

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIT AIRPORT RECUE AND FIRE FIGHTING DI BANDARA SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR**

I wayan indra ari murti¹ Andi Irfan² Baharuddin³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

wayanindra.wi@gmail.com¹

ABSTRA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Unit Airport Recue And Fire Fighting di Bandara Sultan Hasaniddin Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 51 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu probabilitas atau sampel acak dengan teknik slovin, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini secara parsial variabel Pendidikan dan Pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Airport Recue And Fire Fighting di Bandara Sultan Hasaniddin Makassar, pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh.

Kata Kunci : Pendidikan, , Pelatihan dan kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan atau personel yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen – elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan dan pelanggan (Budiningtias, 2011)

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi. Karyawan *Airport Rescue And Fire Fighting* merupakan unsur dari perusahaan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan *Airport Rescue And Fire Fighting* sebagai garda terdepan dalam penyelamatan jiwa dan harta benda dari kejadian dan kecelakaan di bandar udara dan sekitarnya. Untuk memenuhi persyaratan yang diwajibkan oleh Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara, personel pelayanan *Airport Rescue And Fire Fighting* harus memiliki rating atau lisensi yang berlaku 2 (dua) tahun dan harus diperpanjang melalui diklat *recurrent* sesuai dengan ratingnya. Hal yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan di *Airport Rescue and Fire Fighting* Bandara Sultan Hasanuddin Makassar yaitu diklat *recurrent* dilakukan 2 tahun sekali , dimana jarak pelatihan terlampau jauh. Selain itu ada beberapa pegawai baru yang belum pernah terlibat dalam peristiwa keadaan darurat pesawat, sehingga harus lebih banyak mendapatkan pelatihan dan studi kasus.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Arep dan Tanjung (2008: 40) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsur manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Pendidikan

Menurut Edy Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada pegawai, karyawan, SDM atau proses membantu pegawai, karyawan, SDM untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam.

Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Oemar (2007:14), yaitu:

- a. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
- b. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan diri SDM sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.
- c. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual) Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut (Simamora, 2006:278) ada 5 (lima) jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

- a. Pelatihan Keahlian
- b. Pelatihan Ulang
- c. Pelatihan Lintas Fungsional
- d. Pelatihan Tim
- e. Pelatihan Kreatifitas

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

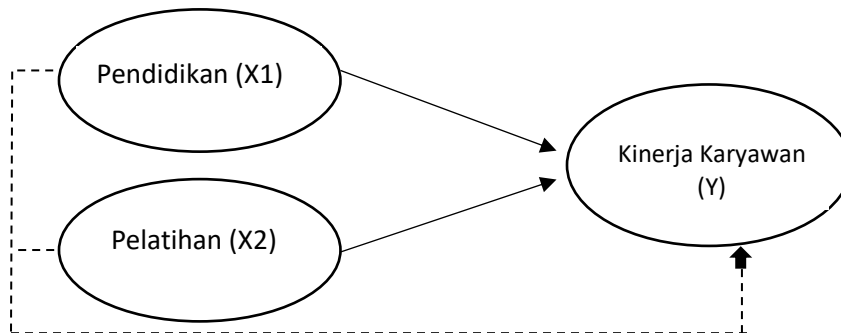
Faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2005), adalah:



- a. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukankerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- c. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan

Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

- H1 = Diduga bahwa Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Pada Unit *Airport Rescue and Fire Fighting* Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”.
- H2 = Diduga bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Pada Unit *Airport Rescue and Fire Fighting* Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”.
- H3 = Diduga bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Pada Unit *Airport Rescue and Fire Fighting* Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

(Sujarweni, 2019 : 39) menjelaskan bahwasanya jenis penelitian yang dipakai kuantitatif yakni penelitian yang didasari oleh suatu hal yang sungguh – sungguh terjadi, mempergunakan teori objektif, berfokus kepada berbagai gejala yang memiliki karakteristik tertentu mempergunakan instrumen penelitian, serta melaksanakan penganalisisan data dan membuat kesimpulannya. Metode kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode statistik dimana data – data diklasifikasikan dengan mempergunakan tabel – tabel tertentu.

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor unit *Airport Rescue and Fire Fighting* Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar selama 1 bulan.

Lokasi dan waktu penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 119). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit *Airport Rescue and Fire Fighting* Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang berjumlah 105 orang

2. Sampel

sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 responden untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat menggunakan random sampling.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini secara parsial variabel Pendidikan dan Pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Airport Recue And Fire Fighting di Bandara Sultan Hasaniddin Makassar, pelatihan merupakan variabel yang saling berpengaruh.

a) Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket.
1	Pendidikan	X1.1	0,270	0,775	Valid
		X1.2	0,270	0,533	Valid
		X1.3	0,270	0,718	Valid
		X1.4	0,270	0,599	Valid
		X1.5	0,270	0,752	Valid
2	Pelatihan	X2.1	0,270	0,578	Valid
		X2.2	0,270	0,762	
		X2.3	0,270	0,788	
		X2.4	0,270	0,605	
		X2.5	0,270	0,788	



3	Kinerja Karyawan	Y1	0,270	0,874	Valid
		Y2	0,270	0,750	Valid
		Y3	0,270	0,779	Valid

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil tabel 4.8 diatas, nilai-nilai yang tercatat dalam tabel variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan dari r tabel 5%, keseluruhan menunjukkan r hitung > r tabel (0,270), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel antara Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

b) Uji Reabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

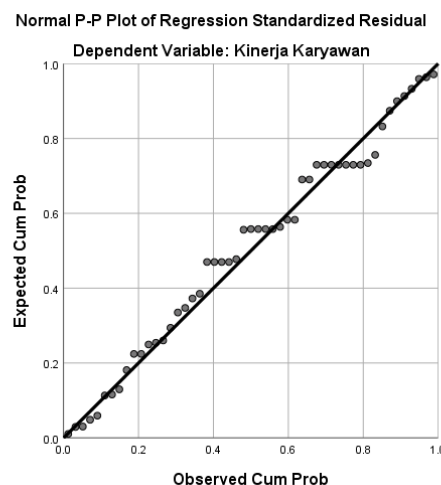
Variabel	Nilai Batas	Cronbach's Alpha	Ket.
Pendidikan (X1)	0,60	0,701	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,60	0,746	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,723	Reliabel

Sumber:
data hasil
olahan
SPSS
26.0

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS 26.0 diatas, diperoleh nilai variabel Pendidikan (X1) sebesar 0,701, variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,746, dan variabel kinerja karyawan (Y) 0,723. sehingga bisa dinyatakan bahwa hasil dari data penelitian pada variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah Reliable.

c) Uji Normalitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Seperti yang dapat diamati dari grafik di atas, data dalam penelitian ini cenderung lurus dan mengikuti garis diagonal; tidak ada data yang jauh dari distribusi data, sehingga dapat dikatakan bahwa data berada pada posisi distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memperhitungkan input variabel independen Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X1). dapat secara akurat meramalkan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

d) Determinasi (R²)

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.537	.98116
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas yang dijelaskan oleh model regresi yang telah dipersesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Semakin tinggi nilai Adjusted R square, semakin baik model tersebut dalam menguraikan variasi dalam variabel dependen.

Nilai Adjusted R square sebesar 0,556 mengindikasikan bahwa sekitar 55,6 % variailitas dalam tingkat performa karyawan sebagai variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen Pendidikan dan Pelatihan yang dimasukkan dalam model. Sisanya, sekitar 44,4%, mungkin dapat dipegaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam analisis ini.

e) Uji T (Parsial)

Tabel 4.11 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.942	1.590		.593	.556
	Pendidikan	.212	.078	.318	2.708	.009
	Pelatihan	.344	.078	.516	4.395	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk variabel Pendidikan (X1) nilai T hitungnya adalah 2.708 ,dan variabel Pelatihan (X2) nilai T hitungnya adalah 4.395 dengan nilai signifikan pada variabel Pendidikan(X1) sebesar 0,009 dan pada variabel pelatihan (X2) sebesar 0,000 Berarti kedua variabel tersebut ada pengaruh antara variabel x dan y karena 0,009 dan 0,000 < 0,05 dan secara otomatis Ha diterima, atau dikatakan variabel dependen secara parsial dipegaruhi oleh variabel independen.

f) Uji T (Parsial)

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.831	2	28.916	30.037	.000 ^b
	Residual	46.208	48	.963		
	Total	104.039	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: data hasil olahan SPSS 26.0

Dari tabel 4.12 di atas Nilai F hitung yang didapat sebesar 30,037 dari hasil analisis statistik Uji F. Setelah dikontraskan dengan F dasar sebesar 3,19 pada taraf kritis 5% (0,05), maka dinyatakan bahwa F tentukan > F tabel (30.037 > 3,19) dengan nilai F besar sebesar 0,000 < 0,05. Secara keseluruhan variabel independen Pendidikan (X1) dan pelatihan

(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan cara ini spekulasi utama yang diajukan dapat diakui.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh variabel Pendidikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit *Airport Recue And Fire Fighting* di Bandara Sultan Hasaniddin Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2.708 > 1.675$) dan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,009 < 0,05$)

2. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit *Airport Recue And Fire Fighting* di Bandara Sultan Hasaniddin Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4.395 > 1.675$) dan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

3. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F menjelaskan bahwa Nilai F hitung yang didapat sebesar 30,037 dari hasil analisis statistik Uji F. Setelah dikontraskan dengan F dasar sebesar 3,19 pada taraf kritis 5% (0,05), maka dinyatakan bahwa F hitung $>$ F tabel ($30.037 > 3,19$) dengan nilai F besar sebesar $0,000 < 0,05$. Secara keseluruhan variabel independen Pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan cara ini spekulasi utama yang diajukan dapat diakui

KESIMPULAN

1. Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Unit *Airport Recue And Fire Fighting* di Bandara Sultan Hasaniddin Makassar.
2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Unit *Airport Recue And Fire Fighting* di Bandara Sultan Hasaniddin Makassar.
3. Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Unit *Airport Recue And Fire Fighting* di Bandara Sultan Hasaniddin Makassar

SARAN

1. Bagi organisasi

Hasil penelitian di Unit *Airport Recue And Fire Fighting* di Bandara Sultan Hasaniddin Makassar menunjukkan pentingnya memperhatikan latar belakang Pendidikan karyawan dan kualitas peserta pelatihan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Bagi Akademik

Harapannya, Penelitian ini mampu memberikan sumbangan, yang berharga untuk kepentingan global. Akademik sebagai referensi atau sumber informasi yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Dengan begitu, penelitian ini bisa menjadi landasan untuk pengembangan lebih lanjut dalam bidang ini dan berkontribusi pada pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

71

A.F. Stoner. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung

Arep dan Tanjung, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPEC.

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.

Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3), 208– 214.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Santoso, Singgih. (2012). Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta: Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. Analisis laporan keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian. Yogyakarta: pustaka baru press.