

## **PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERSONEL KEAMANAN PENERBANGAN (AVIATION SECURITY) DI BANDAR UDARA KELAS I WILAYAH OTORITAS BANDARA X**

**Deddy Novie Citra Arta**

Politeknik Penerbangan Jayapura, Indonesia

Email: deddy.novie2@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, dan mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pada personel keamanan penerbangan (aviation security) yang bekerja di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandar Udara X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Personel Keamanan Penerbangan (Aviation Security) yang bekerja di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandar Udara X, yaitu Bandar Udara Sentani, Bandar Udara Merauke, dan Bandar Udara Wamena. Pengambilan sampel penelitian dilakukan secara sensus, yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian sebanyak 153 Orang responden. Pengujian data sampel pada penelitian ini menggunakan analisis data statistik regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 23,59 + 0,518X1$  dan nilai kontribusi variabel motivasi secara parsial yang diberikan untuk variabel kinerja sebesar 0,518 atau 51,8 %, ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 33,076 + 0,452X2$  dan nilai kontribusi variabel pelatihan secara parsial yang diberikan untuk variabel kinerja sebesar 0,452 atau 45,2 %, ada pengaruh motivasi (X1) dan 0,528 atau 52,8 %, sedangkan sisanya 37,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Kata kunci** : motivasi, pelatihan, kinerja personel keamanan penerbangan

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of motivation on performance, determine the effect of training on performance, and determine the effect of motivation and training on performance in aviation security personnel who work at Class I Airport Airport Authority Area X. The method used in this study This is a quantitative descriptive research method, namely a research method that describes the characteristics of the population or phenomenon being studied. The population in this study is Aviation Security Personnel who work at Class I Airports in the X Airport Authority Area, namely Sentani Airport, Merauke Airport, and Wamena*

<b>How to cite:</b>	Deddy Novie Citra Arta (2022). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personel Keamanan Penerbangan (Aviation Security) di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandara X. <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> . 7 (9).
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*Airport. The research sample was taken by census, which took the entire population to be used as research samples as many as 153 respondents. Testing the sample data in this study using statistical data analysis of simple linear regression and multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between motivation (X1) partially on performance (Y) with the regression equation  $Y = 23.59 + 0.518X1$  and the value of the contribution of the motivation variable partially given for the performance variable is 0.518 or 51.8 %, there is a positive and significant effect between training (X2) partially on performance (Y) with the regression equation  $Y = 33.076 + 0.452X2$  and the value of the contribution of the training variable partially given for the performance variable is 0.452 or 45.2%, there is an effect motivation (X1) and 0.528 or 52.8%, while the remaining 37.2% is influenced by other variables not observed in this study.*

**Keywords:** *motivation, training, performance of aviation security personnel*

## **Pendahuluan**

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tentang Penerbangan, bandar udara adalah suatu wilayah tertentu di darat atau di perairan yang telah ditetapkan batas-batasnya dan digunakan untuk berbagai keperluan, antara lain boarding dan deplaning penumpang, bongkar muat kargo, dan tempat untuk intra dan inter. -modus transportasi. Juga dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan serta fasilitas dasar dan fasilitas pendukung lainnya. Bandara harus dikelola secara profesional dengan tetap memaksimalkan pelayanan kepada pengguna jasa yang efektif dan efisien. Bandara merupakan salah satu aset negara yang harus dijaga kelestariannya dan menjadi pintu gerbang arus kedatangan penumpang dan wisatawan asing (Sunarto et al., 2017).

Prosedur keamanan yang terkait dengan pemeriksaan/penyaringan orang dan bagasi di bandara diatur oleh Lampiran 17 tentang Pengamanan Penerbangan Sipil Internasional Terhadap Iklan Interferensi Melanggar Hukum. Hal ini berpengaruh pada aspek keamanan di bandar udara dan sejalan dengan perkembangan kegiatan transportasi udara saat ini yang semakin berkembang. Karena bandara merupakan pintu masuk perekonomian, keamanan bandara memerlukan perhatian khusus (Khaerunnisa, 2017).

Banyak insiden yang mengganggu operasional bandara dapat dikaitkan dengan masalah keamanan, termasuk ditemukannya kasus di terminal keberangkatan dan kedatangan, seperti penemuan senjata api dan 19 peluru yang dibawa penumpang a.n. Pinus Sobolim, anggota Polsek Yohokimo yang sedang melakukan pengawalan pada penerbangan GA 651 dari Bandara Sentani pada 7 Mei 2009, serta barang-barang narkotika, dan insiden lainnya. Program keamanan penerbangan sipil yang ditetapkan oleh pemerintah melalui menteri perhubungan, yang meliputi program keamanan bandar udara dan program keamanan perusahaan angkutan udara, serta pedoman dan prosedur pelaksanaan dalam rangka keamanan dan keselamatan penerbangan, sebenarnya

## Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personel Keamanan Penerbangan (Aviation Security) di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandara X

mengantisipasi adanya ancaman di keteraturan bandar udara dan efisiensi penerbangan sipil dari gangguan yang melanggar hukum (Aflah & Chairi, 2017).

Dikarenakan muatan program diklat selama ini masih bertumpu pada teori, serta sebagian besar angkatan kerja masih mengenyam pendidikan formal, dimungkinkan kualitas kemampuan dan ketahanan fisik personel akan terus rendah (Yuliana, 2010). Mengenai jumlah karyawan, diperkirakan bahwa keterlambatan penggantian pekerja yang mendekati usia pensiun dan kurangnya profesional keamanan penerbangan sering berkontribusi pada kekurangan personel yang seharusnya bertanggung jawab untuk memelihara fasilitas keamanan yang diberikan. Kelemahan sumber daya manusia (manusia) dalam hal keamanan penerbangan seringkali disebabkan oleh masalah baik jumlah maupun kualitas. Sangat penting untuk melakukan penelitian tentang bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia mengingat beberapa masalah yang diangkat di atas, khususnya penelitian tentang dampak pelatihan dan motivasi terhadap kinerja staf keamanan penerbangan bandara (Yuliana, 2013).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (aviation security) di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandara X, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (aviation security) di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandara X dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (aviation security) di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandara X.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bandar Udara Merauke, Bandar Udara Wamena, dan Bandar Udara Sentani, sedangkan untuk waktu penelitian ini dilaksanakan pada Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif karena menggunakan teknik dokumentasi dan angket untuk mengumpulkan data, khususnya sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan tujuan untuk meneliti. serta mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (Aviation Security) (Rahmah, 2018). Pendekatan penelitian yang menggambarkan ciri-ciri populasi atau fenomena yang diteliti adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel dari populasi akan dipelajari dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dikenal sebagai penelitian deskriptif untuk mengumpulkan data terukur untuk analisis statistik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang jumlah dan karakteristiknya ditentukan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Fauziyyah, 2019). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah personel keamanan penerbangan (aviation security) yang bertugas di Bandar Udara Sentani, Bandara

Wamena, dan Bandara Merauke dibawah pengawasan Kantor Otoritas Bandar Udara wilayah X yang berjumlah 153 Orang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus untuk pengambilan sampel, yang melibatkan pengumpulan informasi dari seluruh populasi. Survei tertutup digunakan untuk mengumpulkan data primer, dan tinjauan pustaka digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Periode pengambilan sampel adalah dari Oktober hingga Desember 2021. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua Teknik yaitu kuesioner dan dokumentasi.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial dan alam yang telah dilihat. Kuesioner (kuesioner) yang harus diisi dan dijawab oleh responden menjadi instrumen penelitian dalam penelitian ini. Survei tersebut menanyakan pertanyaan mengenai kinerja, pelatihan, dan motivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu melalui pemberian kuesioner kepada partisipan. Motivasi, pendidikan, dan kinerja petugas keamanan penerbangan dievaluasi oleh responden. Skala Likert digunakan oleh penulis dalam membuat instrumen penelitian ini. Saat menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuannya terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu opsi yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS), mewakili skor 5;
2. Setuju (S), mewakili skor 4;
3. Ragu – ragu (RR), mewakili skor 3;
4. Tidak Setuju (TS), mewakili skor 2;
5. Sangat Tidak Setuju (STS), mewakili skor 1.

## Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis data sebagai berikut:

### 1. Uji Linieritas

Setelah melakukan perhitungan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistics* 26 hasil yang didapat yaitu:

**Tabel 1. Hasil Uji Linieritas Motivasi terhadap Kinerja**

ANOVA Table						
		Sum of		Mean		
		Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja	*Between (Combined)	2662.803	26	102.416	8.643	.000
Motivasi	Linearity	2190.417	1	2190.417	184.862	.000
	Deviation from Linearity	472.386	25	18.895	1.595	.050
Within Groups		1492.962	126	11.849		
Total		4155.765	152			

Sumber : Data Primer yang diolah

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personel Keamanan Penerbangan (Aviation Security) di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandara X

Berdasarkan tabel diatas, dilihat dari nilai signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja personel keamanan penerbangan memiliki nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja personel keamanan penerbangan mempunyai hubungan yang linier.

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Pelatihan terhadap Kinerja**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	1931.722	26	74.297	4.209	.000
		Linearity	1243.502	1	1243.502	70.449	.000
		Deviation from Linearity	688.219	25	27.529	1.560	.058
	Within Groups		2224.043	126	17.651		
	Total		4155.765	152			

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dilihat dari nilai signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan memiliki nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diasumsikan bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja personel keamanan penerbangan mempunyai hubungan yang linier.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Pengambilan keputusan untuk pengujian multikolinearitas adalah:

- 1) Jika nilai VIF  $> 10$  atau jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF  $< 10$  atau jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics 26* hasil yang diperoleh yaitu:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolenieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21.533	3.271		6.583	.000		
Motivasi	.463	.053	.650	8.705	.000	.557	1.795
Pelatihan	.095	.062	.115	1.536	.127	.557	1.795

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan regresi berganda.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Faustyna & Jumani, 2017). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Glejser*. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics 26* hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel 4.14. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error		
(Constant)	5.691	2.092		2.721	.007
Motivasi	-.065	.034	-.205	-1.901	.059
Pelatihan	.029	.039	.079	.728	.468

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi dan pelatihan lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga untuk model regresi pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan, tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak (Novita, Sukmanasa, & Pratama, 2019). Dalam penelitian ini, ada 3 (tiga) hipotesis yang perlu dilakukan pengujian, yaitu:

- Motivasi secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (*aviation security*);
- Pelatihan secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (*aviation security*);
- Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (*aviation security*).

Untuk pengujian hipotesis diatas dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics 26* hasilnya diperoleh sebagai berikut:

- Motivasi secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (*aviation security*)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana Hipotesis Pertama

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Standardized				
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	23.590	2.998		7.869	.000
	Motivasi	.518	.040	.726	12.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah

#### 1) Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 23,59 + 0,518X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bertanda positif yaitu sebesar 0,518 yang artinya jika nilai Motivasi (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Personil Keamanan Penerbangan (Y) akan meningkat sebesar 0,518 satuan.

#### 2) Uji t

Penarikan kesimpulan berdasarkan pedoman sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y.
- Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka Variabel X tidak berpengaruh terhadap Variabel Y. (Sugiyono, 2007).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah 12,973, sedangkan nilai t-tabel adalah 1,976, menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih dari nilai t-tabel dan dengan demikian positif. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap seberapa baik fungsi pegawai keamanan penerbangan.

#### 4. Uji Signifikansi (Sig.)

Penarikan kesimpulan berdasarkan pedoman sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Variabel X berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui nilai Sig. yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Dari hasil uji t dan uji signifikan, maka hipotesis pertama yang menyatakan Motivasi secara individu berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (*aviation security*) didukung oleh hasil penelitian ini.

#### 5. Pelatihan secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (*aviation security*)

Berikut adalah hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan menggunakan software IBM SPSS Statistics 26:

Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Sederhana Hipotesis Kedua

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33.076	3.656		9.047	.000
	Pelatihan	.452	.056	.547	8.030	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah

#### a. Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 33,076 + 0,452X_2$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,452 yang artinya jika nilai pelatihan ( $X_2$ ) bertambah satu satuan maka nilai kinerja personel keamanan penerbangan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,452 satuan.

#### b. Uji t

Penarikan kesimpulan berdasarkan pedoman sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y.
- 2) Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka Variabel X tidak berpengaruh terhadap Variabel Y. (Sugiyono, 2007).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,030, nilai t-tabel = 1,976, sehingga nilai t-hitung > nilai t-tabel dan bertanda positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja personel keamanan penerbangan.

#### c. Uji Signifikansi (Sig.)

Penarikan kesimpulan berdasarkan pedoman sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Variabel X berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personel Keamanan Penerbangan (Aviation Security) di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandara X

2) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Berdasarkan hasil pengujian, Anda dapat melihat nilai sig. Artinya, 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji-t dan uji signifikan, hipotesis kedua adalah pelatihan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan.

**3. Motivasi dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Keamanan Penerbangan (*aviation security*).**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Personel Keamanan Penerbangan (*aviation security*). Hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 26* adalah seperti berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Ketiga

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.533	3.271		6.583	.000
	Motivasi	.463	.053	.650	8.705	.000
	Pelatihan	.095	.062	.115	1.536	.127

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah

**a. Persamaan Regresi**

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 21,533 + 0,463X_1 + 0,095X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* dengan berbagai nilai konstantanya, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai *constant* adalah 21,533 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi dan pelatihan (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0), maka kinerja personel keamanan penerbangan pada Bandar Udara Wilayah Otban X, Merauke ada sebesar 21,533 satuan;
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,463, artinya jika variabel motivasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 % dengan asumsi variabel pelatihan ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja personel keamanan penerbangan pada Bandar Udara Wilayah Otban X, Merauke meningkat sebesar 0,463.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi yang diberikan akan berkontribusi positif bagi kinerja personel keamanan penerbangan, sehingga semakin banyak motivasi yang diberikan oleh manajemen Bandar Udara, maka personel keamanan penerbangan akan meningkat kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dan target manajemen atau pengelola Bandar Udara pun dapat tercapai;

- 3) Nilai koefisien regresi pelatihan adalah 0,095, artinya jika variabel pelatihan ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 % dengan asumsi variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja personel keamanan penerbangan pada Bandar Udara Wilayah Otban X, Merauke meningkat sebesar 0,095. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi yang diberikan akan berkontribusi positif bagi kinerja personel keamanan penerbangan, sehingga semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh personel keamanan penerbangan, maka kinerja personel keamanan penerbangan pun akan meningkat. Seorang personel keamanan penerbangan itu harus mempunyai keahlian dan keterampilan khusus dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dengan adanya pelatihan, maka seorang personel keamanan penerbangan akan semakin cakap dan terampil karena sudah memiliki kompetensi bidang tertentu.

#### b. Uji Koefisien Determinasi (R)

Berdasarkan uji  $R^2$  yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.16. dibawah ini:

Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.731 <sup>a</sup>	.534	3.592	.534	86.085	2	150	.000	

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.16. Terlihat bahwa nilai determinasi terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,528. Artinya daya penjelas dari variabel bebas adalah 52,8%, dan sisanya 47,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti gaji, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan sebagainya.

#### c. Uji F

Dasar dalam pengambilan keputusan pada Uji F, yaitu pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil *output Anova* dan kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Untuk lebih jelasnya, dapat dirinci sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personel Keamanan Penerbangan (Aviation Security) di Bandar Udara Kelas I Wilayah Otoritas Bandara X

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari *Output Anova*
  - a) Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima, artinya motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y);
  - b) Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. artinya motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).
2. Berdasarkan Perbandingan Nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ 
  - a) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, artinya motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y);
  - b) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak, artinya motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Dalam penelitian ini, diperoleh nilai  $F_{tabel} = f(k; n - k)$ ,  $F = f(2; 153 - 2)$ ,  $F_{tabel} = f(2; 151) = 3,06$  dengan tingkat kesalahan 5 %. Sedangkan, Uji F dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics 26* dapat diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.19. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2220.869	2	1110.435	86.085	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1934.896	150	12.899		
	Total	4155.765	152			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi						

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 86,085 dan dibandingkan dengan  $F_{tabel} = 3,09$ , sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $86,085 > 3,09$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (*aviation security*).

### Kesimpulan

Berdasar hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (*aviation security*) yang bekerja di Bandar Udara Wilayah Otoritas Bandara X, Merauke. Berdasar perhitungan yang telah dilakukan diperoleh persamaan  $Y = 23,59 + 0,518X_1$  dan diperoleh signifikan dilihat dari sig. value yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya nilai kontribusi variabel motivasi secara parsial yang diberikan untuk variabel kinerja sebesar 0,518 atau 51,8 %;

- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan secara parsial terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (aviation security) yang bekerja di Bandar Udara Wilayah Otoritas Bandara X, Merauke. Berdasar perhitungan yang telah dilakukan diperoleh persamaan  $Y = 33,076 + 0,452X_2$  dan diperoleh signifikan dilihat dari sig. value yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya nilai kontribusi variabel pelatihan secara parsial yang diberikan untuk variabel kinerja sebesar 0,452 atau 45,2 %;
2. Terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan (aviation security) yang bekerja di Bandar Udara Wilayah Otoritas Bandara X, Merauke. Hal ini dapat dilihat dari hasil
3. yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan dibantu menggunakan Software IBM SPSS Statistics 26 diperoleh persamaan garisnya adalah  $Y = 21,533 + 0,463X_1 + 0,095X_2$ , artinya nilai kontribusi variabel motivasi secara simultan yang diberikan untuk variabel kinerja sebesar 0,463 atau 46,3 % dan nilai kontribusi variabel motivasi secara simultan yang diberikan untuk variabel kinerja sebesar 0,095 atau 9,5 %;
4. Berdasarkan pengujian Uji F diperoleh nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,528. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas (motivasi dan pelatihan) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja personel keamanan penerbangan) dalam penelitian ini adalah sebesar 52,8 % sisanya 47,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti misalnya gaji, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

## BIBLIOGRAFI

- Aflah, Aflah, & Chairi, Zulfi. (2017). Tanggung Jawab Air Navigation dalam Pelayanan Lalu Lintas Udara untuk Keamanan dan Keselamatan Penerbangan (Studi pada Air Navigation Bandar Udara Kualanamu dan Bandar Udara Hang Nadim). *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(1), 1–15. <https://doi.org/10.22146/jmh.16862>
- Faustyna, Faustyna, & Jumani, Jumani. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Fauziyyah, Ulfah. (2019). *Pengaruh Media Quizizz Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Dalam Pembelajaran PKN (Quasy Experiment Di SMA Negeri 1 Majalaya Kab. Bandung)*. FKIP UNPAS.
- Khaerunnisa, Khaerunnisa. (2017). *Pengaruh Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin terhadap Pengembangan Spasial di Sekitarnya (Studi Kasus: Kelurahan Sudiang Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar)*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ningsih, Setia, & Dukalang, Hendra H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Novita, Lina, Sukmanasa, Elly, & Pratama, Mahesa Yudistira. (2019). Penggunaan media pembelajaran video terhadap hasil belajar siswa SD. *Indonesian Journal of Primary Education Penggunaan*, 3(2), 64–72.
- Rahmah, Yuslia Naili. (2018). Pengaruh Penggunaan Internet Banking Dan Perlindungan Nasabah Pengguna Fasilitas Internet Banking Terhadap Cyber Crime Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(6), 579–588.
- Sunarto, M. M., Arianto, Dedy, Tr, Ms, Arianto, Dedy, MM, Syafril K. A., Syafril, K., Fitri Indriastiwi, S. T., MT, Fitri Indriastiwi, Pramita, Dienda Riski, & Pramita, Dienda Riski. (2017). *Transportasi air & destinasi wisata*. Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD.
- Yuliana, Dina. (2010). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pengamanan (Aviation Security) Di Bandara Ngurah Rai Denpasar. *Warta Penelitian Perhubungan*, 22(2), 163–174.
- Yuliana, Dina. (2013). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemandu Lalu Lintas Penerbangan (Airtraffic Controller) di Bandara Sentani-Papua. *Warta Penelitian Perhubungan*, 25(7), 437–448.

**Copyright holder:**

Deddy Novie Citra Arta (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

