

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP PADA UNIT AVIATION SECURITY DIVISI
OPERATION & SERVICE PT. ANGKASA PURA II (PERSERO)
CABANG BANDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU**

Teguh Hendra
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Soebrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
e-mail: teguhendra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

***Abstract:** Human resources are the driving force for all company activities. HR support must also be seen from the quantity and quality of human resources. Performance is basically what employees do so that it affects many contributions to the agency or organization, including the quality of services provided. In improving employee performance, it is necessary to develop appropriate human resources. One of the factors that can be used to improve employee performance include individual abilities (knowledge, skills and abilities), effort devoted, and organizational support. In general, the purpose of this study is to determine the effect of Education and Training (DIKLAT) on performance. The number of samples in this study were 80 employees. In the overall validity test of the statement items, the Education and Training variable (DIKLAT) and the Performance variable were declared valid because the value of $r_{count} > r_{table}$ (0.2199). The results of simple linear regression obtained the value of $Y = 13,506 + 0,666X$. From the results of the partial test or t test, the value of t_{count} (6.905) $>$ t_{table} (1.990) with a sig level of $0.000 < 0.05$ means that Education and Training (DIKLAT) has a significant effect on performance. The result of the coefficient of determination test (R^2) is 0.379 or 37.9%. So it can be said that the variable Education and Training (DIKLAT) contributes to changes in the Performance variable by 37.9%. while the remaining 62.1% (100%-37.9%) is influenced by other factors not examined in this study*

***Keywords:** Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak semua kegiatan perusahaan. Dukungan SDM juga harus dilihat dari kuantitas dan kualitas SDM. Kuantitas harus sebanding dengan kualitas SDM dari beban kerja yang ada, sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan SDM.

Dalam Upaya Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu lebih dari 1 (satu)

tahun dan memperoleh ijazah. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan profesionalitasnya. Kemudian pendidikan dan pelatihan merupakan upaya-upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan keluaran yang dihasilkan oleh pegawai pada suatu bagian organisasi/perusahaan. Jika output seorang karyawan memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik. Begitu pula sebaliknya, jika pekerjaan seorang karyawan di bawah atau di bawah standar perusahaan,

maka dikatakan kinerja karyawan tersebut buruk. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi fokus perhatian manajemen setiap perusahaan. Berikut ini data jumlah karyawan Tetap Pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru pada tahun 2016-2020.

Tabel. 1

Jumlah karyawan Pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru pada tahun 2016-2020.

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentasi Kenaikan Jumlah Karyawan dari tahun sebelumnya
2016	86	0%
2017	88	2,33%
2018	77	-12,5%
2019	80	3,90%
2020	80	0%

Sumber: PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, 2021.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Tetap Pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru pada tahun 2016-2020 yaitu pada tahun 2016 berjumlah 86 orang, pada tahun 2017 berjumlah 88 orang, pada tahun 2018 berkurang menjadi 77 orang, pada tahun 2019 naik lagi sebanyak 80 orang dan pada tahun 2020 berjumlah 80 orang dengan jumlah yang tetap pada tahun sebelumnya.

Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru selalu berusaha agar kinerja karyawannya selalu meningkat dari tahun ke tahun, untuk itu penulis memaparkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilakukan oleh Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini ;

Tabel. 2

Data Pendidikan dan Pelatihan karyawan Pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru pada tahun 2016-2020.

Tahun	Materi	Total	Jumlah Karyawan
2016	Diklat Basic bagi karyawan AVSEC PT. Angkasa Pura II (PERSERO)	31	86
	Diklat Junior bagi karyawan AVSEC PT. Angkasa Pura II (PERSERO)	36	
	Diklat Senior bagi karyawan AVSEC PT. Angkasa Pura II (PERSERO)	19	
2017	Diklat Dangerous Goods (Barang yang berbahaya untuk dibawa)	40	88
2018	Diklat Basic bagi karyawan AVSEC PT. Angkasa Pura II (PERSERO)	30	77
	Diklat Junior bagi karyawan AVSEC PT. Angkasa Pura II (PERSERO)	28	
	Diklat Senior bagi karyawan AVSEC PT. Angkasa Pura II (PERSERO)	19	

Sumber: PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya Diklat yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru untuk

meningkatkan kemampuan karyawannya dalam melaksanakan tugas di bandara khususnya bandara Sultan Syarif Kasim II, diantaranya Diklat Basic, Diklat Junior dan

Diklat Senior bagi karyawan AVSEC, Diklat ini dilakukan setiap 2 tahun sekali, Diklat ini bertujuan agar informasi-informasi terbaru mengenai keamanan bandara tersampaikan ke karyawan dan memperdalam kemampuan karyawan khususnya security bandara itu sendiri. Selanjutnya Diklat Dangerous Goods (Barang yang berbahaya untuk dibawa) yang dilakukan pada tahun 2017 dengan total yang ikut serta dalam diklat ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan, dan pada tahun 2019 diklat yang dilaksanakan adalah Diklat Quality

Control (mengembangkan, merancang & memenuhi kepuasan konsumen, memberi pelayanan yang baik bagi konsumen) dengan total karyawan yang ikut adalah 17 orang dan Diklat Dangerous Goods (Barang yang berbahaya untuk dibawa) dengan total yang ikut adalah 30 orang karyawan.

Berikut ini adalah tabel Kinerja Karyawan pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, tahun 2016-2020 yaitu :

Tabel. 3

Data Pendidikan dan Pelatihan karyawan Pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru pada tahun 2016-2020.

Uraian	Realisasi				
	2016	2017	2018	2019	2020
Komitmen pada organisasi	80.9	91.2	92.1	90.7	91.1
Orientasi pada pelanggan	90.5	90.4	95.3	91.3	90.2
Kerjasama	91.3	72.8	91.4	93.2	90.1
Keteraturan dan keakuratan	74.2	91.2	82.1	93	90.1
Kepemimpinan	65.3	81.8	63.2	92.8	84.2
Pengembangan	84.5	79.2	78.5	60.7	77.5
Pengambilan keputusan	92.7	80.3	92.2	92.3	90.1
Jumlah	579.4	586.9	594.8	614	613.3
Rata-rata Kinerja	82.77	83.84	84.97	87.71	87.61

Sumber: PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari KPI Karyawan pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dapat dilihat untuk nilai rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2016 yaitu 82.77, pada tahun 2017 yaitu 83.84, pada tahun 2018 yaitu 84.97, pada tahun 2019 yaitu bernilai rata-rata 87.71 dan pada tahun 2020 bernilai rata-rata 87.61.

Berdasarkan uraian dari fenomena-fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih dalam melalui sebuah karya ilmiah yang berjudul :

“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Notoatmodjo (2015:86) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (rekrutmen), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. (Sutrisno, 2015:6).

Menurut Kasmir (2016:15), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari analisis jabatan, perencanaan SDM, penarikan pegawai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, jenjang karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja.

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan (2012:120) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Kemudian Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad dalam rezita (2015:13), adalah: Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Perbedaan antara latihan dan pendidikan dikemukakan dengan baik Oleh J.C. Denyer dalam rezita (2015:13) bahwa "Pendidikan berhubungan dengan mengetahui "Bagaimana?" dan "Mengapa?" dan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan, sedangkan latihan adalah lebih banyak bersifat

praktis". Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani diklat pegawai biasanya disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) atau Badan Pendidikan dan Pelatihan.

Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara (Dalam Iskandar, 2021:535) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- b) Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.
- c) Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d) Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.
- e) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rae dalam Sofyandi dalam Harahap (2018:20) dimensi program pendidikan dan pelatihan yang efektif diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut :

1. Materi yang diajarkan atau isi pendidikan dan pelatihan, apakah isi program pendidikan dan pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan, dan apakah pendidikan dan pelatihan tersebut dapat menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan menunjang pekerjaan karyawan.
2. Metode yang digunakan, yaitu apakah metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pendidikan dan pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta.
3. Sarana/fasilitas pendukung, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis program pendidikan dan pelatihan.
4. Kemampuan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang

mendorong orang untuk belajar.

5. Kemampuan peserta, yaitu pendidikan dan pelatihan tersebut dapat membuat peserta bekerja lebih kreatif, efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

KINERJA

Pengertian Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Sunyoto (2012:18) kinerja atau prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru juga diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Supardi, 2014:45).

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Harahap (2018:26) Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil pekerjaan.
Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kualitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas dari hasil pekerjaan.
Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan mutu keluaran yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu dari proses pekerjaan.
Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.
4. Kehadiran atau absensi.
Tingkat kehadiran merupakan bagian dari perilaku karyawan yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.
5. Kemampuan bekerja sama.
Kemampuan bekerja sama merupakan bagian dari perilaku karyawan yang dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan sesuai kebutuhan dan target yang ditetapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan memang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Dapat dilihat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Kaswan (2011:55) bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendongkrak potensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang kurang baik, tidak sesuai, atau tidak memadai bisa menjadi sumber frustrasi bagi setiap orang yang terlibat. Hubungan Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan juga dijelaskan Hasibuan (2012:69) yaitu Pengembangan karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Jadi dengan adanya pendidikan dan pelatihan, diharapkan perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi standar kerja perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan dapat dijadikan sebagai alat untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan mempunyai pengaruh penting dalam tercapainya tujuan perusahaan.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang beralamat di Jl. Perhubungan, Simpang Tiga, Maharatu, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Tetap Pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang berjumlah 80 orang.

Analisis Data

Data yang didapat dari penelitian ini

Tabel 4
Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.506	3.996		3.380	.001
DIKLAT	.666	.096	.616	6.905	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2020

Berdasarkan Hasil persamaan regresi linear sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut : $Y = 13.506 + 0.666 X$ Persamaa ini dapat diartikan sebagai berikut : nilai sebesar 13.506 artinya tanpa adanya Pendidikan dan Pelatihan, atau nilai Pendidikan dan Pelatihan = nol (0) maka Kinerja karyawan bernilai

bersifat kualitatif, oleh karena itu, data tersebut diberi skala. Sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Katagori skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang, sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2010:86).

Adapun skala likert dan nilai skor yang telah ditetapkan dalam penelitian ini,antara lain :

1. Sangat Setuju (SS) : Bobot 5
2. Setuju (S) : Bobot 4
3. Cukup Setuju (CS) : Bobot 3
4. Tidak Setuju (TS) : Bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS): Bobot 1

HASIL

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dimana nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.2199). Pada uji reliabilitas, variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau layak, dimana hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil *cronbach's alpha* pada variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (0.825) dan variabel Kinerja (0.844) lebih besar dari 0.6. Hasil pengolahan regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil regresi linier sebagai berikut:

sebesar 13.506 satuan. Sedangkan jika nilai variabel Pendidikan dan Pelatihan naik sebesar satu satuan, maka Pendidikan dan Pelatihan akan meningkat sebesar 0.666 satuan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (6.905) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.990) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dari hasil pengolahan dengan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5
Koefisien determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	0.379	0.371	3.38

a. Predictors: (Constant), DIKLAT

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 5.30 diatas diperoleh nilai R^2 (*R square*) sebesar 0.379. selanjutnya nilai 0.379 dikali 100 %, maka diperoleh kontribusi pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Aviation Security Divisi Operation & Service PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru sebesar 37.9 % sedangkan sisanya 62.1 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil uji kuantitatif melalui uji regresi yang telah dilakukan, pada Uji t dapat dijelaskan bahwa secara parsial Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh ataupun kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 37.9 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, Sofyan Syafri. 2018. Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, I., & Risman, R., 2021. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 532-541.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan ke-2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, S. 2015. *Ilmu Perilaku*

- Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratiwi, Riska, 2012, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Questioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Sunyoto, Danang, 2013, Metode dan Instrumen Penilitin Ekonomi dan Bisnis untuk Mahasiswa, Dosen dan Praktisi. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, Husein, 2013, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, Eko, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.