

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS AVIATION SECURITY (AVSEC) DI BANDAR UDARA HASAN SAMPIT

Maria Valeria Roellyanti¹ & Hirzi Muhammad Farizan²

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta^{1,2}

Email: maria.valeria@sttkd.ac.id¹ & hirzifarizan@gmail.com²

Abstrak

Aviation Security, adalah salah satu elemen yang sangat vital dalam terciptanya kemandirian dan keselamatan penerbangan. Keamanan dan keselamatan penerbangan, salah satunya bergantung pada kinerja petugas aviation security. Jika membicarakan kinerja, maka tak dapat terlepas dari pembahasa pendidikan dan pelatihan yang dijalankan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh serta mengetahui nilai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja petugas aviation security di Bandar Udara H. Asan Sampit dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan jumlah 39 responden, yaitu jumlah semua petugas aviation security yang ada di Bandar Udara H. Asan Sampit, kemudian hasil dari data yang didapatkan tersebut diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini yaitu, pada uji T diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,415 > 0,05$ dan nilai T hitung $0,826 < t \text{ table } 2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variable X1 (pendidikan) terhadap Y (kinerja), dan diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $7,633 > t \text{ table } 2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X2 (pelatihan) terhadap Y (kinerja)

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan, kinerja, petugas aviation security (avsec)

Abstract

Aviation security, which is one of the most vital elements in the creation of safety and flight safety. Aviation security and security, for one thing, depend on officer aviation security's performance. When it comes to performance, it cannot be apart from the education and training that is being run. The study was conducted to determine whether or not there was an impact and the value of education and training on officer aviation security's performance in airport anti-venom. The technical data collection into the study used the study's questionnaire 39 respondents, the number of aviation security officers in h. sampits airport, and the results from the data obtained were processed using a 25 version SPSS. The study, which shows the value of sig for x1 impact on y is $0.415 > 0.05$ and the value of t table 2.028, and it can be concluded that no variable x1 (education) affects y (performance), and the sig. value for x2 influence on y is of $0,000 < 0.05$ and value t count $7,633 > t \text{ table } 2.028$, thus showing that there is an x2 influence on y (performance)

Keywords: education, training, performance, officer



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya sumber manusia, segala macam usaha dan bisnis tidak akan pernah berjalan dan berkembang. Sumber daya manusia adalah komponen utama berdirinya sebuah

perusahaan. Sumber daya manusia adalah yang menjalankan semua program dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik,, maka tentunya juga akan menghasilkan kualitas individu yang baik, jika perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka dapat dipastikan hal tersebut

akan mempengaruhi kemajuan perusahaan, karena dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan kinerja yang baik juga dari karyawan.

Polisi Bandara atau Aviation Security merupakan gabungan sumber daya manusia, fasilitas dan materil serta prosedur untuk melindungi penerbangan sipil dari tindakan gangguan melawan hukum (Menteri Perhubungan Nomor 54 Tahun 2004). diperlukannya kualifikasi dan pendidikan khusus untuk dapat menjadi bagian dari Aviation Security. Program pendidikan dan pelatihan keamanan penerbangan bertujuan untuk menjamin efektifitas Program Keamanan Penerbangan Nasional. Setiap organisasi yang terlibat dalam keamanan penerbangan wajib mengembangkan dan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan keamanan penerbangan nasional dengan mengacu pada Program Keamanan Penerbangan Nasional.

Bandar Udara Sampit, adalah sebuah bandara yang terletak di kota Sampit, Kalimantan Tengah. Bandara ini terletak di jalan Samekto, kecamatan Baamang, kota Sampit. Bandara H Asan memiliki jumlah 39 petugas aviation security. Pada bulan November tahun 2021, peneliti melaksanakan kegiatan magang dan penelitian di Bandara H Asan sampit, dalam kegiatan tersebut tentunya peneliti juga mengamati semua kegiatan penerbangan, salah satunya adalah kegiatan keamanan dan keselamatan penerbangan yang dilakukan oleh aviation security. Setelah selama satu bulan peneliti melakukan kegiatan magang ada beberapa hal yang ingin peneliti jadikan sebagai bahan penelitian. Yaitu Petugas *aviation security* seringkali masuk melewati *Security Chek Point* tanpa menggunakan pass bandara. Sebagaimana yang telah diketahui, bahwasannya setelah memasuki *security check point* merupakan daerah

keamanan terbatas. Seringkali peneliti juga mengamati Petugas *aviation security* terkadang mengizinkan masuk keluarga atau kerabatnya melewati *security chek point* untuk keperluan pengantaran, yang padahal penumpang yang tidak memiliki tiket, tidak diizinkan masuk ke kawasan daerah keamanan terbatas.

Beberapa permasalahan diatas akan dapat mempengaruhi keamanan dan keselamatan penerbangan. Dengan demikian hal yang perlu diperhatikan adalah terkait pendidikan dan pelatihan yang sudah dilakukan oleh petugas aviation security, apakah pendidikan dan pelatihan berjalan dengan baik atau tidak.

Adapun tujuan penelitian ini antara lain: (1) Dapat mengetahui pengaruh pendidikan dalam meningkatkan kinerja petugas Avsec di Bandar Udara H Asan Sampit, (2) Dapat mengetahui nilai pengaruh pendidikan dalam meningkatkan kinerja petugas Avsec. (3) Dapat mengetahui pengaruh pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja petugas Avsec di Bandar Udara H Asan Sampit, (4) Dapat mengetahui nilai pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja petugas Avsec, (5) Dapat mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja petugas Avsec di Bandar Udara H Asan Sampit, (6) Dapat mengetahui nilai pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja petugas Avsec.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (UUSISDIKNAS no. 20 tahun 2003). Pendapat Mamahit 2019 dalam jurnal Andi Rasma Ayu (2016:289) (Nurgiansah, 2020) menyatakan bahwa

indikator pendidikan adalah Pengalaman Akademis, Wawasan, dan Pengembangan sikap.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai (Evert Pandi Manang : 2017). indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), adalah Instruktur, Peserta, Materi, Metode, dan Tujuan.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno 2016:172). Sedarmayanti (2017) dan (Nurgiansah, 2021) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Marwansyah (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Polisi Bandara atau *Aviation Security* merupakan gabungan sumber daya manusia, fasilitas dan materil serta

prosedur untuk melindungi penerbangan sipil dari tindakan gangguan melawan hukum (Menteri Perhubungan Nomor 54 Tahun 2004).

Bandara H Asan adalah bandar udara yang terletak di kota Sampit, Kalimantan Tengah. Badara H Asan ini terletak di jalan samekto, kecamatan baamang, kota sampit. Bandara H Asan Sampit memiliki kode ICAO WAGS, dan kode IATA SMQ. Bandara ini termasuk kekategori bandara domestic kelas II dan di kelola oleh UPT Direktorat Jenderal Perhubungan Udara (Ditjen Hubud).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono (2018;13).

Populasi Dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono (2018:148)

Sampel atau contoh merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam sebuah penelitian yang kemudian hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2011:81)

Peneliti menjadikan seluruh Avsec di Bandar Udara H Asan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik total sampling untuk melakukan penelitian. Mengatakan bahwa total sampling adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2014:124).

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dalam Mustafa (2010) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=10\%$ adalah sebagai berikut:

Rumus : $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar 10%

Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menjadikan seluruh Avsec di Bandar Udara H Asan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik total sampling untuk melakukan penelitian. Mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2014:124).

Instrumen Penelitian

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono:2017). Kuisisioner dapat berupa pertanyaan terbuka ataupun tertutup, dapat dikirim melalui pos, internet, maupun secara langsung. Peneliti akan menggunakan kuisisioner dengan pertanyaan yang tertutup, yang artinya peneliti akan membatasi pilihan jawaban yang akan diberikan kepada responden.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah kajian thpritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan

norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (sugiyono:2012)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian dipaparkan terlebih dahulu. Berisi hal apapun yang dilihat dan didengar oleh penulis/peneliti. Hindari asumsi ataupun kata-kata seperti “seharusnya”, “bisa jadi”, “seandainya”, “kemungkinan”, dll. Hasil penelitian tidak perlu rujukan. Lebih baik disertakan tabel dan gambar. Tidak perlu mendeskripsikan lokasi maupun objek penelitian, cukup menyebutkan lokasinya misalnya “penelitian ini dilaksanakan di SMA N 1 Bantul”. Untuk penelitian Kuantitatif cukup mencantumkan hasil analisisnya saja. Pertanyaan penelitian tidak perlu dimasukan. Lampiran penelitiannya tidak perlu dicantumkan.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana akurasi pada suatu tes/skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Saifuddin Azwar: 2014).

Tabel 1. Uji Validitas Variable Pendidikan

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pendidikan	X1.1	0.653	0.26	VALID
	X1.2	0.697	0.26	VALID
	X1.3	0.758	0.26	VALID
	X1.4	0.752	0.26	VALID
	X1.5	0.357	0.26	VALID
	X1.6	0.463	0.26	VALID
	X1.7	0.61	0.26	VALID

Setiap item dapat dikatakan valid jika R hitung $>$ dari pada R table, disini peneliti menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 yang bernilai 0,260. Artinya item dapat dikatakan valid jika R Hitung $>$ 0,260. Dapat dilihat dari hasil pengolahan

data diatas semua R hitung lebih bear dari R Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variable Pelatihan

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X2.2	0.757	0.261	VALID
	X2.3	0.594	0.261	VALID
	X2.4	0.587	0.261	VALID
	X2.5	0.707	0.261	VALID
	X2.6	0.789	0.261	VALID
	X2.7	0.754	0.261	VALID
	X2.8	0.744	0.261	VALID
	X2.9	0.475	0.261	VALID
	X2.11	0.752	0.261	VALID

Dapat dilihat dari hasil pengolahan data diatas semua R hitung lebih bear dari R Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variable Kinerja

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
kinerja	X2.2	0.665	0.2605	VALID
	X2.3	0.467	0.2605	VALID
	X2.4	0.683	0.2605	VALID
	X2.5	0.664	0.2605	VALID
	X2.6	0.629	0.2605	VALID
	X2.7	0.709	0.2605	VALID
	X2.8	0.446	0.2605	VALID
	X2.9	0.626	0.2605	VALID
	X2.11	0.582	0.2605	VALID

Dapat dilihat dari hasil pengolahan data diatas semua R hitung lebih bear dari R Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil dari pengukuran yang mempunyai

keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur yang bisa dipercaya jika dalam beberapa kali pengukuran pada kelompok subjek yang sama, didapatkan dengan hasil yang relatif sama (Azwar: 2011).

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas cronbach alfa, kuisioner dikatakan reliable jika nilai cronbach alfa > 0,6.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variable Pendidikan

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.741	7	RELIABEL

Hasil pengujian variable pendidikan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.741 dari total 7 item pertanyaan. Item dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alfa* > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki nilai reliabilitas yang sesuai.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variable Pelatihan

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.867	11	RELIABEL

Hasil pengujian variable pelatihan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.867 dari total 11 item pertanyaan. Item dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alfa* > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki nilai reliabilitas yang sesuai.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variable Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.835	11	RELIABEL

Hasil pengujian variable kinerja didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.835 dari total 11 item pertanyaan. Item dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alfa* > 0,6.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki nilai reliabilitas yang sesuai.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali : 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas :

Tabel 7. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Test	Nilai Signifikansi	Keterangan
0.099	0,05	Normal

b. Uji multikolinieritas

Pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. (Menurut Ghozali : 2016). Untuk menentukan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dibawah atau < 10 dan toleransi value diatas >0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.885	1.13
0.885	1.13

Berdasarkan table, diketahui bahwa nilai VIF variable pendidikan (X1) dan variable pelatihan (X2) adalah 1.13 yang artinya nilai tersebut < 10 dan nilai tolerance adalah 0.885 yang artinya nilai

tersebut > 1, maka dapat disimpulkan data penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. (Situmorang dan Lufti, 2012:108). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Asumsi yang baik dalam model regresi adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1	0.452	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0.355	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil table, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi X1 adalah 0,452, dan X2 adalah 0,355, yang berarti nilai signifikansi dari kedua variable > 0,05. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji hipotesis

a. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). rumus dari analisis regresi linier berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e_i$.

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 10. Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.309	3.813		2.179	0.036
	Pendidikan	0.118	0.143	0.085	0.826	0.415
	Pelatihan	0.725	0.095	0.783	7.633	0

Hasil dari pengujian yang tertera pada tabel di atas menunjukkan bahwasanya nilai constant (α) adalah 8,309 sedangkan nilai regresi pada variable pendidikan (X1) adalah 0,118, dan variable pelatihan (X2) adalah 0,725. Untuk mengetahui persamaan nilai regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 = 8.309 + 0.118 + 0.725$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai α 8,309 merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variable lainnya, yaitu variable pendidikan (X1) dan variable pelatihan (X2). Jika variable independen tidak ada, maka variable kinerja tidak mengalami perubahan.
- β_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,118, menunjukkan bahwa variable pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y), yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable pendidikan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,118. Dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini
- β_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,725, menunjukkan bahwa variable

pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y), yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,725. Dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji T (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi < 0,05, atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y. berikut adalah hasil dari uji t:

Tabel 11. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.309	3.813		2.179	0.036
	Pendidikan	0.118	0.143	0.085	0.826	0.415
	Pelatihan	0.725	0.095	0.783	7.633	0

rumus mencari t table :

Tingkat kepercayaan uji hipotesis = 95%, $\alpha = 0,05$

kriteria penerimaan dan penolakan Ho sebagai berikut :

Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima

$t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 36) = 2,028$

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,415 > 0,05 dan nilai T hitung 0,826 < t table 2,028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $7.633 > t$ table $2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y

c. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$, atau F hitung $> t$ table maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y secara simultan. Berikut adalah hasil dari uji f:

Tabel 12. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	631.613	2	315.807	35.72	.000 ^b
	Residual	318.284	36	8.841		
	Total	949.897	38			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (constant) Pelatihan, Pendidikan...						

Rumus F table :

$$F \text{ table} = F (K ; n-k) = F (2 ; 37) = 3,252.$$

Jika Signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak

Jika Signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung adalah $35.720 > f$ table $3,252$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

d. Uji Koefisien Determinasi

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

mengkuadratkan koefisien regresi (rxy) dan dikalikan dengan 100%. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	0.665	0.646	2.97342
a. Predictors: (constant) Pelatihan, Pendidikan...				

Berdasarkan tabel koefesin determinasi diatas, dipengaruhi nilai koefisien R square (R2) sebesar 0,665 atau 66,5%. Jadi dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variable pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,665 (66,5%).

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (AVSEC)

Pendidikan adalah upaya secara sadar dan terencana, agar peserta didik mampu mengembangkan potensi yang dimiliki, dan juga mengetahui hal hal yang sebelumnya tidak diketahui. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,415 > 0,05$ dan nilai T hitung $0,826 < t$ table $2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y, karena jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (AVSEC)

Pelatihan merupakan cara dari sebuah perusahaan untuk meningkat kemampuan, skill, dan juga pengetahuan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh sebuah perusahaan, agar sumber daya manusia memiliki kualitas kerja yang baik.

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $7.633 > t$ table $2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Avsec

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang saling berkaitan untuk dapat mengukur kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, ataupun organisasi berdasarkan dibagian mana dia bekerja, dan hasil dari pekerjaan tersebut mampu membantu perusahaan mencapai target dan visi misi perusahaan.

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung adalah $35.720 > f$ table $3,252$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan uji T (parsial), nilai sig. untuk pengaruh variable pendidikan (X1) terhadap variable kinerja (Y) adalah sebesar $0,415 > 0,05$ dan nilai T hitung $0,826 < t$ table $2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang

berarti tidak terdapat pengaruh Antara variable pendidikan (X1) terhadap variable kinerja (Y) petugas *aviation security* (AVSEC) di Bandar Udara H Asan Sampit, dan nilai sig. untuk pengaruh variable pelatihan (X2) terhadap variable kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $7.633 > t$ table $2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Antara variable pelatihan (X2) terhadap variable kinerja (Y) petugas *aviation security* (AVSEC) di Bandar Udara H Asan Sampit.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung adalah $35.720 > f$ table $3,252$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variable pendidikan (X1) dan variable pelatihan (X2) secara simultan terhadap variable kinerja (Y) petugas *aviation security* (AVSEC) di Bandar Udara H Asan Sampit.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien R square (R^2) sebesar $0,665$ atau $66,5\%$. Jadi dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variable pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,665$ ($66,5\%$).

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. 2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi* 20(3) : 373-383.
- Burhannudin, M. Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* | Vol. 8 No. 2 | Juni 2019 | hal. 191 – 206, 192,195.
- Dickdick Sodikin, D. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Guru, Pak. 2021. Pengertian Kerangka Berpikir. <https://pendidikan.co.id/pengertian-kerangka-berpikir/>. 3 Juni 2021 (09.00)
- Habdiradi, H. 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Petugas Aviation Security (Avsec) Bandar Udara Andi Jemma Masamba Kabupaten

- Luwu Utara. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo.
Palopo.
- Janie, D. N. A. 2012. Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS.
- Materi Belajar. 2021. Pengertian Sampel Menurut Para Ahli dan Secara Umum.
<https://materibelajar.co.id/pengertian-sampel-menurut-para-ahli/>. 10 Juni 2021
(16.00).
- Mulyono. 2019. Analisis Uji Asumsi Klasik.
<https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>. 19 Juli
2021 (14.32).
- Nurgiansah, T. H. (2020). Filsafat Pendidikan. In Banyumas: CV Pena Persada.
- Nurgiansah, T. H. (2021). Pendidikan Pancasila. In Solok: CV Mitra Cendekia Media.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 94 Tahun 2016 Perubahan
Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 137 Tahun 2015 Tentang Program
Pendidikan dan Pelatihan Keamanan Penerbangan Nasional. 20 Juli 2016. Berita
Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1072. Jakarta
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 137 Tahun 2015 Program
Pendidikan dan Pelatihan Keamanan Penerbangan Nasional. 4 September 2015. Berita
Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1349
- Rada. 2021. Landasan Teori. <https://dosenpintar.com/landasan-teori/>. 5 Juni 2021 (12.30)
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. (Setiyawami, Penyunt.) Bandung: Alfabeta.
- Susanto, P. C., & Hermawan, M. A. 2019. Personel Aviation Security Menjaga Keamanan di
Bandar Udara. *Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan* 16(2) : 14-21.
- Syafnidawaty. 2020. Data Primer. <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>. 7 Juni
2021. (15.00)
- Thabroni, Gamal. 2021. Instrumen Penelitian: Pengertian, Kriteria & Jenis (Penjelasan
Lengkap). 7 Juni 2021 (16.00)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan
Nasional.
- Wakhyuni, Emi. "ANALISIS KEMAMPUAN, KOMUNIKASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MITHA SARANA NIAGA." *JUMANT* 11.1
(2019): 271-278.
- Zulaichah, Z., & Nahar, F. 2013. Sistem Pengelolaan Keamanan Penerbangan Untuk
Mendukung Rencana Peningkatan Status Bandar Udara Menjadi Bandar Udara
Internasional (Studi Kasus di Bandar Udara H Asan – Sampit) . *Jurnal Perhubungan
Udara* 39(3) : 192 – 206.
- Zuraya, Nidia. 2019. Status Bandara H Asan Perlu Ditingkatkan.
[https://www.republika.co.id/berita/q3254u383/status-bandara-abdulrachman-
saleh-perlu-ditingkatkan](https://www.republika.co.id/berita/q3254u383/status-bandara-abdulrachman-saleh-perlu-ditingkatkan). 6 Juni 2021 (10.10)