

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang

Mohammad Kurniawan Darma Putra¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri

Jalan Jendral Sudirman No. 629 Palembang 30113

Email : kurniawan@uigm.ac.id¹⁾

ABSTRACT

This study aims to look at the effect of training and development on PT Angkasa Pura II (Persero) Palembang. Training programs and employee development in a company can improve the skills, knowledge, and experience of employees, on their work. The main purpose of this training and development is to overcome the shortcomings of human resources at work due to possible inability to carry out work, and at the same time strive to foster human resources to become more productive. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 57 respondents, while the sampling technique used in this study is saturated sampling. In this study the independent variables consist of Training and Development, while the dependent variable is employee performance. The results of the independent training variable (X1) were obtained $t_{count} > T_{table}$ (7,800 > 2,004), the development variable (X2) obtained $t_{count} < T_{table}$ (1,474 < 2,004) and then the training variable (X1) had a partial effect on employee performance variables (Y). While the development variable (X2) does not partially affect the employee performance variable (Y). The results of the F test show that $F_{count} > F_{table}$ (33,185 > 3.17), while the significance is 0,000 < alpha at a significant level of 0.05. Then H_0 is rejected and H_a is accepted which means that the independent variables (training and development) jointly or simultaneously affect the dependent variable (employee performance) positively and significantly. The multiple linear test results from the results obtained from the training variable (X1) value is (0.922%), while the results obtained from the floating variable (X2) value are (0.224%).

Keywords : Training, Development, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Palembang. Program pelatihan dan pengembangan karyawan pada suatu perusahaan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, terhadap pekerjaannya. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina sumber daya manusia agar menjadi lebih produktif. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Pelatihan dan Pengembangan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil variabel pelatihan independen (X1) diperoleh $t_{hitung} > T_{tabel}$ (7,800 > 2,004), variabel pengembangan (X2) diperoleh $t_{hitung} < T_{tabel}$ (1,474 < 2,004) dan kemudian variabel pelatihan (X1) berpengaruh parsial terhadap karyawan variabel kinerja (Y). Sedangkan variabel pengembangan (X2) tidak secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (33.185 > 3,17), sedangkan signifikansinya adalah 0,000 < alpha pada tingkat signifikan 0,05. Kemudian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen (pelatihan dan pengembangan) secara bersama-sama atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) secara positif dan signifikan. Hasil uji linier berganda dari hasil yang diperoleh dari variabel pelatihan (X1) nilainya (0,922%), sedangkan hasil yang diperoleh dari variabel mengambang (X2) nilainya (0,224%).

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan, dan Kinerja

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Program pelatihan dan pengembangan karyawan pada suatu perusahaan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang optimal terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahap jenjang karir dan akan mencapai ke jenjang karir yang lebih baik lagi.

Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan.

Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pada suatu karyawan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan dalam sebuah perusahaan. Sedangkan Menurut Simamora (2004:273-274) mengatakan pelatihan dan pengembangan ditunjukkan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan secara bersama-sama maupun secara bergantian.

Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan Sangat erat kaitannya sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan dan pengembangan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

PT. Angkasa Pura II (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan Departemen Perhubungan yang bergerak dibidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan pada pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Dimana Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang, merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura II (Persero), Berdirinya Angkasa Pura II (Persero) sejak 13 Agustus 1984. Yang bertujuan untuk menjalankan pengelola dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan perbendayaan potensi sumber daya yang dimiliki perusahaan dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik.

Divisi yang sering di ikut sertakan dalam proses pelatihan adalah divisi Aviation Security, karena keamanan bandara tidak lepas dari kerja keras para karyawan divisi Aviation Security yang selalu berupaya meningkatkan keamanan di bandara maupun disekitar bandara, karena tugas Aviation Security ialah menjaga keamanan penerbangan dimana suatu keadaan yang memberikan perlindungan kepada penerbangan dari tindakan melawan hukum melalui keterpaduan pemanfaatan sumber daya manusia, fasilitas, dan prosedur.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina sumber daya manusia agar menjadi lebih produktif.

Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan adalah hal yang erat kaitannya dan juga menjadi hal yang sangat sensitive dalam perusahaan, berdasarkan uraian diatas, maka dengan itu penulis sangat tertarik untuk membahas masalah tersebut dengan berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang".

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang ?

C. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui antara Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang".

D. Manfaat

Secara Praktisi, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Karyawan dan juga memberikan masukan dan umpan balik kepada Karyawan Divisi Aviation Security Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang.

E. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

1. Pelatihan

Pelatihan menurut Widodo (2015 : 82), pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Menurut Gomes (2010) ada lima indikator pelatihan dalam orientasi, yaitu:

a. Skill Training

Merupakan jenis training yang diadakan dengan tujuan agar peserta berhubungan dengan pekerjaannya.

b. Retraining

Merupakan jenis training SDM yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang.

c. Cross Functional Training

Merupakan sebuah training yang dilakukan dengan meminta karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

d. Creativity Training

Merupakan sebuah training SDM yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya

bukan berkat melainkan sebuah skill yang bisa dipelajari.

e. Team Training

Merupakan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun jugabekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian dan di tuntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan menurut Hasibuan (2016:69), pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Indikator -indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain :

a. Perencanaan Karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

b. Pengembangan Karir Individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan atau kemajuan yang dialami.

c. Pengembangan yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi Juga pada Peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

d. Peranan umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif Sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

3. Kinerja

Kinerja menurut Rivai (dalam Muhammad sandy, 2015 :12) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

a. Indikator Kinerja

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti Jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.

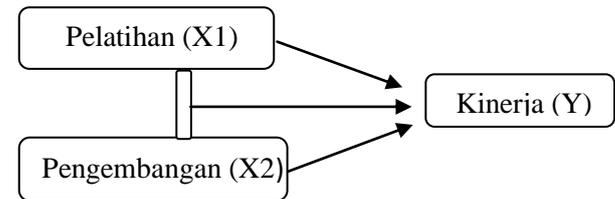
4. Efektivitas

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

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab.

F. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pada gambar diatas dapat dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing masing variabel baik secara simultan maupun parsial akan dilakukan pembuktian empiris dengan cara melakukan pengumpulan data dan informasi dari para responden dengan menggunakan instrumen penelitian.

G. Hipotesis

Diduga Adanya Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang ?

H. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang.

I. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sejumlah 24 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua karyawan Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

K. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang didapatkan dari data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian ini.

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumbernya langsung, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner / angket yang diisi responden, sedangkan Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil kepustakaan dan data yang telah diolah seperti , penelitian – penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencarian di internet yang relevan dengan penelitian.

L. Metode Pengumpulan Data

Kuisisioner, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan pada Karyawan Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

M. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Sujarweni (2014:86) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun jenis-jenis variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen / bebas (Variabel X)

Variabel indenpenden merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X).

2. Variabel dependen / terikat (Variabel Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja (Y).

N. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali 2013:110).

2. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda yang terstandarisasi dan dihitung melalui program SPSS versi 20. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen yaitu Pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang.

3. Pengujian Hipotesis Uji t (*Individual Test*)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat pengaruh secara parsial variabel eksogen terhadap variabel endogen. $H_0 : \beta_1 = 0$ $H_a : \beta_1 > 0$ Hal ini mengandung arti bahwa secara parsial variabel eksogen berpengaruh secara nyata terhadap variabel endogen pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan P value (signifikan) dengan besarnya tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika P value $< \alpha$, maka H_0 ditolak atau H_a . Berarti secara parsial variabel indenpenden berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

4. Koefisien Determinasi dan Koefisien Kolerasi

Koefisien determinasi pada regresi sederhana sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua

variable bebas dalam menjelaskan varian dari variable terikatny. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadrangkan koefisien korelasi bias dilambangkan dengan huruf R. dalam penelitian ini peneliti menggunakan program aplikasi stabil SPSS untuk memudahkan penganalisan data. Sedangkan untuk melihat tingkatan interprestasi koefisien yang dihasilkan.

2. Analisis Data dan Pembahasan

A. Pelaksanaan Penelitian

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 75 orang.

B. Deskripsi Data

Karakteristik usia responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Pria	44 orang	75%
Wanita	13 orang	25%

Pada tabel 1, menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah Pria yaitu sebanyak 44 responden (75%) dan jumlah responden Wanita adalah 13 responden (25%).

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013: 45).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pelatihan 1	0.548	0.260	Valid
Pelatihan 2	0.344	0.260	Valid
Pelatihan 3	0.349	0.260	Valid
Pelatihan 4	0.478	0.260	Valid
Pelatihan 5	0.391	0.260	Valid
Pelatihan 6	0.696	0.260	Valid
Pelatihan 7	0.349	0.260	Valid
Pelatihan 8	0.763	0.260	Valid
Pelatihan 9	0.757	0.260	Valid
Pelatihan 10	0.583	0.260	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan (X₂)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pengembangan 1	0.761	0.260	Valid
Pengembangan 2	0.306	0.260	Valid
Pengembangan 3	0.696	0.260	Valid
Pengembangan 4	0.323	0.260	Valid
Pengembangan 5	0.392	0.260	Valid
Pengembangan 6	0.314	0.260	Valid
Pengembangan 7	0.755	0.260	Valid
Pengembangan 8	0.385	0.260	Valid
Pengembangan 9	0.330	0.260	Valid
Pengembangan 10	0.738	0.260	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja 1	0.727	0.260	Valid
Kinerja 2	0.393	0.260	Valid
Kinerja 3	0.490	0.260	Valid
Kinerja 4	0.587	0.260	Valid
Kinerja 5	0.478	0.260	Valid
Kinerja 6	0.655	0.260	Valid
Kinerja 7	0.734	0.260	Valid
Kinerja 8	0.703	0.260	Valid
Kinerja 9	0.560	0.260	Valid
Kinerja 10	0.587	0.260	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Pada ketiga tabel diatas terlihat bahwa hasil uji validitas data menunjukan semua butir pertanyaan valid, karena R_{hitung} lebih besar dari R_{Tabel} = 0,260.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2013: 41-42).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Ketentuan R _{tabel}	Hasil
X1	0.730	0.6	Reliabel
X2	0.715	0.6	Reliabel
Y	0.845	0.6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukan semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing masing variabel dari kuesioner reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item- item pada masing masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Statistik)

Uji statistik t dimana untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait. Serta untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 6. Menguji Singnifikan Variabel Pelatihan (X₁). Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,871	5,486		,341	,734
Pelatihan X1	,932	,119	,725	7,800	,000

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 20

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar **7,800** > t-tabel (7,800>2,004) dan sig < 0,000(000<0,05) hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Menguji Singnifikan Variabel Pengembangan (X₂). Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,365	8,312		3,894	,000
Pengembangan X2	,269	,183	,195	1,474	,146

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 20

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 1.474 < t-tabel (1.474 < 2,004) dan sig < 0,00 (1,46>0,005) hal ini berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Singnifikan Simultan (Uji Statistik F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351,627	2	175,814	33,185	,000 ^b
Residual	286,092	54	5,298		
Total	637,719	56			

a. Dependent Variable: KINERJA Y

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN X2, PELATIHAN X1

Karena nilai F_{hitung} (33.185) > nilai F_{tabel} (3,17) dan nilai signifikan (0,000) < tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian ini dapat di terima.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda.

Berikut ini merupakan hasil uji regresi linier berganda :

Tabel 9. Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7,854	7,681		-1,023	,311
1 Pelatihan X1	,922	,117	,717	7,861	,000
Pengembangan X2	,224	,126	,162	1,775	,082

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 20

Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas dalam penelitian ini yang lebih dominan pengaruhnya adalah pelatihan yaitu sebesar 0.922 X_1 .

F. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien Korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Koefisien Determinasi dimana model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semangkin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait.

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,551	,535	2,30174

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN X2, PELATIHAN X1

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 20

Dari data diatas diambil kesimpulan bahwa antara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, mempunyai hubungan yang kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,743 (74,3%). Dan dari hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,1%.

3. Kesimpulan dan Saran

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

- Pelatihan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang, karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} (7,800 > 2,004) dan sig 0,00 < 0.05.
- Pengembangan secara positif dan signifikan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang karena t_{hitung} < t_{tabel} (1.474 < 2,004) dan sig 1,46 > 0,05.
- Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang karena F_{hitung} > F_{tabel} (33.185 > 3.17) dan sig 0,00 < 0.05. Dan variabel yang paling dominan adalah variabel pelatihan.
- Dari hasil uji koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,743 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Y (74,3%).
- Dari hasil penelitian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,551 atau 55,1% hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 55,1%, sisanya sebesar 44,9% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan, maka penulis akan memberikan saran perbaikan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan :

- Aviation Security harus terus meningkatkan kinerja dengan secara berkala agar kemampuan, keterampilan dan pengetahuan tentang tugas dan fungsi kerja karyawan.
- Karyawan dengan kinerja yang baik harusnya diberi penghargaan seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan diberikan bonus.

Daftar Pustaka

Gomes. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Indikator Pelatihan
 Ghozali, Imam. 2013. *Manajemen Strategi Pemasaran*. Bandung: Pustaka Setia.

- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sagala, Rivai. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat : Jakarta: 9-26.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN: Edisi Kedua .
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2014. *Sumber Daya Manusia*. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.
- Widodo. 2015. *Sumber Daya Manusia*. Defenisi dan Metode Pelatihan