

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA
INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR**

Diajukan oleh :
A.Rahmaniar Idris
45 15 012 015
SKRIPSI



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja PT.Angkasa Pura I(PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

Nama Mahasiswa : A.Rahmaniar Idris

Stambuk / Nim : 4515012015

Fakultas : Ekonomi

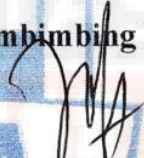
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.M.Si.SH.MH


Indrayani Nur S.Pd.,M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi


Universitas Bosowa



Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.M.Si.SH.MH

Ketua Program Studi

Manajemen



Indrayani Nur S.Pd.,M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERYATAAN KEORISINAL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A.RAHMANIAR IDRIS

Nim : 45 15 012 015

Jurusan : Manajemen

Fakultas: Ekonomi

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Inernasioanl Sultan Hasanuddin Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,..../.....

Mahasiswa yang bersangkutan



A.Rahmaniar Idris

**PENGARUH PENGEMBNGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA
INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR**

Oleh :

A.RAHMANIAR IDRIS

4515012015

Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

A.Rahmniar Idris. 2019. Skripsi. “pengaruh pengembngan sumber daya manusia terhadap kinerjakaryawan Pt.Angkasa Pura I (persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar” dibimbing oleh DR.H.A.Arifuddin Mane.SE.,M.Si.,SH.,MH dan Indrayani Nur,S.pd.,SE.,M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembngan sumber daya manusia terhadap kinerjakaryawan pt.angkasa pura I (persero) bandara internasional sultan hasanuddin makassar Data penelitian diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan beberapa observasi langsung sesuai tujuan penelitian..Teknik analisisna menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Jumlah sampel sebesar 50 karyawan PT.Angkasa Pura I Persero Makasasar. Hasil penelitian pengaruh pengembngan sumber daya manusia terhadap kinerjakaryawan PT.Angkasa Pura I (persero) bandara internasional sultan hasanuddin makassar menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Secara parsial, pengaruh pengembngan sumber daya manusia terhadap kinerjakaKayawan PT.Angkasa Pura I (persero) bandara internasional sultan hasanuddin makassar berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pelatihan berpengaruh dominan. Dari penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.506, yang artinya bahwa 51% Seluruh variabel mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 50,6%, sisanya sebesar 49,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan,Pendidika,Kinerja Karyawan.

EFFECT INFLUENCE OF HUMAN RESORCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

By:

A.RAHMANIAR IDRIS

4515012015

Faculty of Economics Human Resource Management Study Program

Bosowa University

ABSTRACT

A.Rahmaniar Idris.2019. Thesis. "Effect Influence Of Human Resorce Development On Employee Performance at Airport International Sultan Hasanuddin Makassar" supervised by Dr.H.A.Arifuddin Mane.SE.,M.Si.,SH.,MH and Indrayani Nur,S.pd.,SE.,M.Si.

This study aims to determine and analyze effect influence of human resorce development on employee performance PT.Angkasa Pura I (Persero) Airport International Sultan Hasanuddin Makassar.Research data was obtained from questionnaires, literature studies, and some direct observations according to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression by testing hypotheses, namely the F test and t test. The number of samples was 50 employees of PT.Angkasa Pura I (Persero) Airport International Sultan Hasanuddin Makassar.

The results showed that effect influence of human resorce development on employee performance simultaneously had a significant effect on Employee Performance.Variables Training have dominant influence. From this study obtained the value of Adjusted R Square of 0.506. which means that 50%,all independent variables have a construct together of 50,6%, the remaining 49,4% is explained by other variables outside this study.

Keywords: *Education, Training, Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian`	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kerangka Teori Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Pengertian Pendidikan	14
2.1.5 Pengertian Pelatihan	17
2.1.6 Metode Pelatihan	22

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	23
2.1.8 Indikator Pelatihan.....	23
2.1.9 Pengertian Kinerja Pegawai.....	24
2.1.10 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.11 Pengertian Penilaian Kinerja	25
2.2 Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN28

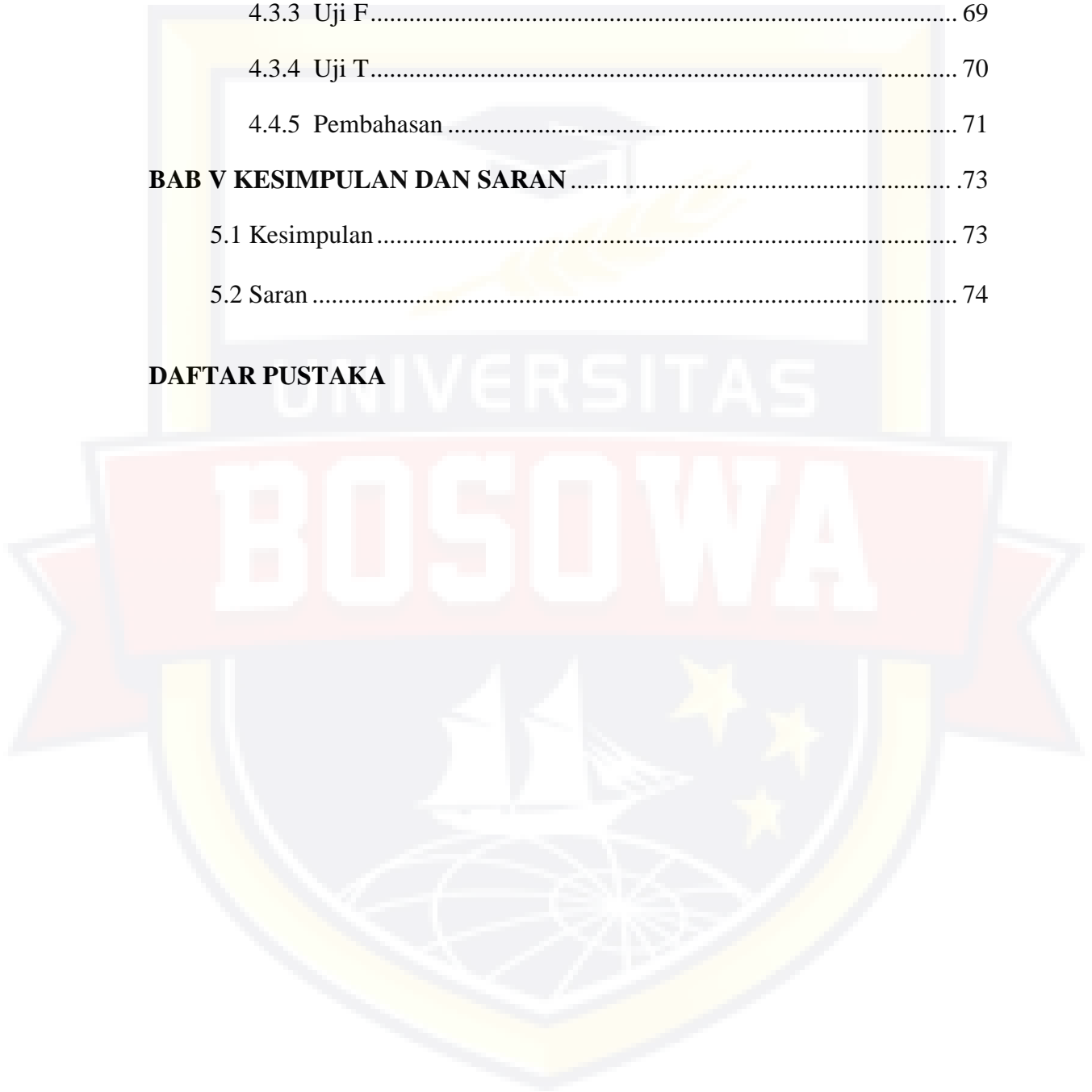
3.1 Lokasi Penelitian	28
3.2 Metode Pengumpulan Data	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.4 Metode Analisis.....	29
3.5 Defenisi Operasional	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....32

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.1.1 Sejarah PT.Angkasa Pura	32
4.1.2 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.....	34
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	37
4.1.4 Bidang Usaha.....	38
4.1.5 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	39
4.1.6 Uraian Tugas.....	41
4.2 Deskripsi Data.....	49
4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden.....	49
4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	52
4.3 Analisis Data	67

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	68
4.3.3 Uji F.....	69
4.3.4 Uji T.....	70
4.4.5 Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	74

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 2.1 Kerangka Pikir	26
Tabel 4.1 Srtruktur Organisasi Pt.Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanudin	40



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan.....	4
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Respondden	50
Tabel 4.3 Karakteristik Usia Responden.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Responden	51
Tabel 4.5 Karakteristik Masa Kerja Responden	52
Tabel 4.6 Bersemangat Dalam Mengikuti Pendidikan	53
Tabel 4.7 Partisipasi Aktif Kegiatan Pendidikan	53
Tabel 4.8 Pendidikan Sesuai Kebutuhan Pekerjaan.....	54
Tabel 4.9 Materi Memudahkan Pekerjaan Tugas	54
Tabel 4.10 Metode Pendidikan Memudahkan Pekerjaan Tugas.....	55
Tabel 4.11 Penerapan Materi Pendidikan Dalam Pekerjaan.....	55
Tabel 4.12 Nyaman Saat Pendidikan Diberikan.....	50
Tabel 4.13 Pendidikan Bermanfaat Untuk Kemampuan.....	56
Tabel 4.14 Bersemangat Dalam Mengikuti Pelatihan.....	57
Tabel 4.15 Berpartisipasi Aktif Dalam Kegiatan Pelatihan.....	57
Tabel 4.16 Materi Mendapatkan Pelatihan.....	58
Tabel 4.17 Materi Yang Di Berikan Memudahkan Pekerjaan.....	58
Tabel 4.18 Mampu Mengaplikasikan Materi Yang Di Terima.....	59
Tabel 4.19 Setelah Mengikuti Pelaahtian.....	59
Tabel 4.20 Evaluasi Pelatihan Dapat Membantu.....	60
Tabel 4.21 Berpartisipasi Aktif Dalam Kegiatan Pelatihan.....	61

Tabel 4.22 Mendapatkan Materi Pelatihan Sesuai	61
Tabel 4.23 Merasa Senang Dan Puas Dengan Hasil Kerja	62
Tabel 4.24 Pekerjaan Saat Ini Sudah Sesuai Keterampilan	62
Tabel 4.25 Meneliti Kembali Tugas Sebelum Dikumpulkan.....	63
Tabel 4.26 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Di Berikan	63
Tabel 4.27 Dalam Kerja Berusaha Mencapai Hasil	64
Tabel 4.28 Menjalankan Target Kerja Yang Ditetapkan.....	65
Tabel 4.29 Mentaati Peraturan Yang Berlaku Diinstansi	65
Tabel 4.30 Berpikir Kreatif Guna Kepentingan.....	66
Tabel 4.31 Bertanggung Jawab Dengan Pekerjaan.....	66
Tabel 4.32 Hasil Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4.33 Koefisiensi Determinasi	68
Tabel 4.34 Hasil Uji.....	69
Tabel 4.5 Tabel Uji T	70

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang setinggi-tingginya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kuasa-Nya lah kita diberikan nikmat akal yang menjadikan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun dalam bentuk yang sederhana. Skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR”

Selama proses penyusunan skripsi ini, berbagai macam kendala yang kadang menghambat dan menghalang penulis, baik secara materi maupun non materi dalam penyusunan ini. Sehingga tanpa bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini pasti belum tersusun seperti sekarang ini.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggitingginya penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Muhammad Idris Dan Marhana, kedua orang tua saya yang telah mengasuh, mendidik, memberikan doa dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Saleh Pallu M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
3. DR.H.A.Arifuddin Mane.SE.,M.Si.,SH.,MH selaku pembimbing I dan Indrayani Nur,S.pd.,SE.,M.Si, selaku Pembimbing II yang tulus dan sabar bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Bapak DR.H.A.Arifuddin Mane.SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universita Bosowa

5. Ibunda Indrayani Nur,S.pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Serta Staf Para dosen Fakultas Ekonomi yang telah membagikan ilmunya
6. Pimpinan PT.Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar beserta staf-stafnya yang bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.
7. Buat saudara/saudari seperjuangan saya yang punya peranan besar dalam membantu saya menyusun skripsi ini saudari Ade Megawati dan Darmawati S serta seluruh teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi yang tak sempat saya tulis namanya satu persatu.
8. Terima kasih pula saya haturkan kepada para kamerad yang senantiasa berjuang dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang ada di dalam kampus, dari mereka lah saya memaknai arti perjuangan.

Peneliti menyadari bahwa dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat senang menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Makassar, 2019

Penulis

A.rahmaniar Idris

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dipungkiri oleh adanya persaingan yang kompetitif dalam mendapatkan lapangan pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja, baik dari lulusan Sekolah menengah maupun dari sarjana yang dihasilkan oleh lembaga Pendidikan di Indonesia. Walaupun jumlah lulusan selalu banyak dari setiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang disediakan. Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerja melalui orang lain. Sedangkan perencanaan sumber daya manusia atau direncanakan tenaga kerja dapat diartikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta pegawai, dan penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Sehingga proses manajemen dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan karena perkembangan organisasi perusahaan sangatlah tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Disini sangatlah jelas harus adanya upaya reformasi untuk sebuah perubahan yang dapat menjawab semua tantangan perkembangan era global,

terlebih bagi Indonesia wajib untuk melakukannya. Era global saat ini sungguh memiliki banyak tantangan yang harus siap dan sigap dilakukan oleh segenap umat manusia untuk bisa berbenah diri dalam peningkatan SDM didalamnya, termasuk pula ada upaya meningkatkan kualitas dan kualitas ekonomi.

SDM dan ekonominya rakyat Indonesia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Dalam kaitan tersebut setidaknya ada dua hal penting menyangkut kondisi SDM Indonesia yaitu, Ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah. Kedua masalah tersebut menunjukkan bahwa ada kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional di berbagai sektor ekonomi. Lesunya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi. Sementara disisi lain jumlah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi menimbulkan dampak semakin banyak angka pengangguran sarjana di Indonesia. Menurut catatan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Depdiknas angka pengangguran sarjana di Indonesia lebih dari 300.000 orang.

sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai perencana, pemikir, dan pelaku organisasi. Hal ini didukung dari pendapat

Suwanto (2011:16) bahwa SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dan perlu mendapatkan perhatian yang besar untuk dapat berkembang lebih baik lagi. SDM berperan penting dalam setiap perusahaan karena apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang, maka perlu dibutuhkan SDM yang efektif untuk memenuhi perusahaan tersebut.

Perkembangan Manajemen Sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya asing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Di samping itu dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diberikan baik dalam kelas maupun diluar kelas pada seseorang atau sekelompok orang bertujuan untuk menghilangkan perbedaan antar kemampuan yang sekarang dimiliki dengan kemampuan yang standart yang ditetapkan.

Pendidikan dan Pelatihan sangatlah berpengaruh dalam menunjang kualitas serta potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu sehingga dengan potensi tersebut akan menumbuhkan rasa percaya diri, sehingga peranan pendidikan dan pelatihan tersebut sangat urgen dalam mengembangkan pendidikan dan pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pengembangan kemampuan karyawan sebagai seorang individu dan menemukan serta memanfaatkan potensi yang ada.

Penelitian terkait sebelumnya yang dilakukan oleh Alfitriyani (2017) mengenai analisis pengembangan sumber daya manusia penelitian ini menggunakan pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

TABEL 1.1

JUMLAH KARYAWAN PT.ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR

Jenis Kelamin	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
Laki-laki	180	73,17%
Perempuan	66	26,82%
Jumlah	246	100%

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh instansi dimana dalam penelitian ini ditentukan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin, yakni sebuah instansi yang bergerak di bidang pengelolaan bandara, dimana bandara Internasional Sultan Hasanuddin merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura I (Persero) sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia salah satu factor keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi.

Berbicara mengenai bandara, kondisi bandara saat ini mengalami sepi penumpang akibat naiknya harga tiket. Tak hanya itu, Mahalnya harga tiket membuat minat kunjungan wisatawan baik nasional maupun luar negeri menjadi berkurang. Pengamat ekonomi Unsyiah, Rustam Efendi meminta pemerintah secepatnya mengendalikan harga tiket pesawat agar tidak berimbas bahkan mematikan sektor usaha lainnya termasuk industri pariwisata.

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian : Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin, Sulawesi Selatan, Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin
2. Untuk Menganalisis Variabel yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberi manfaat :

1. Bagi Pihak perusahaan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan , agar dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.
2. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek yang sebenarnya terjadi di lapangan.

3. Untuk menambah dan mengembangkan pengerahan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia,serta untuk mengetahui lebih jelas mengenai kegiatan perkantoran yang sebenarnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM berada

Gerry Dessler (2015:2) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Mathis & Jackson (2015:4) dan Hasibun (2012:23), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Legge (2012:4) mengemukakan SDM dengan bijaknya menyatakan bahwa kebijakan SDM harus diintegrasikan antara perencanaan strategis bisnis dan digunakan untuk memperkuat suatu budaya yang sesuai (atau mengubah budaya) dalam organisasi, bahwa SDM merupakan sumber daya yang berharga

dan sumber unggulan kompetitif, bahwa SDM mungkin paling efektif dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, yang mendorong munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang, untuk bertindak fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2015:3), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi kebiasaan, sikap, dan performa seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan di perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut H. Malayu M (2014:21)

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar karyawan mengerti peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau

kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat mematuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putus hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964.

2.1.3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM (*development*) dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah mengacu pada pendidikan jangka panjang. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat diwujudkan pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan SDM yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang.

Sikula (2016:147) menyatakan bahwa pengembangan SDM mengacu pada kepentingan staf dan personal yang ada di dalam organisasi. Pengembangan SDM merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan SDM. Pengembangan SDM juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi.

Singodimedjo (2016:62) menyatakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja.

Dalam konteks SDM, Pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM Melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang (*developmental practice*) dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.4. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dari pengembangan SDM. Hasil pendidikan dapat dilihat dari adanya perubahan tingkah laku. Hal tersebut mengandung arti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai. Tingkah laku baru (hasil perubahan) tersebut dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya, yang diharapkan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu

Simamira (2012:274) Mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu perluasan individu sehingga dia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat.

Menurut Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 mengatakan bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Edwin B. Flippo (2014:69) mengemukakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka Harianja dapat menyimpulkan bahwa indikator pengukuran pendidikan yaitu :

1. Latar belakang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan dari seorang karyawan, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain, pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja instansi. Latar belakang pendidikan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu

serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pendidikan dan pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera

2. Wawasan pengetahuan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

A. Jenis-Jenis Pendidikan

Pendidikan berdasarkan sifatnya dibedakan menjadi tiga macam, antara lain:

1. Pendidikan Umum

Pendidikan umum yaitu yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan.

2. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

2.1.5. Pengertian Pelatihan

Pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktifitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Terdapat Berbagai macam pengertian pelatihan yang dibeikan oleh para ahli tentang pelatihan.

Chan (2016:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka peningkatan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, Kinerja saat ini perlu ditingkatkan ada kesengajaan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Instruktur Presiden No. 15 tahun 1974 Pelatihan adalah bagian dari Pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Menurut Oemar Hamalik(2015:81) Pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, faasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan

pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri.

Tyson (2016:176) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk mencapai tujuan jangka pendek organisasi sedangkan pendidikan diarahkan pada pembangunan pegawai jangka panjang. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru. Akibatnya, Pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas yang lebih tinggi dan laba investasi yang lebih baik.

Barbaxette (2016:176) menyatakan bahwa pada umumnya fungsi pelatihan dalam organisasi adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang akan memenuhi kebutuhan bisnis organisasi. Sebagai contoh, Pegawai penjualan akan memelihara bahwa pegawai memiliki pengetahuan produk yang kurang ketika produk baru muncul atau produk lama di upgrade. Seringkali kedalaman kebutuhan tersebut dinilai untuk menentukan pengetahuan yang kurang dari pegawai penjualan. Setelah pelatihan, Penilaian dapat dilihat sebagai solusi untuk memberikan informasinya yang actual.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang pelatihan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan

kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengembangkan tugas atau pekerjaan actual yang di hadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktifitas yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

A. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat. Sikula (2016) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

1. Produktifitas (*Productivity*)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktifitas organisasi.

2. Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan Tenaga Kerja

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang

direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kuantitas dari pegawai sesuai dengan yang di arahkan

4. Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meninggalkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pelatihan yang dapat menghindari timbulnya kecelakaan di perusahaan dan dapat menimbulkan lingkungannya kerja yang lebih aman dan sikap mental yang lebih stabil.

6. Menghindari Kebosanan

Tujuan pelatihan agar tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan terkini dalam bidang kerjanya

7. perkembangan Pribadi

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya

Werther dan Davis (2008) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang .

Simamora (2004) Menyatakan bahwa manfaat dari program pelatihan adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlakukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas ,dan kerja sama yang lebih menguntungkan antara pegawai yang ada di dalam organisasi
4. Memenuhi persyaratn-persyaratan perencanaan SDM yang ada
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi
6. Membantu Pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi.

B. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2016: 179) Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. yang meliputi :

1. Pelatihan Rutin adalah pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku saebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru)
2. Pelatihan Teknis adalah Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas , dan tanggung jawab mereka dengan baik misalnya : pengetahuan tentang produk proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.

3. Pelatihan Antara Pribadi dan Pemecahan adalah dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional misalnya : komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepengawasan, pemecah konflik.
4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif adalah menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.1.6. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan antara lain :

a. Praktik Kerja Langsung

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan sistem ini merupakan metode tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung pegawai untuk memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai, karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya.

b. Kursus Keahlian

Merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya, Misalnya kursus Bahasa Inggris, akuntansi, dan lain sebagainya. Kursus-kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran.

c. Workshop

Sistem ini diselenggarakan dalam suatu perusahaan industry untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

2.1.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam buku Pandi Afandi (2018:137) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan , diantaranya :

1. Karier yaitu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya
2. Jabatan yaitu posisi tugas baru yang diterima
3. Teknologi yaitu penemuan baru yang lebih canggih
4. Efektifitas yaitu meningkatkan hasil kerja di atas hasil normalnya
5. Kinerja yaitu hasil kerja yang harus tercapain oleh pegawai
6. Kecelakaan yaitu cederanya pegawai dalam bekerja

2.1.8. Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Melmambessy Moses (2011:69) diantaranya:

1. Jenis Pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dan yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.
2. Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.
3. Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

2.1.9. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam buku doni Juni 2016 (hal:269) Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Yang merupakan perwujudan dan kemampuan dalam bentuk kerja nyata.

Hasibuan (2001) Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Rosidah (2003) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu

Berdasarkan penjabaran konsep di atas maka kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup hasil, insentif dan produktifitas yang dihasilkan melalui proses yang terfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya dan kualitas yang diharapkan.

2.1.10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (2015:132) bahwa upaya meningkatkan kinerja (*Performance*) pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya :

1. Faktor Individual, yang berupa kapasitas untuk mengerjakan sesuatu, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi

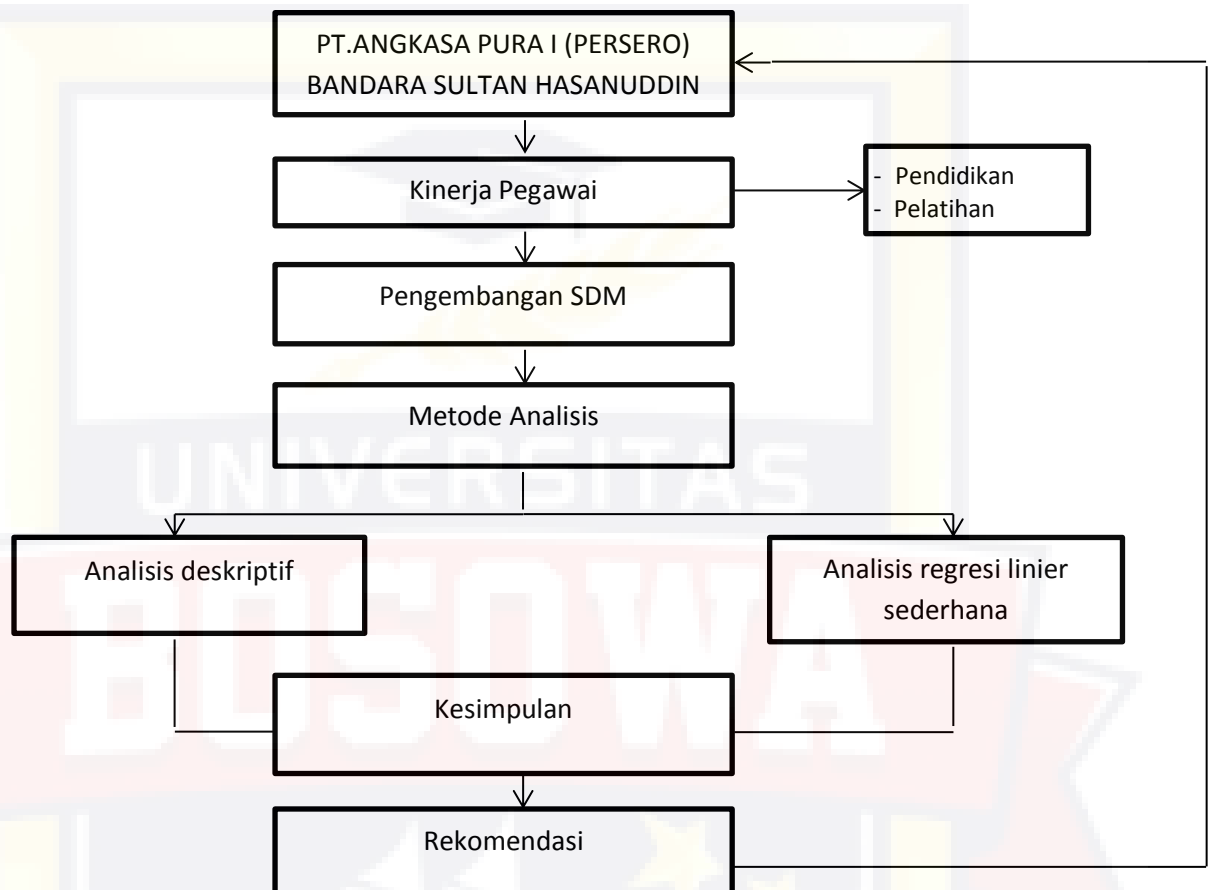
2. Faktor psikologis, berupa persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi, yang dapat membentuk keinginan mencapai sesuatu
3. Faktor Organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan (imban), struktur dan *job design* Memahami hal tersebut, kinerja pegawai akan tercipta di dukung oleh adanya kesiapan yang dimiliki karyawan itu sendiri baik secara kemampuan, mental (Psikologis) dan adanya dukungan dari organisasi berupa kesempatan. Bersedia dan mampu , tetapi biasa saja ada rintangan yang dapat menjadi penghambat yang cukup berarti Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan Bahwa pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa factor baik yang bersumber dari pegawai sendiri maupun yang bersumber dari organisasi.

2.1.11. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. sesuatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Dan merupakan salah satu cara mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian, serta pertumbuhan seorang karyawan, dan perusahaan sering menggunakan penilaian kinerja sebagai dasar dari kenaikan gaji, promosi, bonus ataupun bisa juga sebagai dasar untuk penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja.

2.2. Kerangka Pikir

GAMABAR 2.1 KERANGAKA PIKIR



2.3. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah di duga bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin yang merupakan BUMN pengelolaan jasa kebandarudaraan dan pelayanan navigasi yang berlokasi di jalan Aiport Kecamatan Mandai Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, Makassar. Penelitian ini berlangsung selama 2 bulan (Maret-April 2019)

3.2 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara pengumpulan data yang diperlukan sebagai berikut.

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu digunakan untuk memperkaya teori ilmiah dengan cara mengambil pendapat para ahli yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Reserch*) Penelitian dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian yang berkaitan. penelitian lapangan terdiri dari :
 - a. Kusioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan pada responden untuk di jawab.
 - b. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitanya dengan masalah yang diteliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka seperti data dari kuesiner.
2. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi

2. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dengan cara meneliti langsung kepada Pegawai Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin. Data ini di peroleh melalui wawancara, obeservasu, dan kuesioner.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh berupa berupa dokumen yang diperoleh pada bagian kepegawaian, dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan

pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

2. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2017)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana :

Y = Kinerja Pegawai

b_0 = Nilai Konstan

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

e = Error

3.5 Defenisi Operasional

1. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasai

2. Pendidikan merupakan suatu perluasan individu sehingga dia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon paling tepat.
3. Pelatihan adalah pembelajaran yang disediakan dalam rangka peningkatan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT.Angkasa Pura I(PERSERO)

PT. Angkasa Pura I (PERSERO) terletak di jalan Poros Makassar – Maros tepatnya di daerah Mandai merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam lingkungan Depertemen Perhubungan. Dipimpin oleh seorang direksi yang mempunyai tugas pokok yaitu mengusahakan dan menyelenggarakan penyediaan jasa pelayanan Bandar udara.

Awalnya PT.Angkasa Pura I (PERSERO) didirikan berdasarkan peraturan pemerintah No.33 Tahun 1962, dengan nama perusahaan Negara (PN) Angkasa kemayoran dengan tugas pokok mengurus dan mengusahakan Bandar udara. Tahun 1965, melalui peraturan pemerintah No.21 Tahun 1965 PN Angkasa Kemayoran berubah nama menjadi PN Angkasa Pura, yang mengurus dan mengusahakan bandara udara di daerah-daerah sebagai cabang.

Kemudian melalui peraturan No.37 Tahun 1974, Perusahaan Negara (PN) berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang disebut Perusahaan Umum Angkasa Pura. Pada Tahun 1974, Bandaea Udara Halim Perdana Kusuma ditetapkan menjadi Bandara Udara Internasional.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah yang mengiginkan agar BUMN yang telah dinilai baik mampu untuk lebih menekankan dan berorientasi pada keuntungan, maka dengan peraturan Pemerintah No.5 Tahun 1992 PERUM

Angkasa Pura I berubah bentuk menjadi PT. Angkasa Pura I (PERSERO). Setelah Akta pendirian Perusahaan ditandatangani pada tanggal 2 Januari 1993, maka PT. Angkasa Pura I (PERSERO) resmi berdiri.

Dengan diberlakukannya pembagian wilayah kerja perusahaan berdasarkan wilayah timur dan barat, maka berdampak terhadap pengelolaan Bandara Udara Polonia Medan terhitung tanggal 1 Januari 1993 tidak lagi berada dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura I (PERSERO).

Sampai saat ini, PT. Angkasa Pura I (PERSERO) diberi kepercayaan oleh Pemerintah untuk mengelola 13 Bandar Udara yaitu: Bandar Udara Ngurah Rai-Bali, Bandar Udara Juanda-Surabaya. Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar, Bandar Udara Sepingan –Balikpapan, Bandar Udara Frans Keisiepo-Biak, Bandar Udara Sam Ratulangi-Manado, Bandar Udara Adisumarmo-Surakarta, Bandar Udara Adisutjipto-Yogyakarta, Bandar Udara Syamsudidin Noor-Banjamasin, Bandar Udara Ahmad Yani- Semarang, Bandar Udara Pattimura-Ambon, Bandara Udara Selaparang-lombok, Bandar Udara El Tari-Kupang, 2 Terminal Cargo yaitu Terminal Cargo Makassar, Terminal Cargo Balikpapan dan MATSC (Makassar Air Traffic Services center) sebagai pusat pelayanan lalu lintas Udara di wilayah timur Indonesia (UPG FIR)

Kawan tengah dan Timur Indonesia dewasa ini menjadi kawasan yang berkembang pesat untuk berbagai ragam kegiatan bisnis. Potensi kekayaan alamnya sangat besar serta kebijakan pemerintah untuk menitik beratkan aktivitas pembangunan di kawasan Timur Indonesia pada PELITA IV adalah factor utama

yang memicu pertumbuhan ekonomi dan mobilitas masyarakat di kawasan tersebut yang ditandai dengan peningkatan penumpang angkutan udara rata-rata sebesar 16% dan cargo sebesar 12% selama tahun-tahun terakhir ini.

Mengantisipasi laju pertumbuhan ekonomi dan mobilitas masyarakat di kedua kawasan diatas, maka PT. Ankasa Pura I (pERSERO) telah menyusun langka strategis diantaranya berupa penyusunan rencana pengembangan Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin sesuai karakter dan potensi lingkungannya, khususnya Bandar udara internasional Sultan Hasanuddin akan menjadi bagian integral dan pertumbuhan lingkungan serta mampu mengkomodir kebutuhan masyarakat/konsumsi diwilayahnya.

4.1.2 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin

Bandar Udara Hasanuddin dibangun pada tahun 1935 oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama lapangan terbang Kandieng. Dengan kontribusi lapangan rumput, lapangan terbang dengan landasan yang berukuran 1.600 m x 45m (runway 08-26), diresmikan pada tanggal 27 September 1937, ditandai dengan penerbangan komersial yang menghubungkan Surabaya –Makassar dengan pesawat jenis DOUGLAS D2/F6.

Pada tahun 1942 oleh pemerintah pendudukan jepang, landasan tersebut ditingkatkan dengan konstruksi beton berukuran 1.600 m, hal ini dimaksudkan agar dapat didarati oleh pesawat-pesawat Jepang.sejak itu, Lapangan Terbang Kandieng diubah namanya menjadi pelabuhan Udara diambil ahli oleh tentara kesutu dan nica, dibangunlah landasan baru berukuran 1.745m x 45m, dengan

arah landasan 130/310 atau disebut landasan 13/31 dan dapat didarati oleh pesawat jenis Constellation. Pelabuhan udara ini kemudian diresmikan pada tanggal 26 September 1969. Ketika penyerahan kedaulatan Tahun 1950 dan Negara kesatuan Republik Indonesia telah terbentuk, maka pengelola pelabuhan Udara mandai diambil alih oleh Jawatan Penerbangan Sipil yang kemudian landasannya berubah menjadi 2.345m x 45m, serta berubah dari Pelabuhan udara Mandai menjadi Bandar udara Hasanuddin.

Pada saat itu kemampuan landasan hanya dapat didarati pesawat jenis DC-9 dan Vc 10. Pada tahun 1970-an, ketika pemerintaan akan jasa angkutan udara semakin meningkat ditambah lagi dengan penunjudkan Bandar Udara hasanuddin untuk mempersiapkan diri sebagai embarkasi dan debarkasi haji udara dikawasan Indonesia Timur, maka dimulailah proyek peningkatan fasilitas Bandar Udara Hasanuddin sehingga mampu didarati pesawat berbadan lebar, seperti Air Bus A300-310, untuk angkutan penumpang umum dan DC-10 untuk angkutan haji udara.

Penerbangan fasilitas dapat diselesaikan pada tahun 1980, meliputi peningkatan kualitas taxiway, perluasan areal parker pesawat (apron) bantu navigasi udara serta sarana telekominikasi.lainnya. bersamaan dengan semakin meningkatnya fasilitas-fasilitas pada Bandar Udara Hasanuddin, dan meningkatkan pelayanan Bandar udara hasanuddin kepada BUMN yaitu RERUM Angkasa Pura I dengsn Peraturan Pemerintah No.3 tahun 1983.

Pengelolaan perusahaan umum Angkasa Pura terus berkembang ditandai dengan berlakunya peraturan pemerintah No.25 tahun 1986 tentang Perusahaan Umum (PERUM) Angkasa Pura menjadi persero (PERUM) Angkasa Pura I (Lembaran Negara Tahun 1986 No.35) kemudian berdasarkan peraturan pemerintah No.2 maka pada tanggal 1 Januari 1993 PERUM Angkasa Pura I berubah menjadi PT. Angkasa Pura I pada tanggal 3 Oktober melalui keputusan menteri perhubungan nomor KM 61/1994 menjadi Bandar Udara Internasional Hasanuddin.

Sejalan dengan perkembangan lalu lintas Udara dan bertambahnya pemerintah jasa angkutan udara dari dalam dan luar negeri maka pada tanggal 28 maret 1995 dibukalah jalur penerbangan internasional berjadwal oleh perusahaan penerbangan Malaysia Air Sistem (MAS) langsung dari kuala Lumpur ke Bandar Udara Hasanuddin, disusul Silk Air menghubungkan Bandar Udara Hasanuddin.

Selain itu, Bandar Udara Hasanuddin jauh sebelumnya telah melayani penerbangan Lintas Internasional wilayah Yuridikasi pengawasan/pengendalian kawasan Timur Indonesia Makassar, *Upper Control Area* (UCA) yang mencakup wilayah udara mulai Kalimantan bagian barat hingga perbatasan papua New Guines di sebelah timur dan dari perbatasan Negara wilayah udara Australia di sebelah selatan hingga perbatasan, wilayah udara Philipina dan Oakland (Amerika Serikat) di sebelah utara.

Berdasarkan oleh peningkatan jumlah statistic penumpang dan penerbangan, kebutuhan akan adanya penerbangan jalur Internasional di

Makassar, maka untuk meningkatkan mutu pelayanan Bandara Udara Hasanuddin menjadi sebuah Bandar udara dengan taraf internasional PT. Bandara Udara Hasanuddin. Dalam pelaksanaan proyek pengembangan Bandar Hasanuddin beserta penyediaan fasilitasnya untuk menunjang operasional Bandar Udara Hasanuddin. Dalam pelaksanaan proyek ini, tim proyek pengembangan Bandar Hasanuddin bertanggung jawab penuh kepada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) mengenai kemajuan pembangunan proyek dengan besarnya dana yang telah digunakan + 575 milyar. Awalnya perencanaan proyek pengembangan Bandar Hasanuddin dimulai sekitar tahun 2005 dan pelaksanaannya dimulai pada bulan Agustus 2005. Pada tanggal 4 Agustus 2008, Bandar Udara Hasanuddin menempati terminal baru dan tanggal 26 September 2008 diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono kemudian berubah nama menjadi Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

4.1.3 Misi dan Visi Perusahaan

Misi dari PT. Angkasa Pura I (PERSERO) adalah:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan melalui standarisasi peralatan dan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai kepuasan pelanggan.
2. Menambah dan mencari sumber pendapatan baru di bidang non aeronautika terminal dan non terminal.
3. Pemenuhan standarisasi internasional terhadap keamanan dan kenyamanan penggunaan jasa bandara.

4. Mendukung TTI (*Trade Tourism, dan Investment*) di kawasan Timur Indonesia pada umumnya dan Sulawesi Selatan pada khususnya.

Visi dari PT. Angkasa Pura I (PERSERO) yaitu:

Menjadi Bandar udara transit di kawasan Timur Indonesia dengan kinerja prima dan dapat dibandingkan.

4.1.4 Bidang Usaha

PT. Angkasa Pura I (PERSERO) bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa Bandar udara bagi pemanfaatan umum. Memasarkan fasilitas alat-alat Bandara yang dimiliki oleh PT. Angkasa Pura I (PERSERO), yang juga merupakan bagian dari kegiatan lalu lintas angkutan udara sehingga dari pelayanan jasa udara tersebut menghasilkan produksi yang akan memberikan laba bagi perusahaan.

Jenis pelayanan jasa yang diberikan oleh Bandar Udara Sultan Hasanuddin yaitu pelayanan bandara yang meliputi:

1. Pelayanan jasa *Aeronautika* Non ATS, merupakan bidang usaha yang berkaitan dengan penerbangan, misalnya: pelayanan jasa pendapatan, penempatan dan penyimpanan Pesawat (PJP4U), Pelayanan jasa penumpang pesawat udara (PJP4U), pelayanan jasa penerpenerbangan (PJP).
2. Pelayanan jasa Non *Aeronautika*, merupakan bidang usaha yang tidak langsung berkaitan dengan penerbangan, misalnya:

pemakaian, couter, sewa ruang parkir kendaraan, sewa tempat reklame, pemakaian listrik, air dan telepon.

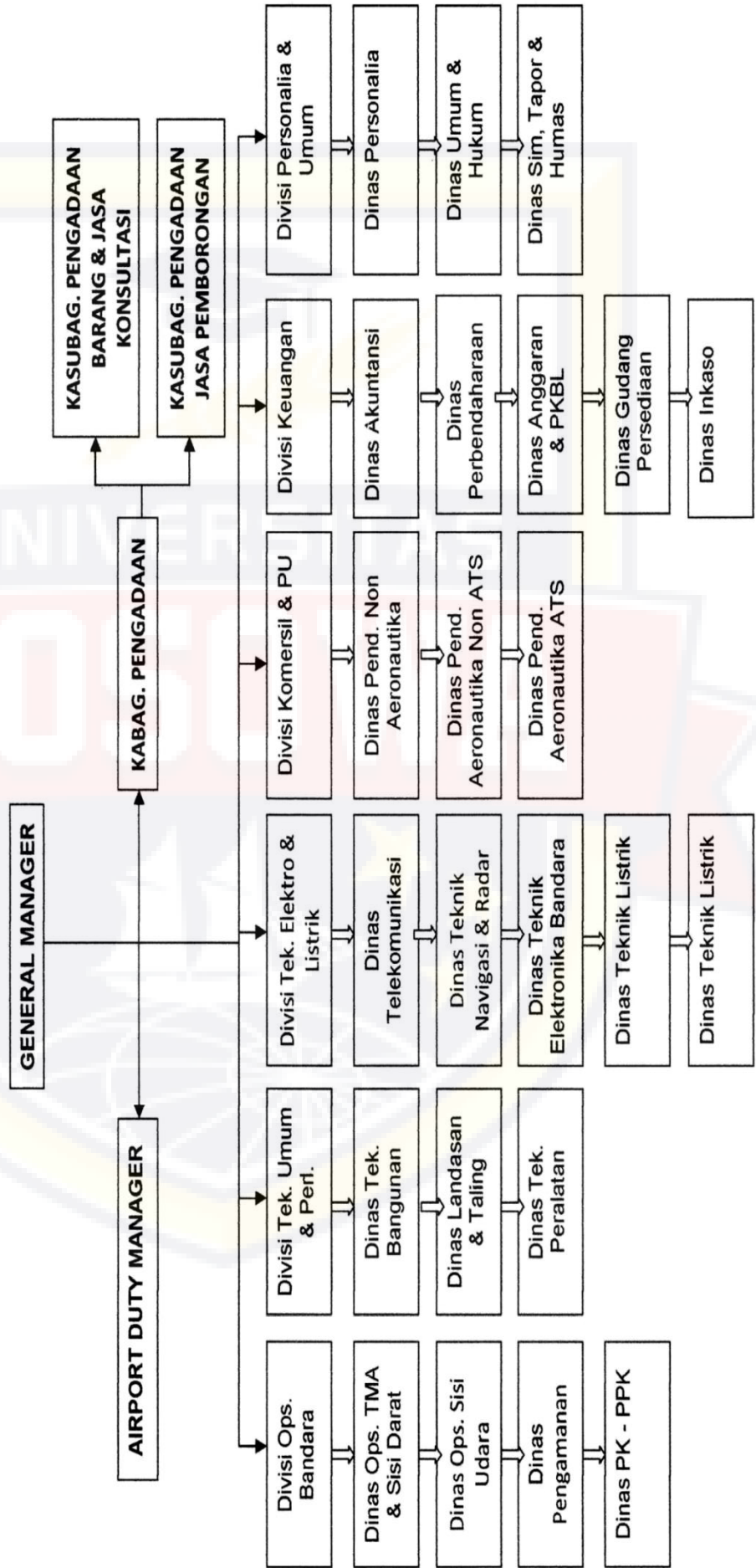
4.1.5 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Salah satu factor penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah struktur organisasi yang baik dan tepat dimana didalamnya terdapat pembagian kerja yang jelas. Pembagian kerja tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan mengetahui tentang apa yang harus dilaksanakan dan mengmpertanggungjawabkan tugas tersebut, mengetahui siapa atasannya sehingga semua dapat diarahkan untuk angkatan kerja yang loyal dan harmonis.

Struktur organisasi merupakan terwujudkan dari setiap tugas yang ada dalam tiap-tiap organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi PT.Angkasa Pura I (PERSERO) Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin ditetapkan dengan keputusan Direksi PT. Angkasa Pura I (PERSERO) No. Kep.93/OM.00/2005 yang disesuaikan dengan perkembangan keadaan dewasa ini khususnya perkembangan arus lalu lintas angkatan udara dan perkembangan Bandar udara.

Adapun struktur organisasi pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Cabang Bandar Udara Internasional dapat skem 4.1berikut ini:

Gambar 4.1
**STRUKTUR ORGANISASI PT ANGKASA PURA I (PERSERO)
 CABANG BANDAR UDARA INT'L SULTAN HASANUDDIN**



4.1.6 Uraian Tugas

Struktur organisasi dan uraian tugas PT. Angkasa Pura I (PERSERO)

Cabang Bandara Internasional Sultan Hasanuddin terdiri dari:

1. General Manager

General manager adalah pemegang kekuasaan tertinggi yang berkewajiban untuk menyiapkan pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pelayanan operasi keselamatan lalu lintas udara. General juga bertindak sebagai administrasi pelaksana dalam rangka kegiatan keamanan, keselamatan penerbangan dan memberikan pengawasan-pengawasan terhadap tiap divisi dan dinas melalui data laporan yang disampaikan oleh tiap kepala divisi serta mengatus program kerja bandara.

2. Divisi Operasi Bandara Udara

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan jasa operasi terminal, sisi darat, sisi udara, penerangan bandar udara, pengamanan bandar udara pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran (PK-PPK).

Divisi Operasi Bandara Udara terdiri dari lima dinas yaitu :

a. Dinas Operasi TMS dan sisi Darat

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi jasa sisi darat, terminal dan penerangan bandar udara.

b. Dinas Operasi Sisi Udara

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi jasa sisi udara yang meliputi kegiatan pengaturan pergerakan, penempatan pesawat, kendaraan, perawatan orang di apron, pembersih dan penanggulangan gangguan di daerah sisi udara serta *graound handling*.

c. Dinas Pengamanan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi pengamanan dan penerbitan umum bandara udara.

d. Dinas PK-PPK

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran di lingkup bandar udara.

3. Divisi Teknik Umum dan Peralatan

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pemeliharaan dan pembangunan fasilitas bangunan untuk operasi penerbangan dan operasi bandar udara, pemeliharaan dan pembangunan fasilitas landas, teknik peralatan dan tata lingkungan bandar udara.

Devisi Teknik Umum dan Peralatan terdiri dari tiga dinas yaitu :

a. Dinas Teknik Bangunan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas bangunan gedung terminal bandara, gedung kargo dan bangunan gedung lapangan lainnya.

b. Dinas Landasan dan Tata Lingkungan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas landasan dan tata lingkungan bandara yang meliputi taxiway, apron, parkir, taman, pagar, saluran air serta pengolahan limbah.

c. Dinas Teknik Peralatan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas dan peralatan sistem teknik mekanikal dan air serta ala-alat besar yang meliputi kendaraan PK-PPK, traktor, tower, ambulans, kendaraan operasional, fasilitas perbengkelan dan peralatan lainnya.

4. Divisi Teknik Elektronika dan Listrik

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pemeliharaan dan pembangunan fasilitas teknik telekomunikasi penerbangan, teknik navigasi dan radar, teknik elektronika bandara, teknik listrik, teknik otomatis untuk operasi lalu lintas penerbangan.

Divisi Teknik Elektronika dan Listrik terdiri dari lima dinas yaitu:

a. Dinas Telekomunikasi

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan persiapan pakai fasilitas telekomunikasi

b. Dinas Teknik Navigasi dan Radar

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan dan kegiatan persiapan pakai fasilitas navigasi udara dan radar.

c. Dinas Teknik Elektronika Bandara

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan persiapan pakai fasilitas elektronika bandar udara yang meliputi *security system, FIDS, PAS, PABX* dan peralatan elektronika bandara lainnya.

d. Dinas Teknik Listrik

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan persiapan pakai fasilitas pembangkit, jaringan listrik, airport lighting dan teknik listrik lainnya untuk kepentingan operasi bandara.

e. Dinas Teknik Otomatis

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan persiapan pakai fasilitas

dan peralatan teknik otomatis, baik berupa perangkat keras dan perangkat lunaknya kepentingan operasi lintas penerbangan

5. Divisi Komersial dan Pengembangan Usaha

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran dan pembinaan pendapatan *non aeronautika*, *aeronautika non Air Traffic Service* dan *aeronautika Air Traffic Service*.

a. Dinas Pendapatan Non Aeronautika

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pramuniaga jasa pelayanan non aeronautika Bandar udara.

b. Dinas Pendapatan Aeronautika Non ATS

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pemungutan.

c. Dinas Pendapatan Aeronautik ATS

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pemungutan jasa pelayanan *aeronautika Air Traffic Servic*

6. Devisi Keuangan

Devisis ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan akuntansi bandar udara, perbendaharaan, anggaran dan PKBL, gudang persediaan dan inkaso.

a. Dinas Akuntasni

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pencatatan dan pelaporan akuntansi keuangan, akuntansi persediaan aktiva tetap dan penghapusan aktiva.

b. Dinas Perbendaharaan

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan penerimaan dan pengeluaran kas/bank, administrasi dan penyimpanan surat berharga, bukti-bukti kekayaan perusahaan serta penghapusan aktiva, pengelolaan hutang, dan, perpajakan, pemotongan dan penyetoran iuran pegawai dan kegiatan administrasi lainnya.

c. Dinas Anggaran dan PKBL

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan penyusunan, pengendalian dan pelaporan anggaran, pengelolaan penyaluran dana PKBL melalui proses seleksi yang tepat serta PKBL sehingga dapat dicapai tingkat pengembalian dana program kemitraan serta asas manfaat yang paling optimal bagi mitra binaan perusahaan.

d. Dinas Gudang Persediaan

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan, dan melaporkan kegiatan pengelolaan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran barang persediaan di gudang, beserta administrasi pendukungnya.

e. Dinas Inkaso

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan penagihan atau penagihan piutang dari para pengguna jasa perusahaan.

7. Divisi Personalia dan Umum

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan personalia bandar udara, ketatausahaan kantor, Pelayanan Umum dan Hukum, Sistem Informasi Manajemen (SIM) Data dan laporan (TAPOR), serta Hubungan Masyarakat (HUMAS).

Divisi Personalia dan Umum Terdiri dari tiga dinas yaitu:

a. Dinas Personalia

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan perencanaan dan pengembangan personalia serta administrasi personalia.

b. Dinas Umum dan Hukum

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan ketatausahaan kantor,

pengadaan barang dan jasa, pelayanan dan penyiapan fasilitas umum kantor, pelayanan kerumahtanggan kantor yang meliputi jamuan dinas, keprotokolan dan pengurusan perjalanan dinas, penyiapan peraturan, perikatan perjanjian dan kerjasama serta bantuan hukum.

c. Dinas Sim, Tapor dan Humas

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan SIM sebagai alat bantu untuk percepatan dan ketepatan pengembalian keputusan manajemen, termasuk perangkat keras dan perangkat lunaknya, kegiatan pengumpulan, pengelolaan, penyajian data dan laporan serta hubungan masyarakat guna menciptakan citra positif kantor PT.Angkasa Pura I (PERSERO) Cabang Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

8. Airport Duty Manager

Aiport Duty Manager yang terdiri dari lima orang, merupakan staf fungsional yang menyelenggarakan kegiatan pengawasan, kordinasi dan penanggulangan masalah pelayanan operasional kebandarudaraan selama waktu berlangsungnya kegiatan operasioanal pelayanan jasa kebandarudraan terjamin selalu berkualitas dan bernilai komersil tinggi sesuai dengan ketentuannya. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya Airport Duty Manager bertanggung jawab kepada General Manager.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok perusahaan, General Manager, para Kepala Divisi, para Kepala Dinas dan ADM wajib menerapkan prinsip

koordinasi, integrasi, sinkronisasi, baik dalam lingkungan masing-masing maupun dengan satuan organisasi lain diluar perusahaan sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Dalam menyampaikan laporan kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada satuan-satuan organisasi lain yang fungsional memiunyai hubungan kerja.

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 24. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian

Penulis memfokuskan pada praktek sumber daya manusia, dengan berdasarkan pada variabel pendidikan dan pelatihan. Sebagai data awal, penulis mencantumkan data pegawai pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut

disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	23	46
2	Perempuan	27	54
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 penelitian yang dilakukan terhadap 50 orang responden, sebanyak 23 orang responden atau sebesar 46% adalah laki-laki dan sebesar 27 orang responden atau sebesar 54% adalah perempuan.

2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun dan > 50 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan kelompok umurnya.

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30 tahun	19	38
2	31-40 tahun	17	34
3	41-50 tahun	10	20
4	> 50 tahun	4	8
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 38%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 34%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20% dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 8%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 50 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan sebagai berikut:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	3	6
2	Diploma	12	24
3	Sarjana	33	66
4	Pascasarjana	2	4
Total		50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 66%, pada tingkat pendidikan diploma sebanyak 12 orang responden atau sebesar 24%, tingkat pendidikan SLTA sebanyak 3 orang atau sebesar 6%, dan tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 2 orang atau sebesar 4%..

4. Lama Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah lama bekerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu umur < 5 tahun, umur 5-10 tahun, dan umur > 10 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden berdasarkan masanya bekerja.

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 5 tahun	20	40
2	5-10 tahun	25	50
3	> 10 tahun	5	10
Total		50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 40%, responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 50% dan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 10%.

4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut:

1. Variabel X1 : Pendidikan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

TABEL 4.6
BERSEMANGAT (ANTUSIAS) DALAM MENGIKUTI PENDIDIKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	7	14
2	Setuju	42	84
3	Netral	1	2
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 14% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bersemangat (antusias) dalam mengikuti pendidikan, 42 responden atau sebesar 84% menyatakan setuju, dan 1 responden atau sebesar 2% menyatakan netral.

TABEL 4.7
PARTISIPATIF AKTIF DALAM KEGIATAN PENDIDIKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	6
2	Setuju	42	84
3	Netral	5	10
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 6% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan berpartisipasi aktif

dalam kegiatan selama pendidikan, 42 responden atau sebesar 84% menyatakan setuju, dan 5 responden atau sebesar 10% menyatakan netral.

TABEL 4.8
MATERI PENDIDIKAN SESUAI KEBUTUHAN PEKERJAAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	22
2	Setuju	38	76
3	Netral	1	2
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan mendapat materi pendidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, 38 responden atau sebesar 76% menyatakan setuju, dan 1 responden atau sebesar 2% menyatakan netral.

TABEL 4.9
MATERI MEMUDAHKAN Pengerjaan TUGAS

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	18
2	Setuju	40	80
3	Netral	1	2
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 memperlihatkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 18% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan materi yang diberikan dalam pendidikan memudahkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, 40

responden atau sebesar 80% menyatakan setuju, dan 1 responden atau sebesar 2% menyatakan netral.

TABEL 4.10
METODE PENDIDIKAN MEMUDAHKAN Pengerjaan TUGAS

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	7	14
2	Setuju	38	76
3	Netral	5	10
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 14% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan metode yang digunakan dalam pendidikan memudahkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, 38 responden atau sebesar 76% menyatakan setuju, dan 5 responden atau sebesar 10% menyatakan netral.

TABEL 4.11
PENERAPAN MATERI PENDIDIKAN DALAM PEKERJAAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	19	38
2	Setuju	31	62
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 memperlihatkan bahwa sebanyak 19 responden atau sebesar 38% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan menerapkan apa

yang diajarkan selama pendidikan dalam pekerjaan, dan 31 responden atau sebesar 62% menyatakan setuju.

TABEL 4.12
NYAMAN SAAT PENDIDIKAN DIBERIKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	22	44
2	Setuju	28	56
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 44% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan nyaman saat pendidikan diberikan, dan 28 responden atau sebesar 56% menyatakan setuju.

TABEL 4.13
**PENDIDIKAN BERMANFAAT UNTUK MENINGKATKAN
KEMAMPUAN DAN KETRAMPILAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	33	66
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 memperlihatkan bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 34% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pendidikan yang didapat sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan , dan 33 responden atau sebesar 66% menyatakan setuju.

2. Variabel X2 : Pelatihan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

TABEL 4.14
BERSEMANGAT DALAM MENGIKUTI (ANTUSIAS) PELATIHAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	22
2	Setuju	39	78
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bersemangat dalam mengikuti (antusias) pelatihan, dan 39 responden atau sebesar 78% menyatakan setuju.

TABEL 4.15
BERPARTISIPASI AKTIF DALAM KEGIATAN-KEGIATAN SELAMA PELATIHAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	15	30
2	Setuju	33	66
3	Netral	2	4
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 15 responden atau sebesar 30% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan berpartisipasi aktif

dalam kegiatan-kegiatan selama pelatihan, 33 responden atau sebesar 66% menyatakan setuju, dan 2 responden atau sebesar 4% menyatakan netral.

TABEL 4.16
MENDAPATKAN MATERI PELATIHAN SESUAI DENGAN
PELATIHAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	22
2	Setuju	37	74
3	Netral	2	4
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan pelatihan, 37 responden atau sebesar 74% menyatakan setuju, dan 2 responden atau sebesar 4% menyatakan netral.

TABEL 4.17
MATERI YANG DIBERIKAN MEMUDAHKAN Pengerjaan
TUGAS

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	22
2	Setuju	34	68
3	Netral	5	10
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan materi yang

diberikan dalam pelatihan memudahkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, 34 responden atau sebesar 68% menyatakan setuju, dan 5 responden atau sebesar 10% menyatakan netral.

TABEL 4.18
MAMPU MENGAPLIKASIKAN MATERI/TEORI YANG TELAH
DITERIMA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	10
2	Setuju	41	82
3	Netral	4	8
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 10% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan mampu mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan, 41 responden atau sebesar 82% menyatakan setuju, dan 4 responden atau sebesar 8% menyatakan netral.

TABEL 4.19
SETELAH MENGIKUTI PELATIHAN, DAPAT MENYELESAIKAN
PEKERJAAN DENGAN CEPAT DAN TEPAT SESUAI DENGAN
KETENTUAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	10
2	Setuju	25	50
3	Netral	20	40
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 memperlihatkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 10% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan setelah mengikuti pelatihan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan, 25 responden atau sebesar 50% menyatakan setuju, dan 20 responden atau sebesar 40% menyatakan netral.

TABEL 4.20
EVALUASI PELATIHAN DAPAT MEMBANTU MENJADI LEBIH
TERLATIH DAN TERAMPIL DALAM BEKERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	14	28
2	Setuju	34	68
3	Netral	2	4
Total		50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 memperlihatkan bahwa sebanyak 14 responden atau sebesar 28% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan evaluasi pelatihan dapat membantu menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja, 34 responden atau sebesar 68% menyatakan setuju, dan 2 responden atau sebesar 4% menyatakan netral.

TABEL 4.21
BERPARTISIPASI AKTIF DALAM KEGIATAN-KEGIATAN
SELAMA PELATIHAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	14	28
2	Setuju	34	68
3	Netral	2	4
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 memperlihatkan bahwa sebanyak 14 responden atau sebesar 28% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama pelatihan, 34 responden atau sebesar 68% menyatakan setuju, dan 2 responden atau sebesar 4% menyatakan netral.

TABEL 4.22
MENDAPATKAN MATERI PELATIHAN SESUAI DENGAN
KEBUTUHAN KERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	10
2	Setuju	42	84
3	Netral	3	6
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 memperlihatkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 10% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, 42 responden atau sebesar 84% menyatakan setuju, dan 3 responden atau sebesar 6% menyatakan netral.

3. Variabel Y : Kinerja Karyawan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

TABEL 4.23
MERASA SENANG DAN PUAS DENGAN HASIL KERJA YANG
DICAPAI

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	16	32
2	Setuju	32	64
3	Netral	2	4
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 memperlihatkan bahwa sebanyak 16 responden atau sebesar 32% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang dicapai, 32 responden atau sebesar 64% menyatakan setuju, dan 2 responden atau sebesar 4% menyatakan netral.

TABEL 4.24
PEKERJAAN SAAT INI SUDAH SESUAI DENGAN KETRAMPILAN
YANG DIMILIKI

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	26
2	Setuju	37	74
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 memperlihatkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 26% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pekerjaan saat ini

sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki dan 37 responden atau sebesar 74% menyatakan setuju.

TABEL 4.25
MENELITI KEMBALI TUGAS SEBELUM DIKUMPULKAN DAN
DILANJUTKAN KE UNIT LAIN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	20	40
2	Setuju	29	58
3	Netral	1	2
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 memperlihatkan bahwa sebanyak 20 responden atau sebesar 40% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan meneliti kembali tugas sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan ke unit lain, 29 responden atau sebesar 58% menyatakan setuju, dan 1 responden atau sebesar 2% menyatakan netral.

TABEL 4.26
MAMPU MENYELESAIKAN PEKERJAAN YANG DIBERIKAN
ATASAN DALAM WAKTU YANG TELAH DITENTUKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	12	24
2	Setuju	33	66
3	Netral	5	10
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 memperlihatkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 24% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan, 33 responden atau sebesar 66% menyatakan setuju, dan 5 responden atau sebesar 10% menyatakan netral.

TABEL 4.27
DALAM KERJA BERUSAHA MENCAPAI HASIL KERJA MELEBIHI
STANDAR KERJA YANG SUDAH DITETAPKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	22
2	Setuju	33	66
3	Netral	6	12
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 memperlihatkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan dalam kerja berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan, 33 responden atau sebesar 66% menyatakan setuju, dan 6 responden atau sebesar 12% menyatakan netral.

TABEL 4.28
MENJALANKAN TARGET KERJA YANG DITETAPKAN
ORGANISASI PENUH DENGAN PERHITUNGAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	6
2	Setuju	41	82
3	Netral	6	12
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 6% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan, 41 responden atau sebesar 82% menyatakan setuju, dan 6 responden atau sebesar 12% menyatakan netral.

TABEL 4.29
MENTAATI PERATURAN YANG BERLAKU DIINSTANSI

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	26
2	Setuju	34	68
3	Netral	3	6
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 memperlihatkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 26% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan mentaati peraturan yang berlaku di instansi, 34 responden atau sebesar 68% menyatakan setuju, dan 3 responden atau sebesar 6% menyatakan netral.

TABEL 4.30
BERPIKIR KREATIF GUNA KEPENTINGAN PEKERJAAN SANGAT
DIPERLUKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	32	64
3	Netral	1	2
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 memperlihatkan bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 34% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan, 32 responden atau sebesar 64% menyatakan setuju, dan 1 responden atau sebesar 2% menyatakan netral.

TABEL 4.31
BERTANGGUNG JAWAB DENGAN PEKERJAAN MASING-MASING
YANG TELAH DITETAPKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	33	66
	Total	50	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 memperlihatkan bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 34% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan dan 33 responden atau sebesar 66% menyatakan setuju.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS 24. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.30
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.723	.488		1.480	.146
PENDIDIKAN	.428	.112	.418	3.814	.000
PELATIHAN	.412	.101	.448	4.083	.000

Sumber Data: Data diolah, 2019

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,723 + 0,428X_1 + 0,412X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 0,723 yang artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan atau variabel independen (pendidikan dan pelatihan) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah meningkat sebesar 0,723.

2. Koefisien regresi 0,428 yang diartikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel pendidikan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,428 satuan dengan asumsi X_2 konstan.
3. Koefisien regresi 0,412 yang diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,412 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

TABEL 4.31
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.506	.15300

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,506. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 50,6% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.32
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.220	2	.610	26.056	.000 ^b
	Residual	1.100	47	.023		
	Total	2.320	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 26,056 lebih besar dari Ftabel 3,195. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pendidikan dan pelatihan atau dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

TABEL 4.33
HASIL UJI T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X_1	3,814	2,011	0,000
X_2	4,083	2,011	0,000

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan simultan:

1. Variabel Pendidikan (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,814 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Pelatihan (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 4,083 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Dominan

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai t hitung = 4,083 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih besar dari nilai variabel pendidikan (X_1).

4.3.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai kinerja Y maka nilai koefisien konstanta sebesar 0,723 yang diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai Y adalah meningkat sebesar 0,723.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_1 yaitu pendidikan yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,814 dan t tabel sebesar 2,011 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini diasumsikan variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,428 yang diartikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X_1 meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,428 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_2 yaitu pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,083 dan t

tabel sebesar 2,011 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini diasumsikan variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,412 yang diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X_2 meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,412 satuan dengan asumsi X_1 .

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya Oleh Giovanni Taringan yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber daya manusia terhadap kinerja pada PT.PLN Cabang Binjai dimana hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut Cramer dan Howit signifikan berarti hasil riset yang signifikan berarti benar bukan karena kebetulan, jika riset memberikan hasil yang signifikan maka riset tersebut benar namun tidak harus berarti penting. Dan ciri- ciri dikatakan hasilnya signifikan apabila nilai T hitung lebih besar dari T tabel atau nilai signifikan $< 0,05\%$.

Tingkat signifikan dalam ilmu statistik dinyatakan dalam suatu angka dalam persen yang menunjukkan kemungkinan atau resiko kesalahan terhadap hasil pengujian yang dilakukan. Semakin kecil tingkat signifikan maka semakin kecil pula peluang kesalahan dari hasil pengujian yang dilakukan maka semakin tingkat keyakinan terhadap hasil pengujian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji program spss membuktikan bahwa variabel pelatihan merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya adanya motivasi atau arahan dari atasan agar para pegawai memiliki antusias yang tinggi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan.
2. Sebaiknya dilakukan evaluasi secara rutin terhadap para karyawan setelah dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel lini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

Alya, Syafika, 2018. **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia. Skripsi.**

Universitas Bosowa

Alfitriyani, 2017. **Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia. Skripsi.**

Universitas Bosowa

Barbaxette, 2016. **Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan** Penerbit: Pustaka Setia.

Bandung.

Chan, 2016. **Pelatihan Dan Pendidikan.** Penerbit: Pustaka Setia, Bandung.

Citra, Rahayu Ningsi. 2017. **Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Antam Pomala.** <http://sitedi.uho.ac.id> diakses pada 8 Maret 2019

Donni Juni Priansa, 2016. **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.**

Bandung Alfabeta

Edy Sutrisno, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta Kencana

Elisabeth, 2017. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi.**

Universitas Bosowa

Fenti Hikmawati, 2017. **Metodologi Penelitian.** Penerbit : Raja Grafindo

Persada, Depok

Gerry Desseler, 2015. **Sumber daya Manusia.** Jakarta Kencana

Kasmir, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)** Penerbit : Raja Grafindo Persada Depok.

Lagge, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta Kencana

Melayu Hasibuan, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta BumiKarsa

Mathis & Jackson, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Pustaka

Pelajar, Yogyakarta

Mohammad Najib, 2018. **Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan**. Bandung.

Noe Hollenbeck, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta BumiKarsa

Oemar Hamalik, 2015. **Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan**. Penerbit: Pustaka Setia, Bandung.

Pandi Afandi, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Zanafa Publishing, Yogyakarta.

Suparno, 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Tyson. 2016. **Jurnal Pendidikan dan Pelatihan**. diakses pada 8 maret 2019

<http://JurnalAdministrasibisnis> (JAB) Pengaruh Penilaian Kinerja(Media,neliti.com)diakses pada 8 Maret 2019

<http://JurnalPengembanganSumberDayaManusia.ac.id> diakses pada 8 Maret 2019

Cramer dan Howit, 2015. **Teori Signifikann**. Di akses pada 3 Agustus 2019

KUESIONER PENELITIAN :

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR

A. Identitas Responden

1. Jenis kelamin Anda : (a) Laki-laki (b) Perempuan
2. Usia : (a) 21-30 tahun (b) 31-40 tahun
(c) 41-50 tahun (d) 51-60 tahun
3. Tingkat pendidikan terakhir: (a) SLTA (b) Diploma
(c) Sarjana (d) Pasca sarjana
4. Lama Bekerja: (a) ≤ 5 tahun (b) 5 tahun-10 tahun (c) lebih dari 10 tahun

Bagian II Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda (\surd) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

VARIABEL (X1) : Pendidikan

No	Pernyataan	alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pendidikan					
2.	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama pendidikan					
3.	Saya mendapatkan materi pendidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
4.	Materi yang diberikan dalam pendidikan memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					
5.	Metode yang digunakan dalam pendidikan memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
6.	Saya menerapkan apa yang di ajarkan selama pendidikan dalam pekerjaan					
7.	Saya merasa nyaman saat pendidikan diberikan.					
8.	Pendidikan yang saya dapat sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya					

VARIABEL (X2) : Pelatihan

No	PERTANYAAN	alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bersemangat dalam mengikuti (antusias) Pelatihan					
2.	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama pelatihan.					
3.	Saya mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan pelatihan					
4.	Materi yang diberikan dalam pelatihan memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
5.	Setelah mengikuti pelatihan, Saya mampu mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan.					
6.	Setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan.					
7.	Evaluasi pelatihan dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja					
8.	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama pelatihan					
9.	Saya mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					

VARIABEL Y : KINERJA

No	PERTANYAAN	alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang di capai					
2.	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3.	Saya meneliti kembali tugas saya sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan ke unit lain.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan					
5.	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan					
6.	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan.					
7.	Saya mentaati peraturan yang berlaku di Instansi					
8.	Saya berfikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan.					
9.	Saya bertanggungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan.					

LAMPIRAN HASIL SPSS 24

REGRESI VARIABEL X1 DAN X2 TERHADAP Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PELATIHAN, PENDIDIKAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.506	.15300	1.628

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.220	2	.610	26.056	.000 ^b
	Residual	1.100	47	.023		
	Total	2.320	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	.723	.488		1.480	.146		
	PENDIDIKAN	.428	.112	.418	3.814	.000	.839	1.192
	PELATIHAN	.412	.101	.448	4.083	.000	.839	1.192

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PENDIDIKAN	PELATIHAN
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	40.586	.12	.27	.98
	3	.001	49.156	.88	.73	.02

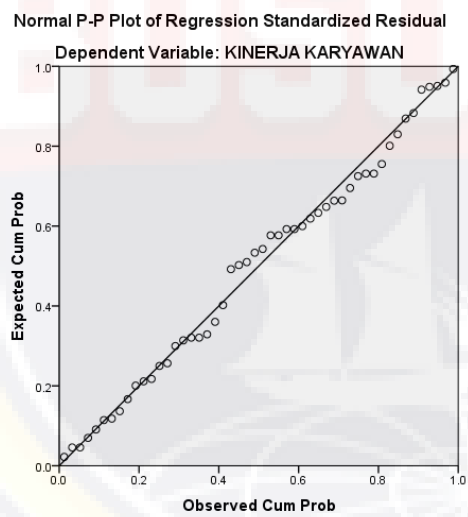
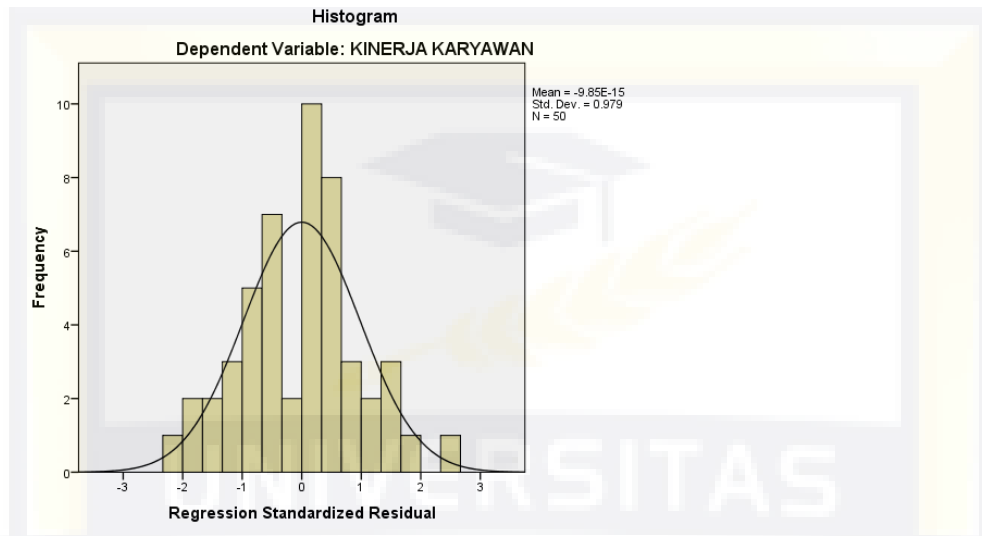
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.8959	4.6743	4.2186	.15779	50
Std. Predicted Value	-2.045	2.888	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.022	.068	.036	.011	50
Adjusted Predicted Value	3.9229	4.6478	4.2191	.15737	50
Residual	-.30799	.37870	.00000	.14985	50
Std. Residual	-2.013	2.475	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.124	2.521	-.002	1.012	50
Deleted Residual	-.34305	.39290	-.00051	.16008	50
Stud. Deleted Residual	-2.211	2.682	.000	1.033	50
Mahal. Distance	.049	8.826	1.960	1.882	50
Cook's Distance	.000	.171	.023	.034	50
Centered Leverage Value	.001	.180	.040	.038	50

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Charts



X1.7	Pearson Correlation	-.068	.089	-.306*	.239	.010	.468**	1	.470**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.641	.538	.031	.094	.946	.001		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	-.004	-.034	-.132	.028	-.318*	.569**	.470**	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.976	.815	.360	.845	.024	.000	.001		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total X1	Pearson Correlation	.379**	.516**	.335*	.623**	.310*	.584**	.549**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.017	.000	.029	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.682	.678	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.12	.385	50
X1.2	3.96	.402	50
X1.3	4.20	.452	50

X1.4	4.16	.422	50
X1.5	4.04	.493	50
X1.6	4.38	.490	50
X1.7	4.44	.501	50
X1.8	4.34	.479	50
Total X1	33.64	1.699	50

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total X1
X1.1	1.000	.163	.328	.256	-.026	-.030	-.068	-.004	.379
X1.2	.163	1.000	.270	.279	.214	.079	.089	-.034	.516
X1.3	.328	.270	1.000	.257	.055	-.074	-.306	-.132	.335
X1.4	.256	.279	.257	1.000	.263	.095	.239	.028	.623
X1.5	-.026	.214	.055	.263	1.000	-.064	.010	-.318	.310
X1.6	-.030	.079	-.074	.095	-.064	1.000	.468	.569	.584
X1.7	-.068	.089	-.306	.239	.010	.468	1.000	.470	.549
X1.8	-.004	-.034	-.132	.028	-.318	.569	.470	1.000	.455
Total X1	.379	.516	.335	.623	.310	.584	.549	.455	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	63.16	10.709	.276	.	.674
X1.2	63.32	10.304	.421	.	.657
X1.3	63.08	10.728	.210	.	.680
X1.4	63.12	9.944	.538	.	.641
X1.5	63.24	10.758	.171	.	.686
X1.6	62.90	9.847	.476	.	.643
X1.7	62.84	9.933	.433	.	.649
X1.8	62.94	10.302	.332	.	.664
Total X1	33.64	2.888	1.000	.	.487

Total	Pearson Correlation	.291*	.411**	.411**	.527**	.645**	.608**	.493**	.456**	.378**
X2	Sig. (2-tailed)	.040	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.694	.705	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.22	.418	50
X2.2	4.26	.527	50
X2.3	4.18	.482	50
X2.4	4.12	.558	50
X2.5	4.02	.428	50
X2.6	3.70	.647	50
X2.7	4.24	.517	50
X2.8	4.24	.517	50
X2.9	4.04	.402	50
Total X2	37.02	2.143	50

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total X2
X2.1	1.000	.105	.103	.059	.203	.173	-.060	-.060	-.175	.291
X2.2	.105	1.000	.053	.238	.157	.174	-.009	-.159	.142	.411
X2.3	.103	.053	1.000	.297	.279	.046	.151	-.095	-.038	.411
X2.4	.059	.238	.297	1.000	.246	.271	.110	-.031	-.113	.527
X2.5	.203	.157	.279	.246	1.000	.243	.254	.254	.232	.645
X2.6	.173	.174	.046	.271	.243	1.000	.037	.220	.204	.608
X2.7	-.060	-.009	.151	.110	.254	.037	1.000	.466	.149	.493
X2.8	-.060	-.159	-.095	-.031	.254	.220	.466	1.000	.345	.456
X2.9	-.175	.142	-.038	-.113	.232	.204	.149	.345	1.000	.378
Total X2	.291	.411	.411	.527	.645	.608	.493	.456	.378	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	69.82	17.498	.198	.	.693
X2.2	69.78	16.787	.301	.	.682
X2.3	69.86	16.898	.312	.	.682
X2.4	69.92	16.157	.423	.	.667
X2.5	70.02	16.183	.580	.	.659
X2.6	70.34	15.413	.499	.	.653
X2.7	69.80	16.449	.393	.	.672
X2.8	69.80	16.612	.352	.	.677
X2.9	70.00	17.224	.294	.	.686
Total X2	37.02	4.591	1.000	.	.562

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.04	18.366	4.286	10

VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL Y

Correlations

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.031	.192	.202	.039	-.014	.085	-.110	-.220	.334 [*]
	Sig. (2-tailed)		.831	.181	.159	.786	.921	.555	.447	.125	.018
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.031	1	.005	.256	.135	.302 [*]	.034	.255	.056	.496 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.831		.971	.073	.350	.033	.812	.074	.700	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.192	.005	1	.090	.007	.194	.086	-.006	.204	.457 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.181	.971		.533	.964	.177	.551	.967	.155	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.202	.256	.090	1	.387 ^{**}	.456 ^{**}	-.027	-.017	-.103	.594 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.159	.073	.533		.005	.001	.854	.908	.477	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.039	.135	.007	.387 ^{**}	1	.356 [*]	-.132	-.041	-.051	.461 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.786	.350	.964	.005		.011	.362	.777	.723	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	-.014	.302 [*]	.194	.456 ^{**}	.356 [*]	1	-.126	.090	-.099	.526 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.921	.033	.177	.001	.011		.383	.534	.496	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.085	.034	.086	-.027	-.132	-.126	1	.060	.207	.313 [*]
	Sig. (2-tailed)	.555	.812	.551	.854	.362	.383		.681	.148	.027
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	-.110	.255	-.006	-.017	-.041	.090	.060	1	.379 ^{**}	.391 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.447	.074	.967	.908	.777	.534	.681		.007	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.9	Pearson Correlation	-.220	.056	.204	-.103	-.051	-.099	.207	.379 ^{**}	1	.334 [*]
	Sig. (2-tailed)	.125	.700	.155	.477	.723	.496	.148	.007		.018
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total Y	Pearson Correlation	.334 [*]	.496 ^{**}	.457 ^{**}	.594 ^{**}	.461 ^{**}	.526 ^{**}	.313 [*]	.391 ^{**}	.334 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.001	.000	.001	.000	.027	.005	.018	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.668	.651	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.28	.536	50
Y.2	4.26	.443	50
Y.3	4.38	.530	50
Y.4	4.14	.572	50
Y.5	4.10	.580	50
Y.6	3.94	.424	50
Y.7	4.20	.535	50
Y.8	4.32	.513	50
Y.9	4.34	.479	50
Total Y	37.96	2.000	50

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total Y
Y.1	1.000	.031	.192	.202	.039	-.014	.085	-.110	-.220	.334
Y.2	.031	1.000	.005	.256	.135	.302	.034	.255	.056	.496
Y.3	.192	.005	1.000	.090	.007	.194	.086	-.006	.204	.457

Y.4	.202	.256	.090	1.000	.387	.456	-.027	-.017	-.103	.594
Y.5	.039	.135	.007	.387	1.000	.356	-.132	-.041	-.051	.461
Y.6	-.014	.302	.194	.456	.356	1.000	-.126	.090	-.099	.526
Y.7	.085	.034	.086	-.027	-.132	-.126	1.000	.060	.207	.313
Y.8	-.110	.255	-.006	-.017	-.041	.090	.060	1.000	.379	.391
Y.9	-.220	.056	.204	-.103	-.051	-.099	.207	.379	1.000	.334
Total Y	.334	.496	.457	.594	.461	.526	.313	.391	.334	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	71.64	14.847	.208	.	.663
Y.2	71.66	14.433	.405	.	.643
Y.3	71.54	14.335	.343	.	.646
Y.4	71.78	13.604	.489	.	.624
Y.5	71.82	14.191	.335	.	.646
Y.6	71.98	14.387	.443	.	.640
Y.7	71.72	14.940	.186	.	.666
Y.8	71.60	14.653	.275	.	.655
Y.9	71.58	14.942	.222	.	.662
Total Y	37.96	3.998	1.000	.	.454

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.92	15.993	3.999	10

DISTRIBUSI FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	46.0	46.0	46.0
	Perempuan	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 thn	19	38.0	38.0	38.0
	31 - 40 thn	17	34.0	34.0	72.0
	41 - 50 thn	10	20.0	20.0	92.0
	> 50 thn	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	6.0	6.0	6.0
	Diploma	12	24.0	24.0	30.0
	Sarjana	33	66.0	66.0	96.0
	Pascasarjana	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 thn	20	40.0	40.0	40.0
	5 - 10 thn	25	50.0	50.0	90.0
	> 10 thn	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	42	84.0	84.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.0	10.0	10.0
	S	42	84.0	84.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	38	76.0	76.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	40	80.0	80.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.0	10.0	10.0
	S	38	76.0	76.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	62.0	62.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	56.0	56.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	66.0	66.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	78.0	78.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	33	66.0	66.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	37	74.0	74.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.0	10.0	10.0
	S	34	68.0	68.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.0	8.0	8.0
	S	41	82.0	82.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	N	20	40.0	40.0	40.0
	S	25	50.0	50.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	34	68.0	68.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	34	68.0	68.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.0	6.0	6.0
	S	42	84.0	84.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	32	64.0	64.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	74.0	74.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	29	58.0	58.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.0	10.0	10.0
	S	33	66.0	66.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	12.0	12.0	12.0
	S	33	66.0	66.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	12.0	12.0	12.0
	S	41	82.0	82.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.0	6.0	6.0
	S	34	68.0	68.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	32	64.0	64.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	66.0	66.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

