

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Dalam jurnal Agung Prihantoro (2012:79) menjelaskan, “sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Dalam jurnal Dedik Tri Istiantara (2019:94) Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Perkembangan bisnis transportasi udara dewasa ini menunjukkan prospektif yang menggembirakan, baik ditingkat nasional maupun skala internasional. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan penerbangan terjadwal dan meningkatnya frekuensi penerbangan di Bandar udara

Indonesia . Sesuai dengan kondisi alam Indonesia, dimana terdiri dari belasan ribu pulau maka transportasi udara menjadi pilihan utama dibandingkan dengan moda transportasi lain (laut dan darat) karena transportasi udara memiliki keunggulan dilihat dari sisi waktu yang lebih cepat dan kenyamanan yang didapat bagi para pengguna jasanya.

Bandar Udara Andi Jemma Masamba merupakan Bandar Udara yang terletak di Kabupaten Luwu Utara Sulawesi Selatan yang berjarak 480 Km dari Kota Makassar. Dewasa ini Bandar Udara Andi Jemma Masamba menyelenggarakan penerbangan perintis penumpang maupun kargo, dengan rute Masamba-Seko dan Masamba-Rampi. Pengelolaan Bandar Udara Andi Jemma terus melakukan berbagai peningkatan fasilitas demi menunjang pelayanan Bandar Udara secara maksimal. Di samping itu, berbagai kegiatan dan usaha juga dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada terkhusus *Aviation Security (Avsec)*. Banyak yang berpikir bahwa Petugas *Aviation Security (Avsec)* itu sama petugas keamanan seperti di mall,gedung atau bank, padahal *Aviation Security (Avsec)* berbeda dengan petugas keamanan yang lain.

Petugas *Aviation Security (Avsec)* adalah petugas yang telah memiliki lisensi yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan penerbangan (Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor:SKEP/2765/XII/2010 Bab I butir 9). Petugas *Aviation Security (Avsec)* wajib memiliki lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Petugas (STKP) dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam lisensi tersebut dijelaskan kewenangan *Aviation Security (Avsec)*, jika sudah memiliki lisensi maka sudah dinyatakan memiliki kompetensi untuk

melaksanakan tugas pengamanan penerbangan oleh Direktorat Jendral Perhubungan Udara.

Untuk mendapatkan lisensi petugas *Aviation Security (Avsec)* harus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), pihak yang menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) harus mendapat persetujuan dari Direktorat Jendral Perhubungan Udara.

Tabel 1.1
Lisensi Petugas Aviation Security Bandar Udara Andi Jemma Masamba
Kabupaten Luwu Utara

No.	Jenis Kelamin	Memiliki License		Jumlah
		Ada	Tidak	
1.	Pria	19	2	20
2.	Wanita	2	3	6
Jumlah		21	5	26

Sumber : Pengelola Kepegawaian UPBU Andi Jemma Masamba 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 5 anggota personil *Aviation Security (Avsec)* belum memiliki lisensi atau surat tanda kecakapan petugas. Hal demikian dapat mempengaruhi jalannya proses keamanan penerbangan yang ada. Dikarenakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya personil harus mampu mengetahui prosedur-prosedur keamanan penerbangan. Fenomena selanjutnya yang terjadi dilapangan adalah personil yang telah mengikuti diklat di nilai kurang profesional atau kurang menerapkan pelatihan yang telah didapatkan. Petugas berangapan rata-rata penumpang adalah penumpang yang sering menggunakan jasa penerbangan di Bandar udara maka sikap percaya personil kepada penumpang sehingga tidak perlu lagi melaksanakan prosedur pemeriksaan keamanan penerbangan.

Dalam menjalankan tugasnya petugas *Aviation Security (Avsec)* juga

memilik pedoman yang terdapat pada regulasi penerbangan, baik nasional maupun internasional. *International Civil Aviation Organisation (ICAO)* merupakan sebuah organisasi penerbangan sipil internasional dibawah PBB.

International Civil Aviation Organisation (ICAO) mempunyai aturan-aturan penerbangan yang disebut *Annex*. Aturan Keamanan Penerbangan terdapat di *Annex 17 Security – Safeguarding International Civil Aviation Against Acts of Unlawful Interference*. Jadi setiap negara yang menjadi anggota *International Civil Aviation Organisation (ICAO)* harus mematuhi aturan yang dibuat oleh *ICAO* tersebut.

Pada organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, karyawan harus mampu memberikan kepuasan terhadap jasa pelayanan yang dihasilkan. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 1.2
Strata Pendidikan Petugas Aviation Security Bandar udara Andi Jemma
Masamba Kabupaten Luwu Utara

No.	Jenis Kelamin	Strata Pendidikan			Jumlah
		SMA	D3	S1	
1.	Pria	17	0	3	20
2.	Wanita	4	0	2	6
Jumlah		21	0	5	26

Sumber : Pengelola Kepegawaian UPBU Andi Jemma Masamba 2020

Fenomena yang ada terkait strata pendidikan di lingkungan Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu utara terkhusus pada *Avation Security (AVSEC)* selain pada posisi ini didominasi pegawai kontrak dan mempunyai latar belakang pendidikan yang didominasi pula tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) serta ada beberapa hanya ijazah paket C, sehingga kurang cakap dan

kreatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai masih bersifat pasif, ini terlihat dari pegawai yang hanya menerima perintah saja, tidak ada inisiatif yang menunjang untuk berbuat lebih bagi organisasi.

Demi menyikapi permasalahan ini guna meningkatkan keamanan dan kenyamanan bandara, manajemen Bandar Udara Andi jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara telah mengadakan Pelatihan *Basic Aviation Security (Avsec)* yang di selenggarakan oleh Balai Diklat Akademi Teknik Keselamatan dan Keamanan Penerbangan (ATKP Makassar) yang di selenggarakan di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara pada tahun 2018, namun *output* dari pelatihan tersebut tidak secara penuh di implementasikan oleh seluruh petugas *Aviation Security (Avsec)* yang telah mengikuti pelatihan *Basic Avsec* tersebut, karena pola pikir yang tidak mumpuni untuk mengetahui maksud dan tujuan di selenggarakannya pelatihan tersebut.

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Susanto, 2019). Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah

melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara *continue* terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Petugas *Aviation Security (Avsec)* di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai *Aviation Security (Avsec)* di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara?

2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai *Aviation Security (Avsec)* di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai *Aviation Security (Avsec)* Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis apakah Pelatihan berpengaruh kinerja pegawai *Aviation Security (Avsec)* Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai *Aviation Security (Avsec)* Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.
2. Memberikan tambahan pengetahuan dan bukti empiris mengenai pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai *Aviation Security (Avsec)* Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.
3. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan tambahan referensi atau sebagai bahan masukan berupa *knowledge* kepada petugas Aviation Security (AVSEC) terkhusus petugas Aviation Security (AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba, agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan

2.1.1 Pengertian Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif. Sastrohadiwiryono dalam Ayu (Ayu, 2016) bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Artinya, pendidikan berhubungan dengan proses menambah pengetahuan umum serta pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Dalam artian, pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan yang sedang dilakukan.

Menurut Hardjana yang dikutip dalam jurnal Fajar Saranani (2015:29) Pendidikan pada umumnya merupakan usaha yang sengaja diatur dan dilakukan secara sistematis dan terus menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkat dalam rangka untuk memberikan, tumbuh, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai-nilai, keterampilan atau keahlian yang diinginkan dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang memajukan timbulnya budi pekerti seperti kekuatan batin dan karakter yang dilakukan untuk menyiapkan individu agar mampu

mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki dinamika masa yang akan datang.

2.1.2 Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Idris Sahara dalam jurnal Nurhayati Ali Hasan (2018:100) pendidikan secara umum dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Pendidikan Informal

Pendidikan ini diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis sejak seseorang lahir sampai saat ini.

2. Pendidikan Formal

Pendidikan formal didapat di sekolah yang teratur, sistematis, mempunyai jenjang dan yang dibagi menurut kurun waktu tertentu berlangsung dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.

3. Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, terarah dan terencana diluar kegiatan persekolahan. Cara penyampaian dan waktu yang dicapai serta komponen-komponen lainnya disesuaikan dengan keadaan peserta supaya mendapatkan hasil yang memuaskan

2.1.3 Indikator Pendidikan

Pendapat Mamahit 2019 dalam jurnal Andi Rasma Ayu (2016:289) menyatakan bahwa indikator pendidikan adalah :

1. Pengalaman Akademis
2. Wawasan

3. Pengembangan sikap

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Menurut Hardjana dalam jurnal Fajar Saranani (2015:29) Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan diserahkan kepada mereka. Pelaksanaan variabel pelatihan terdiri dari sesuai dengan tugas pelatihan, metode pelatihan, guru atau instruktur, fasilitas pelatihan, dukungan dari lembaga-lembaga dan materi pelatihan.

Hamalik 2007 dalam jurnal Andi Rasma Ayu (2016:288) mengemukakan Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi

Evert Pandi Manang (2017) Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam jurnal Hidayat dan Nurasyiah (2017:72) Simamora (2010:29) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan
- c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.2.3 Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

- a. Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
- b. Penguasaan materi Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

- a. Semangat mengikuti pelatihan hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
- b. Seleksi, sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

- a. Sesuai tujuan materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b. Sesuai komponen peserta materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

- c. Penetapan sasaran materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

- a. Pensosialisasian tujuan metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- b. Memiliki sasaran yang jelas agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Meningkatkan keterampilan Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Wibowo (2011) dalam jurnal Ayu (2016:290) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Bila dilihat lebih dalam sebenarnya kinerja

mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan pemaparan definisi diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sejalan dengan perkembangan suatu perusahaan maka usaha-usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Namun tidak bisa dihindari terdapat pula tantangan atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam jurnal Natalia Susanto (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Dalam Jurnal Annisa Rahmayani dan Hafrizal Okta (2016:7) indikator kinerja menurut Robbins dan Judge (2006) terdiri dari :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dalam menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andi Rasma Ayu, Gunawan, Harifuddin (2016) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol	Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja	Analisa data menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

	Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng			<p>pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.</p> <p>motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.</p> <p>pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.</p>
2.	Fatmasari Endayani, Djahmur Hamid, Mochamad Djudi (2015) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja	Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja yang terdiri dari Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan mempunyai

	dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)		deskriptif, analisis inferensial, dan multiple regression analysis. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh.	pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.
3.	Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, Mac D.B. Walangitan (2017) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado		Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado, Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado,

				Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado.
4.	Miranda Diah Ratnasari, Bambang Swasto Sunuharyo (2018) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)	Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja	teknik <i>proportion al random sampling.</i>	Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,309 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,540 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000, dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan

				<p>koefisien beta sebesar 0,514 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Kemudian pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,192 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,012, sedangkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,267 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002.</p>
5.	Riri Ainun Mardiah Harahap, Anita Silvanita (2016) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung	Pelatihan, Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung secara simultan memiliki Fhitung adalah 2.571 dengan tingkat signifikansi

				0,025. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2.571 > 2,210$) dan tingkat signifikansinya $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_7 diterima yang artinya variabel Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.
6.	Sunaryo (2016) Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan	Pendidikan, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisa data dengan menggunakan analisis regresi berganda	Hasil pengujian secara parsial dan simultan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja. Kemampuan Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan dalam menjelaskan kinerja

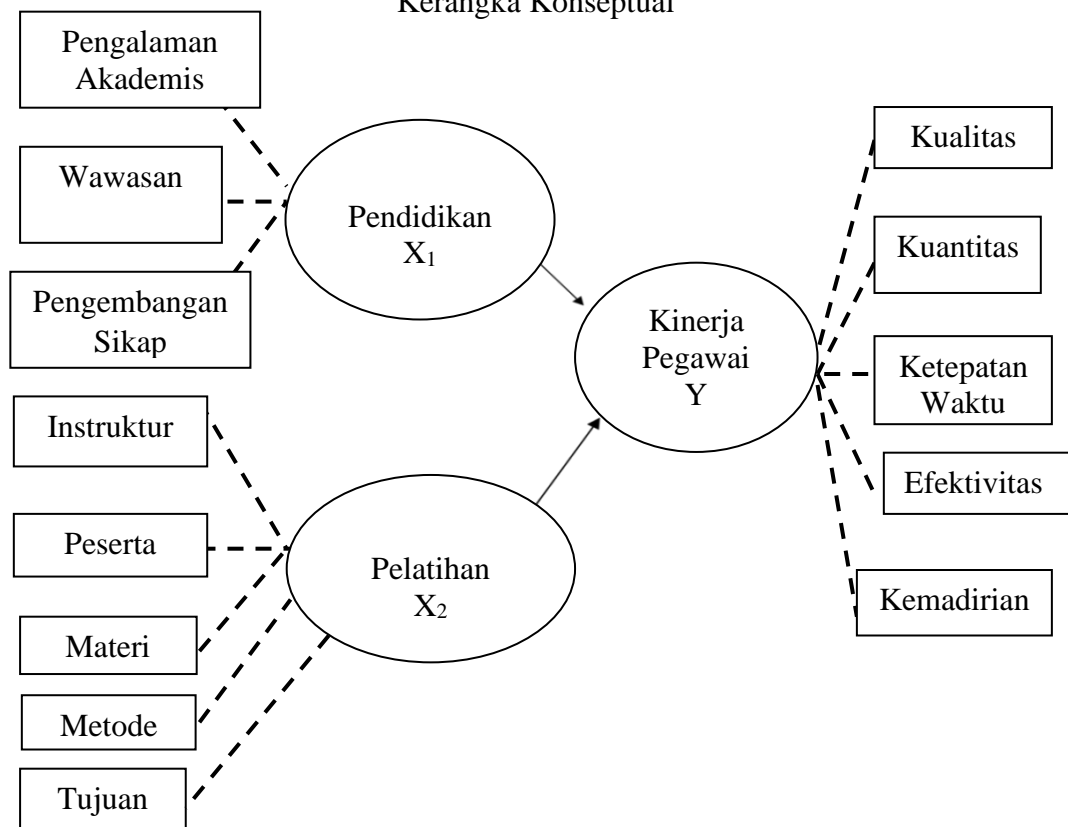
				adalah sebesar 43.7% sedangkan sisanya sebesar 56.3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
7.	Rahmatiah (2018) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong dan Gunung Kidul	Pendidikan, pelatihan, kinerja	Metode deksriptif-kualitatif.	Berdasarkan analisis data, hasil kinerja pengurus PGRI di kedua kabupaten tersebut meningkat ditandai dengan meningkatnya 5 aspek penguatan organisasi setelah dilakukan pendidikan dan pelatihan. Hasil lain adalah pengurus PGRI di tingkat cabang di kabupaten ikut termotivasi untuk memajukan organisasi.
8.	Riza Rezita (2015) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada	Pendidikan, Pelatihan, Kinerja	Uji prasyarat analisis dengan uji normalitas dan uji linieritas	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

	Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)		serta uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.	pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi (r_{xy}) sebesar 0,745, koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,555 dan diperoleh thitung sebesar 6,788 lebih besar dari ttabel ($6,788 > 2,026$). Berdasarkan koefisien determinasi (r^2_{xy}) 0,555 artinya 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan pegawai
9.	Danang Purnomo, I Putu Sudana, I GPB. Sasrawan Mananda (2016) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada	Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja	Analisis data menggunakan analisis jalur dengan jalur tunggal.	Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung dengan nilai koefisien 0,279.

	Kinerja Pramuwisata Bali			
10.	Samsuddin (2017) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel-Bar	Pendidikan, Pelatihan, Kinerja	Analisis regresi linier berganda.	Hasil menunjukkan bahwa: 1) pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) secara parsial yang berpengaruh paling dominan adalah pendidikan.

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Berdasarkan pemaparan diatas dan beberapa hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh pendidikan dalam meningkatkan kinerja pada petugas Aviation Security (Avsec) di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara
2. Diduga ada pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada petugas Aviation Security (Avsec) di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah melalui kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya, sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empirik di balik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mencocokkan antara realita empirik dengan teori yang berlaku dengan menggunakan pendekatan deskriptif.

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Whitney dalam Moh. Nazir (dalam Moleong, 2010:11) berpendapat bahwa metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan-hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

3.2 Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam hal ini sangatlah penting dan utama, hal ini seperti yang dikatakan Moleong (Ibid: 87) bahwa dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sendiri atau bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama. Sesuai dengan penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan adalah sangat penting dan diperlukan secara optimal.

Peneliti merupakan instrument kunci utama dalam mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data. Oleh karena itu peneliti juga harus terlibat dalam kehidupan orang-orang yang diteliti sampai pada tingkat keterbukaan antara kedua belah pihak. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mengumpulkan data yang dibutuhkan. Peneliti melakukan penelitian pada pegawai *Aviation Security* (*Avsec*) Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara, dan waktu pelaksanaan penelitian ini terhitung sejak September 2020 sampai November 2020.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer.

3.4.1 Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang di dapat dari hasil penyebaran kuesioner,observasi, dan wawancara kepada karyawan Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber utama, melainkan dari pihak-pihak lain ataupun dari data dokumentasi/arsip. Data ini meliputi data jumlah karyawan berdasarkan usia, pendidikan, lama bekerja, golongan dan jabatan, data penyebaran penempatan karyawan, data pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan, dan data lain yang menunjang penelitian ini.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 90), bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 51 pegawai.

3.5.2 Sampel

Sugiyono 2011 dalam jurnal Evert Fandi Mandang (2017:4329) mengatakan sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Sujarweni 2015 dalam jurnal Risma Dwi Komala dan Nellyaningsih (2017:333) sampel adalah bagian dari sejumlah

karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar-benar mewakili dan valid yaitu dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 26 orang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Wawancara

Bungin (2011) dalam jurnal Kartika Nur Kusuma (2016:368) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dan bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Dengan demikian, khas dari metode wawancara adalah terlibatnya dalam kehidupan informan. Dalam penelitian ini melakukan wawancara beberapa karyawan Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.

3.6.2 Kuesioner

Arikunto (2013) dalam jurnal Alwan dkk (2017:28) mengatakan Angket atau kuesioner adalah seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan kepada pegawai Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.

3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.7.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:38). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y).

1. Variabel bebas atau independen (X) “Merupakan Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Sugiyono (2011:61).
 - a. Pendidikan (X_1), Sastrohadiwiryono mengemukakan dalam jurnal Andi Rasma Ayu (2016:289) bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka
 - b. Pelatihan (X_2), Hamalik 2007 dalam jurnal Andi Rasma Ayu (2016:288) mengemukakan Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi
2. Variabel terikat atau dependen (Y) “Merupakan Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Sugiyono (2011:61).

Kinerja pegawai (Y), Wibowo (2011) dalam jurnal Ayu (2016:290) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

3.7.2 Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) sebagai variabel bebas serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Pendidikan	Pendidikan sebagai poin penting yang menunjang petugas Aviation Security di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dikarenakan tingkat pendidikan yang memadai mampu memperluas <i>knowledge management</i> dalam mengolah dan beradaptasi terhadap organisasi.	a. Pengalaman Akademis b. Wawasan c. Pengembangan Sikap

Pelatihan	Pelatihan pada petugas Aviation Security Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara merupakan hal penting dilakukan karena mengingat dalam menjalankan tugasnya wajib memiliki <i>licensi</i> /Surat Tanda Kecakapan Petugas (STKP) yang dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Perhubungan Udara.	<ul style="list-style-type: none"> a. Materi b. Tujuan c. Metode
Kinerja	Kinerja pada Petugas Aviation Security Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara terus ditingkatkan untuk menjawab tantangan masa depan terkhusus dalam bidang keamanan dan keselamatan penerbangan. Adanya Pelatihan berjenjang Petugas Aviation Security merupakan salah satu langkah yang ditempuh untuk terus meningkatkan kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian

3.8 Teknik Keabsahan Data

3.8.1 Uji Validitas

Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu merupakan data yang valid. Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan

dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Suharsimi dalam Riza Rezita (2015:58) mengatakan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Sugiyono dalam Riza Rezita (2015:59) Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

N : jumlah responden

$\sum X$: jumlah skor butir

$\sum Y$: jumlah skor total

$\sum X^2$: jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat dari skor total

$\sum XY$: jumlah perkalian antara skor butir dan skor total

3.8.2 Uji Realibitas

Selain harus valid, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas. Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur derajat konsistensi suatu

alat ukur. Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika alat pengukur tersebut dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan konsisten. Dalam menghitung reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Sugiyono dalam Riza Rezita (2015:59) Rumus *Cronbaach's Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya berbentuk skala. Rumus reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_i^2$: jumlah varian butir

S_t^2 : varian total

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. Regresi Linear Berganda adalah regresi Linear dimana sebuah variable terikat atau dependen (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variable bebas atau independen (X_1, X_2, \dots, X_n). Hasan dalam Verra Nitta Turere (2013:16) memberikan formulasi umum untuk menggambarkan Garis Regresi Berganda yang mengandung lebih dari 2 variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

e = Kesalahan residual (*error*)

3.9.2 Uji Hipotesis

3.9.2.1 Uji t (Parsial)

Sugiyono dalam Riza Rezita (2015:68) Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi antar variabel. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

r²: kuadrat koefisien korelasi.

3.9.2.2. Uji Koefisien Determinan

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa persen besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan dilakukan dengan mengkuadratkan

koefisien regresi (r_{xy}) dan dikalikan dengan 100%. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$KD = r_{xy} \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Bandar Udara Andi Jemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara

Bandar Udara Andi Jemma terletak di jantung Kota Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan. Bandar Udara ini telah beroperasi sejak jaman penjajahan yang merupakan bekas Jepang. Bandar Udara ini pun telah beberapa kali berganti nama dan terakhir untuk saat ini bernama Bandar Udara Andi Jemma.

Bandara Andi Jemma Masamba merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara yang tentunya secara administratif dan operasional berada di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, Kementerian Perhubungan. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia (PM 39 Tahun 2019), Pasal 5 Peran Bandar Udara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a meliputi:

- a. simpul dalam jaringan transportasi sesuai dengan hierarkinya;
- b. pintu gerbang kegiatan perekonomian;
- c. tempat kegiatan alih moda transportasi;
- d. pendorong dan penunjang kegiatan industri dan/atau perdagangan;

- e. pembuka isolasi daerah, pengembangan daerah perbatasan, dan penanganan bencana; dan
- f. prasarana memperkuat wawasan nusantara dan kedaulatan negara.

Bandar Udara Andi Jemma memainkan peranan penting sebagai tempat transportasi udara dan pendorong kemajuan ekonomi, mengingat kebutuhan masyarakat khususnya masyarakat Masamba, Seko dan Rampi akan akses transportasi di daerah tersebut. Bandar Udara Andi Jemma ini beroperasi mulai dari hari Senin sampai Sabtu, dengan rata-rata 4-6 kali penerbangan dalam sehari dan jasa yang diberikan yaitu pelayanan penumpang dan kargo. Tingginya arus pelayanan penumpang dan kargo Manajemen Kantor Unit Penyelenggara Bandara Udara (UPBU) Andi Jemma mencanangkan pengembangan Bandar Udara Andi Jemma. Saat ini proyek yang berlangsung yaitu perpanjangan landasan pacu/*runway* dari 900 Meter ke 1400 meter dengan harapan pesawat jenis ATR-72 dapat mendarat di Bandara ini.

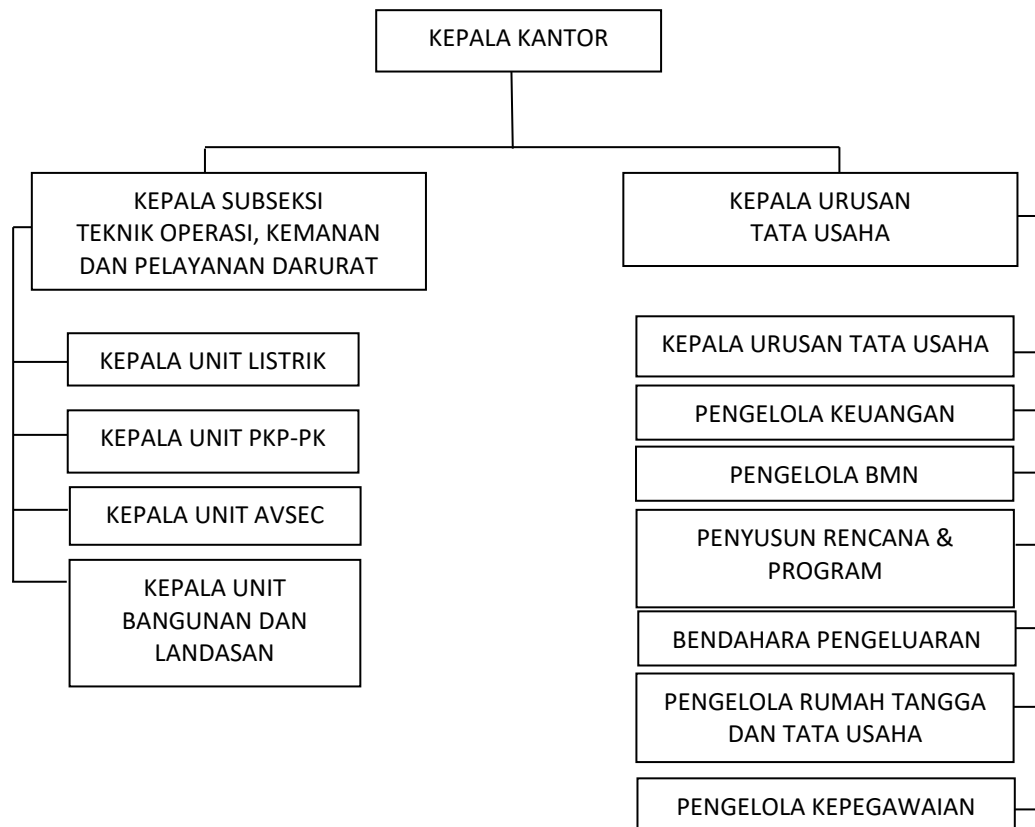
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Bandar Udara Andi Jemma Masamba

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM. 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bandar Udara Kementerian Perhubungan Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Bandara Kls. Andi Jemma sebagai berikut :

- a. Kedudukan : Kantor Unit Penyelenggara Andi Jemma (UPBU) Kls. III Andi Jemma merupakan unsur pelaksana pemerintahan yang bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Udara

- b. Tugas : Melaksanakan kegiatan keamanan dan keselamatan penerbangan serta pelayanan jasa Kebandarudaraan
- c. Fungsi : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :
 1. Penutupan operasional pada bandar udara dalam keadaan darurat;
 2. Penyusunan rencana, program, evaluasi dan pelaporan kegiatan pada bandar udara;
 3. Pelaksanaan kegiatan operasional keamanan dan keselamatan pada bandar udara;
 4. Pelaksanaan kegiatan operasional keamanan dan keselamatan angkutan udara;
 5. Pengawasan dan pengendalian keamanan dan keselamatan penerbangan;
 6. Pelayanan navigasi udara;
 7. Pelayanan jasa kebandarudaraan;
 8. Menyediakan, pengembangan dan perawatan, pemeliharaan fasilitas pokok dan fasilitas penunjang di bandar udara;
 9. Pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga bandar udara dan hukum.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Sumber : Pengelola Kepegawaian
Kantor UPBU Bandar Udara Andi Jemma Masamba

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini di tujukan kepada petugas *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 26 orang. Dalam karakteristik responden akan diuraikan mengenai identitas responden berdasarkan, Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan. Diharapkan dengan memperhatikan karakteristik responden, permasalahan pengaruh Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), terhadap variabel Dependen (Y) akan dapat

tergambarkan dengan lebih jelas. Berikut ini penyebaran responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1, 4.2, 4.3.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	20	77%
Perempuan	6	23%
Jumlah	26	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS September 2020

Dari table diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (81%) sedangkan perempuan sebanyak 5 orang (19%), hal ini menunjukkan bahwa rata-rata berjenis kelamin pada petugas *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba , Kabupaten Luwu Utara adalah laki-laki. Maka peranan laki-laki lebih mendominasi peran dan fungsi pada Unit *Aviation Security* (AVSEC) dibanding perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-39	22	85%
40-49	3	11%
50-59	1	4%
Jumlah	26	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS September 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia pada 21-39 tahun dengan persentase 85% yaitu sebanyak 22 responden. Kemudian responden usia 40-49 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 11%. Sementara itu responden yang berusia 50-59 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 4%. Hal ini berarti bahwa petugas *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara yang dominan adalah berumur 21-39 tahun. Dapat disimpulkan bahwa usia petugas *Aviation Security*

(AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara berada pada usia muda atau produktif.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	21	81%
S1	5	19%
Jumlah	26	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS September 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jenjang pendidikan SMA dengan persentase 85% yaitu sebanyak 22 responden. Kemudian responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 4 responden dengan persentase 15%. Hal ini berarti bahwa petugas *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara dominan jenjang pendidikannya SMA.

4.3 Keabsahan Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat yang di gunakan unuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen penelitian memiliki ketepatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Suharsimi: 2006 168), tinggi rendahnya validitas instrumen dapat menunjukkan sejauh mana data yang di gunakan tidak menyimpan dari gambaran variabel yang di maksud. Adapun ketentuan yang di gunakan dalam uji validitas data pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0.05) maka data di katakan valid.

b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0.05) maka data di katakan tidak valid.

Data dalam penelitian ini menggunakan 26 sampel dengan pembagian kuesioner terhadap petugas *avition security* Bandar udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja. Adapun hasil dalam uji validitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4
Uji validitas

Variabel	No item	<i>Corrected item total correlation</i>	$R_{tabel} (\alpha = 5\%) DF = n-2$	Keterangan
	X1.1	0,655	0,3882	Valid
	X1.2	0,620	0,3882	Valid
X1	X1.3	0,756	0,3882	Valid
	X1.4	0,434	0,3882	Valid
	X1.5	0,575	0,3882	Valid
	X2.1	0,778	0,3882	Valid
	X2.2	0,712	0,3882	Valid
	X2.3	0,517	0,3882	Valid
X2	X2.4	0,599	0,3882	Valid
	X2.5	0,644	0,3882	Valid
	X2.6	0,659	0,3882	Valid
	X2.7	0,610	0,3882	Valid
	X2.8	0,605	0,3882	Valid
	X2.9	0,638	0,3882	Valid
	Y.1	0,522	0,3882	Valid

Y	Y.2	0,572	0,3882	Valid
	Y.3	0,630	0,3882	Valid
	Y.4	0,532	0,3882	Valid
	Y.5	0,626	0,3882	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS September 2020

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel Pendidikan Pelatihan dan Kinerja pegawai yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Selain harus valid instrumen penelitian juga harus memenuhi standar reliabilitas. data atau kuesioner dapat di katakan *reable* jika nilai $(\alpha) > 0,6$. Responden dalam penelitian ini menggunakan 26 reponden adapun hasil ujinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Uji Reliabilitas X_1

Cronbach's Alpha	N of Items
0.810	5

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai variabel pendidikan (X_1) dengan 14 indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ ($0.810 > 0,6$) hal ini berarti bahwa indikator yang di gunakan dalam penelitian ini dapat di katakan variabel.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas X₂

Cronbach's Alpha	N of Items
0.886	9

Sumber : Hasil Olah Data SPSS September 2020

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai variabel pelatihan (X₂) dengan 9 indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (0.886 > 0,6) hal ini berarti bahwa indikator yang di gunakan dalam penelitian ini dapat di katakan variabel.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Y

Cronbach's Alpha	N of items
0.795	6

Sumber : Hasil Olah Data SPSS September 2020

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai variabel Kinerja (Y) dengan 5 indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (0.795 > 0,6) hal ini berarti bahwa indikator yang di gunakan dalam penelitian ini dapat di katakan variabel.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan spss. di mana analisis ini di lakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada petugas *avition security* (AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba kabupaten luwu utara.

Tabel. 4.8

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	9.493	5.698		1.666	.109
	TOTAL_X1	.377	.256	.229	1.475	.154
	TOTAL_X2	4.422	1.143	.602	3.868	.001

Sumber : Hasil Olah Data SPSS September 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka di peroleh hasil dengan persamaan sebagai berikut:

Dimana : $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$$Y = 9,493 + 0,377X_1 + 4,422X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Konstata sebesar 9,493 berararti bahwa jika variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) bernilai 0 maka kinerja pegawai bernilai 9,943
2. Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) adalah 0,377 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel X_1 sebesar 1% dan variabel lain di anggap konstan maka kinerja pegawai di anggap konstan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,377.
3. Koefisien regresi variabel pendidikan (X_2) adalah 4,422 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel X_2 sebesar 1% dan variabel lain di anggap konstan maka kinerja pegawai di anggap konstan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 4,422 .

4.4.2 Uji Hipotesis

1. Uji parsial (Uji T)

Uji parsial di gunakan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. pengujian di lakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} (signifikansi 5%) di mana jika $T_{hitung} > T_{tabel}$

Tabel. 4.9

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.493	5.698		1.666	.109
	TOTAL_X1	.377	.256	.229	1.475	.154
	TOTAL_X2	4.422	1.143	.602	3.868	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS September 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas maka di peroleh

1. Berdasarkan hasil uji diketahui nilai T_{hitung} variabel pendidikan X_1 yaitu 1,475. Dimana nilai T_{tabel} yang di dapatkan adalah 1,71387 ($1,475 < 1,71387$) dengan signifikansi ($0,154 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan berpengaruh tidak signifikan.
2. Berdasarkan hasil uji diketahui nilai T_{hitung} variabel pelatihan X_2 yaitu 3,868. Dimana nilai T_{tabel} yang di dapatkan adalah 1,71387 ($3,868 > 1,71387$) dengan signifikansi ($0,001 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan di gunakan untuk mengetahui apakah semua variabel dalam penelitian in mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan)

Tabel 4.10

Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.531	2	96.265	12.078	.000 ^b
	Residual	183.315	23	7.970		
	Total	375.846	25			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

pengujian di lakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} (signifikansi 5%) di mana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} yakni 12,078 dengan F_{tabel} sebesar 3,403 ($12,078 > 3,403$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

3. Uji R Determinasi

Uji ini di lakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dari setiap variabel independen dapat menerangkan variasi variabel dependen

Tabel 4.11

Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.470	2.823

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS September 2020

Dari tabel hasil uji di atas di peroleh bahwa kemampuan variabel independen (pendidikan dan pelatihan) mampu mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) di lihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,470 yang berarti variabel pendidikan dan pelatihan mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 47% , lalu sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai *Aviation security* di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara. di mana pada hasil uji menunjukkan bahwa T_{hitung} variabel pendidikan X_1 yaitu 1,475. Dimana nilai T_{tabel} yang di dapatkan adalah 1,71387 ($1,475 < 1,71387$) dengan signifikansi ($0,154 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan berpengaruh tidak signifikan. Dan memiliki arah positif di lihat dari nilai koeffisien yakni 0,377. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, Mac D.B. Walangitan (2017). Di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Gorge F Kneller menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam

jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai atau staf perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan yang bisa dilakukan dalam bentuk pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan oleh tingkat pendidikan seorang karyawan tidak menjamin kinerjanya dalam Bandar udara.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji diketahui variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Aviation security* di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara. Dimana nilai T_{hitung} variabel pelatihan X_2 yaitu 3,868. Dimana nilai T_{tabel} yang di dapatkan adalah 1,71387 ($3,868 > 1,71387$) dengan signifikansi ($0,001 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki arah positif di lihat dari nilai koefisien yakni 4,422. hal ini berarti bahwa kenaikan pelatihan akan di ikuti oleh kinerja pegawai secara signifikan. Pemberian pelatihan merupakan salah satu media yang mempengaruhi kinerja pegawai, pemberian pelatihan memiliki fungsi penting baik dari sisi pegawai merupakan sisi perusahaan. Pada sisi karyawan pemberian pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk lebih berkreaitifitas dan meningkatkan skill atau kemampuan pegawai. Sedangkan pada sisi perusaan

pemberian pelatihan berpengaruh secara langsung dengan kinerja kerja pegawai, maka dari itu pengelolannya perlu di tingkatkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja petugas aviation security (AVSEC) bandar Udara Andi Jemma Masamba kabupaten luwu utara. Berdasarkan atas hasil penelitian serta penjelasan sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas aviation security (AVSEC) di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara:
2. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas aviation security (AVSEC) di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.

5.2 Saran

1. Bagi petugas petugas *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba Agar melakukan program pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja petugas petugas *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu ;
2. Bagi petugas *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara untuk mengusulkan ke pimpinan dalam hal ini Kepala Bandar Udara untuk mengadakan pelatihan yang level lebih tinggi agar pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih profesional dalam

menjalankan tugasnya sebagai garda terdepan keamanan dan keselamatan penerbangan;

3. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan menambah variabel penelitian yang lebih lengkap lagi, kiranya mengambil sampel penelitian semua unit yang bekerja di Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten Luwu Utara.

DAFTAR RUJUKAN

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alwan. Hendri. M dan Darmaji. 2017. Faktor-Faktor Yang Mendorong Siswa MIA SMAN Mengikuti Bimbingan Belajar Luar Sekolah Di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. *Jurnal EduFisika* Vol. 02 No. 01 P-ISSN:2477-7935, E-ISSN. Hal : 2548-6225.
- Ayu, A. R. Fuddin, G. H. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajment* .
- Purnomo, D. Sudana, I. P. Mananda, I. GPB. S. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pramuwisata Bali. *Jurnal IPTA*.
- Agus, D. 1991. *Manajemen Prestasi*. Rajawali Press. Jakarta
- Tambunan, E. Dan Nainggolan, E. M. S. 2016. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Emerald Garden Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*. Hal : 1-14
- Triasmoko, D. dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Hal : 1-10
- Endayani, F. Hamid, D dan Djudi, M. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Saranani, F. 2015. Effect of Education and training to performace mediated career development inspectorate city employees Kendari, *The International Journal Of Engineering and Science (IJES)*.
- Leuhery, F dan Manuhutu, A. J. 2018. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis*. Hal:
- Ratnasari, M. D. Sunuharyo, B. S. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No.1. Hal :
- Puspitadewi, I. 2016. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jember. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/>. Hal: 1-17

- Prihantoro, A. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati), <http://jurnal.unimus.ac.id>. Hal : 78-98
- Kusuma, K. N. 2016. Studi Fenomenologi Sekssualitas Transgender Wanita di Samarinda. *PSIKOBORNEO*, 4 (2) : 362 – 373 ISSN 2477-2674, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.
- Rahmatiah. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong dan Gunung Kidul. *Jurnal SAP*. Hal : 285-293
- Harahap, R. A. M. dan Silvianita, A. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *e-Proceeding of Management* : Vol.3, No.2.
- Hasan, Nurhayati Ali 2018. Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Libria*, Vol. 10, No. 1, Juni 2018.
- Hidayat, Nurasyiah 2017. Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Bpr Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 No. 1 Januari 2017*.
- Istiantara , Dedik Tri 2019. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia Volume Iii Nomor 2 November 2019*.
- Risma Dwi Komala, Nellyaningsih, Dra., Mm 2017. Tinjauan Implementasi *Personal Selling* Pada Pt. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung Pada Tahun 2017. *E-Proceeding Of Applied Science* : Vol.3, No.2 Agustus 2017 | Page 330.
- Rezita, R. 2015. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Samsudin 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelBar. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Makassar
- Sartika, D. 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Hal : 1- 8

- Sogiana, M. B. 2018. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kic. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. Hal : 54-71
- Susanto, Natalia 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora Vol. 7, No. 1 (2019)*.
- Syaleh, H. 2017. Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Benefita*. Hal : 208-219
- Turere, V. N. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA Vol. 1 No.3*. Hal: 10 - 19