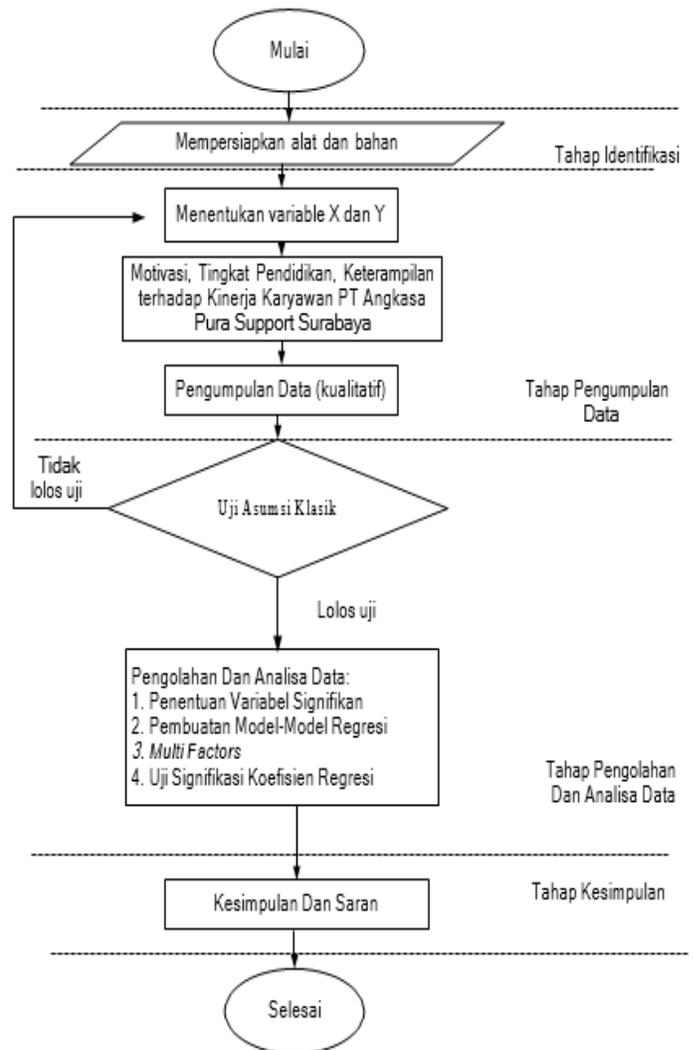
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- r : Korelasi  
 n : Banyaknya sampel  
 t : Tingkat signifikansi t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

**Flowchart Penelitian**

Gambar 2. Flowchart Penelitian



## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

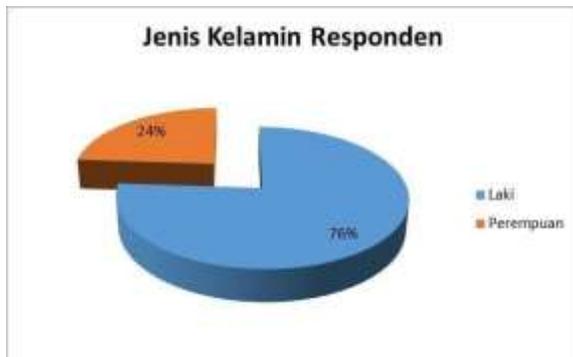
Dari jumlah data rekapitulasi sampel dari populasi PT. Angkasa Pura Supports yaitu populasi sebanyak 287 orang dengan jumlah sampel sebanyak 167 orang.

Tabel 2. Sebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner Disebar	167
Kuisisioner Kembali	167
Tidak Lengkap	0
<b>Total</b>	<b>167</b>

Kemudian responden di data nama, bagian jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan hasilnya tabel rekapitulasi ada di lampiran (terlampir). Berikut data persentase jenis kelamin dari sampel responden yang didapat.

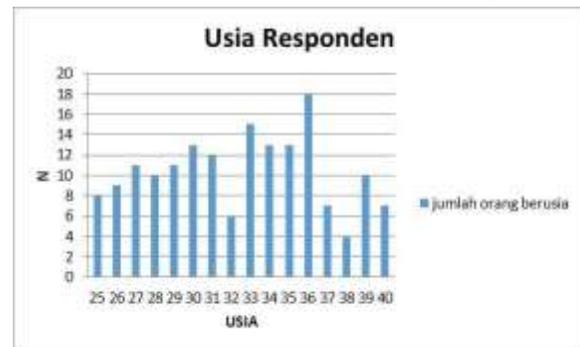
Gambar 3. Persentase Jenis Kelamin



Dari pie chart gambar 4.2 diatas didapat 24% wanita dan 76% laki laki dari total keseluruhan 167 reponden mengisi kuisisioner penelitian ini.

Berikut data persentase usia dari sampel responden yang didapat.

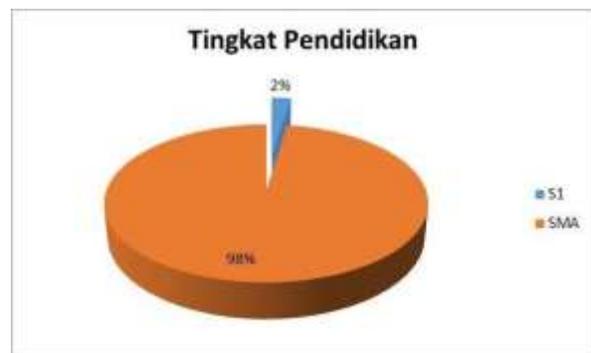
Gambar 4. Persentase Rentang Usia



Dari pie chart gambar 4.3 diatas didapat frekuensi usia 25 tahun 8 orang dan tertinggi berusia 36 tahun yaitu 18 orang yang tertua berusia 40 tahun berjumlah 7 orang.

Berikut data persentase usia dari sampel responden yang didapat.

Gambar 5. Persentase Tingkat Pendidikan

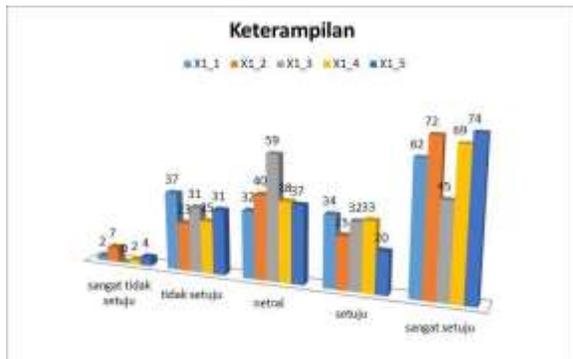


Pada pie chart gambar 4.4 diatas didapat 2% tingkat pendidikan responden S1 dan 98% tingkat pendidikan SMA.

### Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pernyataan memiliki nilai rata jawaban yang hampir mayoritas sangat setuju dengan maksimal 72 responden memilihnya pada pernyataan nomor X1\_2.

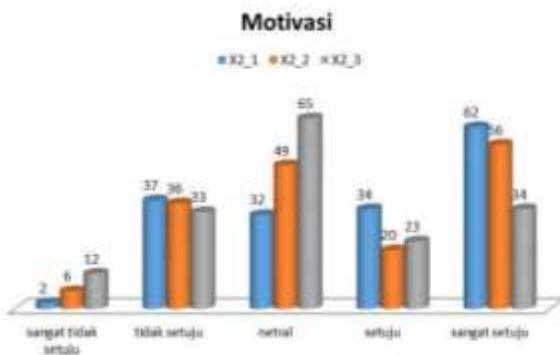
Gambar 6. *Bar Chart* jawaban Keterampilan



Dalam diagram bar diatas dapat ditarik garis besar maka responden memilih sangat setuju pada setiap pernyataan keterampilan.

Setiap pernyataan memiliki poin rata jawaban yang hampir mayoritas sangat setuju dengan maksimal 62 responden memilihnya pada pernyataan nomor X2\_1.

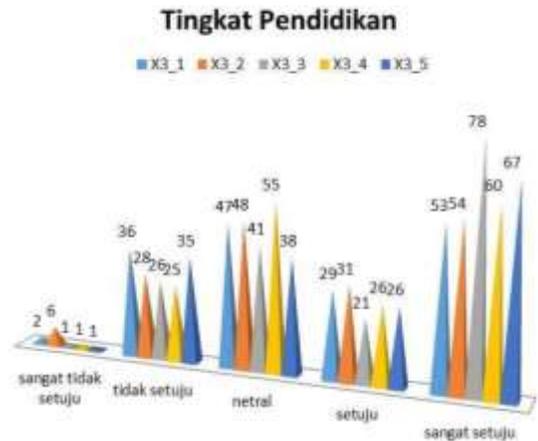
Gambar 7. *Bar Chart* jawaban Motivasi



Dari diagram bar tertera kesimpulan bahwa responden memilih sangat setuju pada setiap pernyataan motivasi dan ada sebagian netral pada pernyataan X2\_3.

Tiap pernyataan memiliki nilai rata jawaban yang hampir mayoritas sangat setuju dengan maksimal 78 responden memilihnya pada pernyataan nomor X3\_3.

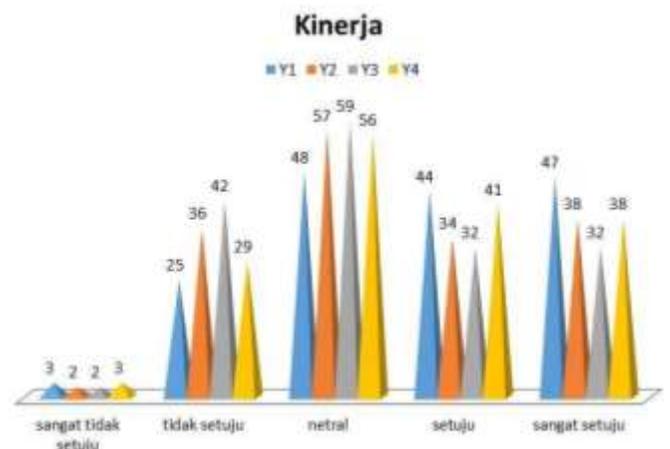
Gambar 8. *Bar Chart* jawaban Tingkat Pendidikan



Pada diagram bar tertera kesimpulan responden memilih sangat setuju pada setiap pernyataan Tingkat pendidikan namun sebagian netral pada pernyataan X3\_4.

Tiap pernyataan , setuju dan netral memiliki nilai rata jawaban yang hampir mayoritas dengan maksimal 59 responden memilihnya pada pernyataan nomor Y3.

Gambar 9. *Bar Chart* jawaban Kinerja



Pada diagram bar tertera kesimpulan responden memilih netral pada setiap pernyataan Kinerja namun sebagian netral pada pernyataan Y3.

Berikut tabel frekuensi jawaban seluruh sampel responden dari penyebaran kuisioner.

Tabel 3. Penilaian Responden

	sangat tidak setuju	tidak setuju	netral	setuju	sangat setuju
X1_1	2	37	32	34	62
X1_2	7	23	40	25	72
X1_3	0	31	59	32	45
X1_4	2	25	38	33	69
X1_5	4	31	37	20	74
X2_1	2	37	32	34	62
X2_2	6	36	49	20	56
X2_3	12	33	65	23	34
X3_1	2	36	47	29	53
X3_2	6	28	48	31	54
X3_3	1	26	41	21	78
X3_4	1	25	55	26	60
X3_5	1	35	38	26	67
Y1	3	25	48	44	47
Y2	2	36	57	34	38
Y3	2	42	59	32	32
Y4	3	29	56	41	38
Y5	3	32	55	34	43

Table menunjukkan frekuensi jawaban tertera sebaran data penilaian responden keseluruhan.

1. Uji Instrumen dilaksanakan guna menghitung instrumen kuisioner apakah layak sebagai alat uji reponden. Uji validitas ini dilakukan pada 15 responden dengan diberi pernyataan sesuai kuisioner dan mengisi secara mandiri. Kemudian hasilnya dilakukan tabulasi di excel dan diinput di SPSS untuk mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas, tabel dibawah ini tertera uji validitas nilai korelasi Corrected Item-Total Correlation pada tabel output SPSS (terlampir) melebihi 0,3 ( nilai korelasi > 0,3 ) maka dapat

disimpulkan instrumen kuisioner dari setiap pernyataan valid.

Tabel 4. Uji Validitas

angket	nilai korelasi	Kesimpulan
X1_1	0,678	valid
X1_2	0,53	valid
X1_3	0,56	valid
X1_4	0,55	valid
X1_5	0,553	valid
X2_1	0,578	valid
X2_2	0,781	valid
X2_3	0,631	valid
X3_1	0,792	valid
X3_2	0,731	valid
X3_3	0,68	valid
X3_4	0,769	valid
X3_5	0,589	valid
Y1	0,554	valid
Y2	0,561	valid
Y3	0,753	valid
Y4	0,641	valid
Y5	0,698	valid

b. Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

**Reability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	18

Sumber:

Hasil Output SPSS

Pada data tabel uji reliabilitas nilai Cronbach Alpha pada tabel output SPSS (terlampir) 0,720 dan melebihi ( nilai Cronbach > 0,6 ) maka dapat disimpulkan instrumen kuisioner dari setiap pernyataan reliabel. Kemudian

setelah dinyatakan valid dan reliabel maka dapat digunakan untuk riset sesungguhnya.

- 2. Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

Tabel 6. Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		167
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.5224453
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		1.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174

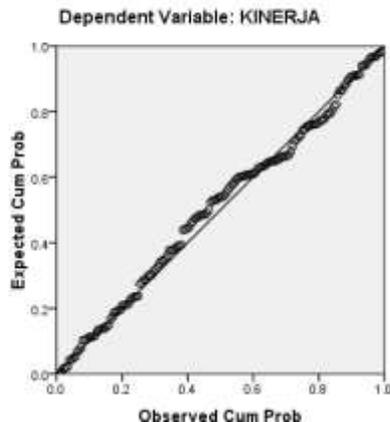
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Output SPSS

Dalam tabel tertera tolak ukur bahwa nilai Asymp Sig 0,174 > 0,05 bahwa data ditarik kesimpulan model regresi di penelitian ini berdistribusi normal. Nilai Asymp Sig didapat dari menguji nilai residual total X1,X2,X3 dan Y di Software SPSS. Dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Gambar 10. Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Output SPSS

Gambar tertera dapat disimpulkan bahwa jumlah berada diantara garis diagonal dan penyebaran dekat dari garis diagonal sehingga bisa disimpulkan uji normalitas pada data ini sudah memenuhi uji normalitas karena memiliki nilai Asymp Sig diatas 0,05.

- b. Uji Linieritas, mempunyai goals yakni memahami apakah mode yang diimplementasikan sudah tepat atau tidak. Penelitian ini uji linieritas memilih Test for Linearty dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan begitu ke-2 variable bias dikatan mempunyai korelasi yang linier perlu mendapatkan jumlah signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 7. Linieritas Anova

variabel	linierity	sig	keterangan
X1_Keterampilan	0.226	0.05	Linier
X2_Motivasi	0.31	0.05	Linier
x3_Tingkat Pendidikan	0.684	0.05	Linier

Sumber: Hasil Output SPSS

Dasar pengambilan keputusan dari uji linieritas adalah jika :

- nilai sig deviation from linierity  $\geq 0,05$  terdapat hubungan linier
- nilai sig deviation from linierity  $< 0,05$  tidak terdapat hubungan linier

Nilai linieritas didapat dari nilai predicted dan residual di uji linieritas pada program SPSS, dari data tabel 4.10 tabel linieritas anova maka nilai linierity adalah 0,226 ; 0,31 ; 0,684 (terlampir) dapat disimpulkan bahwa model data variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang linier diantara keduanya.

- c. Uji Heteroskedastisitas, Uji heterokedastisitas dimaksudkan yakni mendeteksi apakah ada kelainan variasi dalam mode regresi dari satu pengamatan ke lainnya. Mode regresi

tepat adalah model yang tidak terjadinya heterokedastisitas.

Tabel 8. Output Heterokedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.649	0.994		1.658	0.099
	ketrampilan	0.15	0.024	0.049	5.63	0.529
	motivasi	0.61	0.054	0.089	2.685	0.256
	tingkat pendidikan	0.28	0.042	0.128	3.21	0.104
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Hasil Output SPSS

Dengan demikian didapat koefisien regresi dengan melihat nilai sig dibandingkan dengan 0,05 dengan hipotesis

Sig > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas

Sig < 0,05 terjadi heterokedastisitas

Berikut tabel kesimpulan heterokedastisitas :

Tabel 9. Kesimpulan Heterokedastisitas

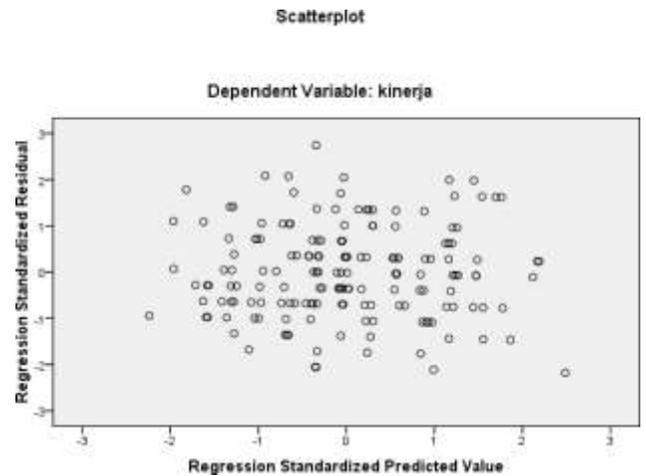
VARIABEL	Koef Res2	SIG	KESIMPULAN
X1	0.529	0.05	tidak terjadi heterokedastisitas
X2	0.256	0.05	tidak terjadi heterokedastisitas
X3	0.104	0.05	tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data hasil Output SPSS direkap dengan Ms Excel

Dari tabel diatas koefisien regresi sebesar(0,529;0,256;0,104) lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan tidak terjadinya heterokedastisitas.

Berikut gambar *scatterplot* dari heterokedastisitas :

Gambar 11. *Scatterplot*



Sumber: Hasil Output SPSS

Dalam gambar diatas bisa diketahui maka scatter plot terlihat titik titik terpercang secara awut dan tidak ada tendensi untuk membuat pattern, akan tidak kejadiannya gejala heterokedastisitas.

d. Uji Multikolinieritas, dimaksudkan yakni mendapati mode regresi ternampak adanya tautan antar variabel bebas (variabel independent). Mode regresi yang tepat sebaiknya tidak menunjukkan hubungan antar variabel bebas.

Hipotesis:

H0 = terdapat multikolinieritas

H1 = tidak terdapat multikolinieritas

Pengambilan keputusan:

VIF < 10, maka tolak H0

VIF ≥ 10, maka terima H0

Dan jika

Tolerance > 0,1 maka tolak H0

Tolerance ≤ 0,1 maka terima H0

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Coefficients		
Collinearity Statistics		
(Constant)	Tolerance	VIF
ketrampilan	0.992	1.008
motivasi	0.99	1.01
tingkat pendidikan	0.983	1.017

Sumber: Hasil Output SPSS

Pada tabel tertera jumlah uji multikolinieritas, dapat dipahami bahwa jumlah VIF untuk variabel independen pada didapatkan hasil jumlah VIF < 10, sehingga tertera garis besar bahwa menolak H0 yang memenuhi asumsi tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen.

Jika di lihat dari nilai tolerance, maka didapati bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,1 sehingga ada tolak ukur bahwa menolak H0 yang melengkapi asumsi maka tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen.

- e. Uji Autokorelasi, merupakan suatu uji statistik dalam regresi linier yang diperlukan untuk menemukan ada atau tidaknya autokorelasi. Uji autokorelasi ini memilih metode Durbin Watson. Regresi yang tepat ialah jika data yang diuji tidak terdapat gejala auto korelasi dengan nilai Durbin Watson berada diantara du dan 4-du. Berikut adalah hipotesis dari uji autokorelasi:

$d < dl$  = terdapat korelasi  
 $d > 4-dl$  = terdapat autokorelasi  
 $du < d < 4-du$  = tidak terdapat gejala autokorelasi

Tabel 11. Uji Autokorelasi

Model Summary (b)					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Dusbin-Watson
1	.165a	0.027	0.009	2.52173	1.866
a. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan, ketrampilan, motivasi					
b. Dependent Variable: kinerja					

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 12. Nilai Durbin Watson

d	dl	du	4-dl	4-du
1.866	1.7105	1.7836	2.2895	2.2164

Sumber: Hasil Output SPSS

Nilai dl dan du didapat dari tabel durbin Watson dengan  
 N : 167  
 K : 3

Dari hipotesis diatas maka dapat disimpulkan :  
 $du < d < 4-du$   
 $1,7836 < 1,866 < 2,2164$

Ada garis besar dari model data pada penelitian ini tidak kejadian gejala autokorelasi.

### 3. Uji Hipotesis

- a. Uji t. Pengujian statistik secara parsial dengan tujuan untuk memahami dampak dari tiap variabel bebas pada variabel terikat. Dengan ketentuan dalam pengujian uji t atau uji parsial ini dengan menimbang nilai thitung dan ttabel dengan tingkat signifikansi yaitu kurang dari 0,05.

Hipotesis:

H0 : Karena koefisien regresi tidak berhubungan, maka variable bebas atau konstanta mempengaruhi variabel terikat.

H1 : Koefisien regresi penting karena variabel penjelas atau konstanta mempengaruhi variabel terikat.

Pengambilan keputusan:

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka terima H0  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak H0

n:167 , alpha : 0,05 , t hitung didapat nilai :  
t tabel = (a/2) ; df residual  
t tabel = (0,05/2) ; 163) t tabel =(0,025;163)  
nilai t tabel ; 1,97569

Tabel 13. Output Uji t

Coefficient (a)								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.649	0.994		1.658	0.03		
	ketrampilan	0.15	0.024	0.049	5.63	0.021	0.992	1.008
	motivasi	0.61	0.054	0.089	2.685	0.042	0.99	1.01
	tingkat pendidikan	0.28	0.042	0.128	3.21	0.012	0.983	1.017

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 14. Kesimpulan Uji t

VARIABEL	T hitung	T tabel	kesimpulan
X1	5.63	1.97	berpengaruh terhadap kinerja
X2	2.685	1.97	berpengaruh terhadap kinerja
X3	3.21	1.97	berpengaruh terhadap kinerja

Sumber: Data hasil Output SPSS direkap dengan Ms Excel

Dari kedua tabel diatas dapat disimpulkan variabel dependen keseluruhan mempengaruhi kinerja yaitu X1 keterampilan t hitung sebesar : 5,63 > 1,97 disimpulkan keterampilan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. X2 Motivasi t hitung

sebesar 2,685 > 1,97 disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. X3 Tingkat Pendidikan t-hitung sebesar 3,21 > 1,97 disimpulkan tingkat pendidikan memiliki dampak pada kinerja karyawan.

b. Uji f, bermaksud untuk digunakan untuk memahami variabel independen secara berdampingan atau simultan memiliki dampak variabel dependen. Uji f ini dilakukan untuk memahami maksud dari jumlah model regresi.

H0 : Semua variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara serentak.

H1 : Minimal satu variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependent secara serentak.

Pengambilan keputusan:

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka terima H0  
Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tolak H0

F hitung dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n=167$   
F tabel = (k; n-k)  
F tabel = (3; 167-3) F tabel = (3;164)  
F tabel = 2,66

Tabel 16. Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.781	3	2.927	2.9632	.280a
	Residual	369.869	163	2.269		
	Total	378.65	166			

a. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan, ketrampilan, motivasi  
b. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Output SPSS

Pada tabel tersebut terdapat dipahami bahwa nilai uji f 2,963 > 2,66, sehingga didapatkan kesimpulan terima H0. Sehingga memenuhi asumsi Semua variabel independent memiliki dampak variabel dependent secara bersama-sama.

4. Uji Regresi Linier Berganda, berikut ini ialah pengujian guna pembuatan model-model regresi :

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients(a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.649	0.994	
	Keterampilan	0.15	0.024	0.049
	motivasi	0.61	0.054	0.089
	tingkat pendidikan	0.28	0.042	0.128

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel diatas dapat tertera kesimpulan bisa dibentuk suatu ketidak bedaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,649 + 0,15 X_1 + 0,61 X_2 + 0,28 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat menyimpulkan bahwa :

- Nilai konstanta adalah 1,649 , dapat diartikan tanpa adanya pengaruh variabel bebas keterampilan , motivasi dan tingkat pendidikan maka nilai konstanta kinerja karyawan kongsan pada nilai 1,649.
- Nilai koefisien variabel keterampilan sebesar 0,15 ini berarti apabila terdapat kenaikan 1 poin satuan variabel keterampilan maka akan menyebabkan increase kinerja karyawan sebesar 0,15 dengan asumsi faktor lain adalah konstan.
- Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,61 ini berarti apabila terdapat kenaikan 1 poin satuan variabel motivasi maka akan menyebabkan kenaikan kinerja

- Nilai koefisien variabel keterampilan sebesar 0,15 ini berarti apabila terdapat kenaikan 1 poin satuan variabel keterampilan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,15 dengan asumsi faktor lain adalah konstan.
- Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,61 ini berarti apabila terdapat kenaikan 1 poin satuan variabel motivasi maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,61 dengan asumsi faktor lain adalah konstan.
- Nilai koefisien variabel tingkat pendidikan sebesar 0,28 ini berarti apabila terdapat kenaikan 1 poin satuan variabel tingkat pendidikan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,28 dengan asumsi hal lain adalah konstan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan atau keahlian definisikan dengan pengertian sebagai suatu persiapan atau bekal yang sudah dibawa dan didalam diri SDM (sumber daya manusia) untuk mengerjakan suatu usaha atau tugas. Keahlian bisa didirikan di dalam diri seseorang dengan adanya usaha untuk mengerjakan kegiatan yang lebih sempurna dari sebelumnya. Hal ini juga dapat diartikan keterampilan juga mempunyai efek tingkat kinerja pegawai apabila diarahkan ke suatu disiplin yang jitu sesuai dengan keterampilan dan keahlian SDM (sumber daya manusia) yang dimiliki.

Dari jumlah perhitungan yang didapat dari penelitian ini yaitu pada tabel uji t, variabel keterampilan t hitung sebesar 5,63 dari t tabel 1,67 ini memperlihatkan bahwa t hitung > t tabel sehingga variabel keahlian mempunyai efek terhadap kinerja pegawai.

Keahlian pegawai mempunyai efek positif terhadap kinerja pegawai, contoh dalam aktifitas dalam bekerja seorang pegawai yg lebih baik dalam mengoperasikan mesin polish lantai apabila mempunyai keahlian karena mesin polish lantai perlu karyawan yang terampil.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi di definisikan dalam memajukan kinerja pegawai adalah sebuah usaha suatu manajemen atau seorang untuk memberi suatu hal positif yang dapat membawa dampak semangat individu dalam melakukan pekerjaan. Seorang pegawai yang diberi tambahan bonus lembur akan

lebih terpacu semangatnya dalam melakukan tugas daripada seorang yang tidak diberi tambahan bonus lembur, contoh lain adalah seorang yang melakukan pekerjaan ada yang mempunyai dorongan untuk naik tingkatan jabatan, hal ini juga menjadi suatu dorongan bagi individu dalam melakukan pekerjaan apabila dalam kantor tempat dia melakukan pekerjaan terdapat program untuk promosi naik jabatan.

Dari jumlah perhitungan yang didapat dari hasil penelitian ini yaitu pada tabel uji t, variabel keterampilan t hitung sebesar 2,685 dari t tabel 1,67 dapat ditarik kesimpulan bahwa t hitung > t tabel sehingga variabel motivasi mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam pekerjaan memiliki dampak yang cukup tinggi terutama di suatu tugas terutama di lingkungan PT. Angkasa Pura Supports divisi Facility Care. Dalam penelitian ini impian karyawan dapat mendapatkan suatu tunjangan, kenaikan jabatan pangkat serta fasilitas yang lengkap bisa mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Latar belakang tingkat pendidikan di diri seorang pegawai pastinya membawa suatu pendapat dalam mengartikan kehidupan dan juga secara tidak langsung juga mempunyai dampak untuk cara berpikir dalam melakukan pekerjaan. Dalam lingkungan kerja pastinya tiap individu mempunyai latar belakang pendidikan yang beragam, hal ini akan mempunyai dampak pemahaman wawasan dan job desk yang mereka wenangi.

Dari jumlah perhitungan yang didapat dari hasil penelitian ini yaitu pada tabel uji t, variabel keterampilan t hitung sebesar 3,21 dari t tabel 1,67 ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel sehingga variabel tingkat pendidikan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu perlu dilakukan suatu usaha dari manajemen perusahaan untuk mengerjakan pelatihan dan pengembangan sumber daya untuk melengkapi tingkat

pendidikan karyawan sehingga dengan adanya pelatihan tertentu dapat mempunyai dampak kinerja pegawai lebih baik lagi.

### **Pengaruh Ketrampilan, Motivasi, Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja diartikan sebagai sebuah hasil kerja baik kuantitas maupun kapasitas yang telah diraih untuk perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dari hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 2,963 lebih besar daripada F tabel yaitu 2,658 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan, dorongan motivasi dan tingkat pendidikan secara simultan mempunyai dampak untuk kinerja karyawan.

### **Pengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t tertinggi diperoleh pada uji parsial atau uji t, dan variabel keterampilan sebesar 5,63, lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya, adanya keterampilan jelas akan memajukan kinerja pegawai, impian dari ini semua adalah perusahaan harus berusaha untuk memajukan keahlian pegawai terutama di PT. Angkasa Pura Supports di divisi Facility Care baik keahlian hardskill maupun softskill. Dengan adanya training keahlian maka akan memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada masa yang akan datang.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Atas dasar hasil analisis yang telah dilakukan maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Jumlah populasi pegawai di divisi Facility Care PT. Angkasa Pura Supports Surabaya. adalah 287 orang dengan sampel 167 orang. Dari sampel 167 orang dilakukan penelitian dengan kuisioner dengan 14 pertanyaan dan dikelompokkan ke dalam 3 variabel X dan 1 variabel Y. Yaitu X1 mengenai pernyataan "Keterampilan", X2 mengenai pernyataan "Motivasi", X3 mengenai pernyataan "Tingkat Pendidikan" dan Y mengenai pernyataan "Kinerja". Dari hasil penelitian didapat tabulasi data dan telah

lolos uji asumsi klasik dengan demikian uji regresi linier berganda dapat dilakukan.

2. Keterampilan memiliki nilai t-hitung sebesar 5,63 dan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Supports.
3. Motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,69 yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Supports.
4. Tingkat Pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,21 yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Supports.
5. Keterampilan, Motivasi dan tingkat pendidikan secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Supports dengan nilai F 2,96, f tabel 2,65, taraf signifikansi di bawah 0,05.
6. Variabel keterampilan merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan variabel lainnya, dengan skor sebesar 5,63 yang lebih tinggi dari variabel lainnya, adanya keterampilan jelas akan meningkatkan kinerja karyawan, harapan dari ini semua adalah perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan terutama di PT. Angkasa Pura Support di divisi Facility Care baik keterampilan *hardskill* maupun *softskill*.

Atas dasar hasil analisis maka beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi PT. Angkasa Pura Supports di divisi Facility Care dalam meningkatkan keterampilan karyawan, karena variabel keterampilan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan cara melakukan pelatihan dengan menggunakan mesin-mesin yang digunakan dalam keseharian kerja untuk itu pekerja harus terampil dalam penggunaan alat.
2. Saran bagi PT. Angkasa Pura Supports di divisi Facility Care dalam meningkatkan motivasi para pekerjanya. Dengan cara pemberian tunjangan, kenaikan pangkat serta fasilitas yang mumpuni bisa

berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

3. Saran bagi PT. Angkasa Pura Supports di divisi *Facility Care* diperlukan suatu upaya dari manajemen perusahaan untuk mengadakan pelatihan dan peningkatan sumber daya untuk melengkapi tingkat pendidikan karyawan sehingga dengan adanya pelatihan tertentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik lagi.
4. Saran bagi PT. Angkasa Pura Supports di divisi *Facility Care* harus meningkatkan keterampilan *hardskill* maupun *softskill*. Dikarenakan variabel keterampilan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan keterampilan maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada masa mendatang.
5. Saran untuk karyawan dalam peningkatan kinerja yaitu selalu memotivasi diri lebih dari sebelumnya, melakukan tugas pekerjaan sesuai job desk masing masing, selalu mengedepankan kedisiplinan, meningkatkan keterampilan dan mengedepankan kerjasama dalam bekerja.
6. Saran dalam pengujian selanjutnya selain ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan untuk memperhatikan faktor atau variabel lain yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, remunerasi, karisma, dan produktivitas. Dari unsur-unsur tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur menghitung peningkatan kinerja karyawan agar bobot dan kapasitas pekerjaan karyawan sinkron terhadap harapan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Selamat, Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang: Unnes Press 2007, h. 137.
- Affandi, P. 2016. Concept & Indikator Human Resource Management fo Management Research, Edisi 1 Cetakan 1. Yogyakarta: Deepublish.

- Avriyanti, Shinta. Indriati Sumarni, Ma'rifatus Zuhro. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong. PubBis : Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis Vol. 3, No. 2 Bandung: Alfa Beta.
- Darmawan, Yuyun Yuniar. Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Pramana Sanur Beach-Bali. E – Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.3 : 1265-1290 Depok: Rajawali Pers.
- Dewi, Sinthia. I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4
- Duha, T. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 1 secatan 2. Yogyakarta: Deepublish.
- Enrico, Ivan. 2020. PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA MEDAN.
- Fuad. H. Ihsan. 2016. Dasar- Dasar Kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Gozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Undip Group.
- Hartati, Tati. 2020. Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee
- Ibrahim, Ilham Fallah. 2018. Pengaruh Keterampilan Kerja, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Mahesti Jaya Madiun. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah
- Kasmir. 2016. Manajemen Suber Daya Manusia ( Teori dan Praktik ) .
- Lengkong, Febrio. Victor. P.K. Lengkong, Rita N.Taroreh. 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingsgkunan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).
- Noratta, Shinta. dan Budhi Prabowo. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Jurnal Ekonomi efektif, Vol. 1, No. 3, 162-172
- Nuryadin, Muhammad Teguh. Riswan Yunida dan Shinta Febiyansari. 2019. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samundra Banjarmasin. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 3 No. 1, 11-18
- Robbins P.Stephen, dan Judge A.Timothy. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Shintya Ervina Donna Mundung., S. P. 2015 'The influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee', Jurnal EMBA, 3(2), pp. 25-35.
- Sugiyono. 2012. Metode Proposal Penelitian Kualitatif, Cetakan Pertama. Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan 22.
- Susitiningrum, Noeria. Handoyo Djoko dan Reni Shinta Dewi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science, Hal. 1-11Notoatmodjo, (2015) Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta:PT. Rineka Citra
- Sutrisno, Edy. 2015. Budaya Organisasi. Edisi Empat. Jakarta: Prenadamedia Ulum, Alvin Efendi Khoirul, Suyadi, Bambang and Hartanto, Wiwin. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso". Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 12, No. 2, 173-178.
- Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja. Edisi Lima. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, Ketut Edy. I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 1, 60-66

Yogyakarta: Suaka Medika.

Yulianti, E. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Ditenggarong Kutai Kartanegara. E-Journal Administrasi Bisnis, Volume 3 Nomor 4, 900-910.