

**PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS  
BANDAR UDARA WILAYAH II MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**NICO ANDRIAN**

**NPM : 1403100053**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi  
Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2018**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama : NICO ANDRIAN

NPM : 1403100053

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Judul Skripsi : PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH II MEDAN

Medan, Maret 2018

PEMBIMBING



**Dr. H. A. HIDAYAH DLT M.Si**

DISETUJUI OLEH  
KETUA PROGRAM STUDI



**NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd**

Plt DEKAN



**Dr. RUDIANTO, M.Si**

## BERITA ACARA PENGESAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : NICO ANDRIAN

NPM : 1403100053

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari, Tanggal : Kamis, 22 Maret 2018

Waktu : 08.00 s/d selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. R. KUSNADI, M.AP

PENGUJI II : Dr. ARIFIN SALEH., M.SP

PENGUJI III : Drs. H. A. HIDAYAH DLT., M.Si

(.....)

(.....)

(.....)

### PANITIA UJIAN

Ketua,

Sekretaris,

Dr. RUBIANTO, M.Si

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom



## PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya Nico Andrian, NPM 1403100053, menyatakan dengan sesungguhnya :

1. Saya sadari memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat, ciplakan dari orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan bandingan menerima sanksi :

1. Skripsi saya serta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan ijazah sarjana dan penarikan skripsi dan nilai yang telah saya terima.



Medan, Maret 2018

Yang menyatakan  
**Nico Andrian**



Cerdas & Terpercaya  
 Dengan surat ini agar disebutkan tanggalnya


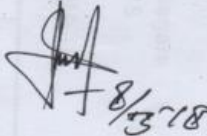
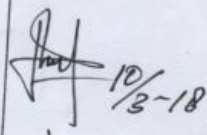
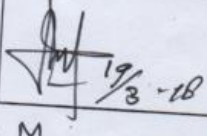
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Nico Andrian  
 NPM : 1403100053  
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara / Pembangunan  
 Judul Skripsi : Pengaruh Hasil Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wirayan II Medan

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
	6/3-18	- Rencan dan Rambu Fungsi Revisi tabel atau buku ketuhan - perbaiki koreksi 2 pd Hly 4/18 - perbaiki Latar Belakang - perbaiki penomoran - perbaiki Pembahasan tabel	 6/3-18
	8/3-18	- Rambu koreksi penomoran Ulag - perbaiki koreksi 2 pd Hly 4/18 - perbaiki Kualitas Pemb - kembangkan Teori 2 yg ada - perbaiki Tabel jawa ke Rambu - perbaiki Tabel Daftar Isi - perbaiki Daftar Isi - perbaiki koreksi 2 pd Hly 4/18	 8/3-18
	10/3-18	- perbaiki koreksi 2 pd Hly 4/18 - perbaiki koreksi 2 pd Hly 4/18 - perbaiki koreksi 2 pd Hly 4/18	 10/3-18
	19/3-18	- perbaiki Daftar Isi - perbaiki koreksi 2 pd Hly 4/18 - perbaiki koreksi 2 pd Hly 4/18	 19/3-18

Medan, ...19... Maret.....2018.

Dekan.

**ABSTRAK****PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA  
WILAYAH II MEDAN****Oleh:****NICO ANDRIAN****1403100053**

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengolahan data kuantitatif. Populasi dalam sampel ini berjumlah 114 pegawai tetapi penulis hanya mengambil 40% dari jumlah pegawai untuk dijadikan sampel yang berjumlah 46 pegawai.

Berdasarkan hasil interpretasi data penelitian dengan  $n=46$  orang dan taraf 5% signifikan adalah  $r_{xy} = 0.722 > 0,291$  ( $r$  tabel product moment). Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu "Ada pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan". Kemudian tingkat Korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) berada dikategori kuat yaitu 0,60-0,799. Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah dengan menggunakan uji t dengan hasil t hitung =  $6,922 > 1,678$  (t tabel). Dengan demikian diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hasil presentasi pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah 52,13%, sedangkan sisanya sebesar 47,87% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Sedangkan hasil uji koefisien regresi linier menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 17 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel terikat (Y) dengan peningkatan dari 18,62 ke 25,62 dengan persamaan garis regresi  $Y = 6,72 + 0,70(X)$ .

## KATA PENGANTAR



*Assalaamualaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat berbingkaikan salam juga penulis persembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempah ujian sarjana tingkat Strata S1 jurusan Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis memilih skripsi ini berjudul “**Pengaruh Hasil Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan**”.

Di dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa dan yang paling utama kepada keluarga saya, kepada Ayahanda Darwis Nst dan Ibunda Martini SH dan adik adik saya Ade Farhad Nst dan Farel Yafi Nst yang telah memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa dan tiada henti-hentinya kepada penulis.
2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M. AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Kepada Bapak Alm. Drs. Tasrif Syam, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kepada Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Drs. Ahmad Hidayah Dalimunthe., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan kepada penulis selama menyusun skripsi.
6. Kepada Dosen-dosen dan seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Ariadi, SE. MM selaku Kepala Kantor Kepala Bagian Tata Usaha yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan.
8. Kepada para narasumber yang disertakan dalam penelitian ini. Yang telah memberikan bantuan berupa data-data yang sangat penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Untuk Oma saya Asniar AB dan Alm Opa saya Abu Bakar Sidik dan juga yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan yang kepada penulis.



10. Untuk teman terbaik dan terspesial Muhammad Reza Fadli, Try Hardiansyah, Rizky Kurniawan, Nurul Fadhilah, dan Bella Bellina yang telah memberikan banyak dukungan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
11. Untuk teman penulis dan seperjuangan Yogi Utami, Rofik Indra Lesmana, Adrian Dirga Zebua, Rayu Azurah, Melati Muharani, Tri Utari, Pingki Hardiantika dan rekan-rekan seangkatan IAN 2014 khususnya IAN A Pembangunan Sore, Semoga Allah selalu merahmati dan memberikan kesuksesan kepada kita semua.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak semoga mendapat balasan yang berlipat ganda oleh Allah Swt. Penulis juga meminta maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

*Amin Ya Rabbal'alamin  
Billahifisabililhaq Fastabiqul khairat,  
Wassalaamualaikum Wr.Wb.*

Medan, Maret 2018  
Penulis

Nico Andrian

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat penelitian.....	4
 <b>BAB II URAIAN TEORITIS</b>	
A. Pendidikan dan Pelatihan .....	7
1. Pengertian Pendidikan.....	7
2. Pengertian Pelatihan.....	8
3. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) .....	10
4. Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	11
5. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) .....	17
6. Pengertian Hasil Pendidikan dan Pelatihan.....	19
B. Kinerja Pegawai .....	20
1. Pengertian Kinerja.....	20
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	21

3. Pengertian kinerja Pegawai .....	23
C. Hubungan Antara Hasil Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai .....	23
D. Anggapan Dasar dan Hipotesis .....	24
1. Anggapan Dasar .....	24
2. Hipotesis.....	24

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Defenisi Operasional.....	26
C. Populasi dan Sampel .....	27
1. Populasi .....	27
2. Sampel.....	28
3. Penetapan Responden.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Teknik Analisis Data.....	29
F. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
G. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	32
1. Profil Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan .....	32
2. Visi Misi.....	32
3. Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan .....	33
4. Struktur Organisasi.....	36

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Penyajian Data .....	37
-------------------------	----

B. Identitas Reponden.....	37
C. Pembahasan Data .....	40
1. Variabel Bebas (X) Hasil Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) .....	40
2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai .....	45
3. Korelasi Product Moment .....	61
4. Uji Signifikan .....	63
5. Uji Determinasi .....	64
6. Uji Regresi Linier.....	64

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran.....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Table 3.1	Penetapan Responden .....	28
Tabel 3.2	Interprestasi Koefisien Product Moment.....	30
Tabel 4.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.2	Distribusi Responden Menurut Umur .....	38
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Pendidikan.....	39
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Disiplin Yang Berlaku Sudah Sesuai Dengan Prosedur Kerja .....	40
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Disiplin Yang Diterapkan Dalam Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Dapat Dipatuhi Oleh Pegawai.....	40
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Setiap Harinya Saat Bekerja Susah Sesuai Dengan Disiplin .....	41
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban responden Bahwa Setelah Diklat Pengetahuan Pegawai Meningkatkan.....	42
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pembagian Kerja Pegawai Sudah Sesuai Dengan Pengetahuan Yang Dimiliki Setiap Pegawai .....	42
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pengetahuan Yang Sudah Dimiliki Pegawai Dapat Menyelesaikan Masalah Saat Bekerja.....	43
Tabael 4.10	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Setelah Diklat Kemampuan dan Keterampilan Pegawai Meningkatkan .....	43
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan atau Skill Yang Dimiliki.....	44
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Kemampuan Pegawai Sudah Sesuai Dengan Standart Kerja .....	45

Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Pegawai Sudah Sesuai dengan SOP .....	45
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Seksi Pelayanan Memberikan Layanan Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Pegawai.....	46
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Kualitas Pelayanan Pegawai Dalam Penyediaan Sertifikasi Kompetensi dan Lisensi Personil Bandar Udara Cukup Baik.....	47
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Setelah Diklat Penguasaan Kerja Pegawai Dalam Setiap Bidangnya Meningkatkan.....	47
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Posisi Yang Dimiliki.....	48
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dalam Melakukan Kesalahan .....	49
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Setelah Diklat Prestasi Kerja Pegawai Meningkatkan .....	49
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hasil Pekerjaan Pegawai Sering Mengalami Peningkatan Dari Pekerjaan Sebelumnya .....	50
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pekerjaan Yang Dibebankan Oleh Pimpinan Selalu Pegawai Kerjakan Lebih Cepat Dari Waktu yang Diberikan.....	50
Tabel 4.22	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (X) Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	51
Tabel 4.23	Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap variabel X (Hasil Pendidikan dan Pelatihan Diklat).....	54
Tabel 4.24	Tabulasi Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (Y) Kinerja Pegawai .....	55

Tabel 4.25	Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) .....	58
Tabel 4.26	Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Variabel Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) Dengan Kinerja Pegawai (Y) .....	59
Tabel 4.27	Interprestasi Koefisien Product Moment.....	62

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1	Struktur Organisasi Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan.....	36
------------	---	----



**DAFTAR GRAFIK**

Grafik 4.1	Garis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan.....	67
------------	--	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan atau pegawai diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan "*performance appraisal*". Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, yang kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, atau rating personalia. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi khususnya organisasi Pemerintah. Dengan pengukuran kinerja suatu organisasi dapat memanfaatkan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusianya.

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi. Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para menejer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya.

Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas

kantor secara profesional. Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) mutlak di perlukan adanya aparatur pemerintah yang berkualitas, teruji dan yang baik professional. Perbaikan kualitas sumber daya manusia bagi pegawai pemerintah dapat dimulai dari sistem penerima pegawai. Sistem penerima pegawai yang baik dan benar, sudah barang tentu hak ini akan mendapatkan tenaga-tenaga bagi aparatur Negara berkualitas baik dan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Disamping hal tersebut, perlu di perhatikan pula terhadap pembinaan pada saat bertugas yang antara lain dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Kebutuhan akan peningkatan penguasaan ilmu dan teknologi pada masa sekarang semakin dirasakan seiring dengan semakin meluas dan semakin rasionalnya hubungan-hubungan manusia dalam tatanan global masyarakat modern.

Kebutuhan-kebutuhan akan penguasaan ilmu dan teknologi selama ini memang secara konvensional telah banyak dipenuhi lewat pendidikan, khususnya pendidikan formal atau sekolah. Oleh karena itu, dalam masyarakat modern, atau masyarakat yang dalam orientasi ke arah masyarakat yang lebih maju, pendidikan dalam arti yang konvensional itu pada dasarnya telah menjadi sesuatu yang standar saja. Pendidikan formal lebih diarahkan pada pemenuhan kebutuhan akan penguasaan pengetahuan dan kemampuan dasar yang memang sangat diperlukan.

Sementara untuk memenuhi kebutuhan akan wawasan-wawasan aktual dan kecakapan-kecakapan praktis, terutama yang bersifat segera, masyarakat demikian lebih mengandalkan pada mekanisme-mekanisme pelatihan yang dilaksanakan di luar sekolah.

Berbagai pelatihan memang lebih banyak dilaksanakan dalam masyarakat atau dalam dunia kerja untuk mengisi kebutuhan-kebutuhan fungsional. Kegiatan-kegiatan pelatihan ini sangat populer dan mudah dilakukan karena menggunakan prinsip-prinsip dan metode-metode pendidikan dan pembelajaran pada pendidikan luar sekolah. Meskipun demikian dalam banyak kasus pula pelaksanaan pelatihan ini tidak jarang dipadukan atau saling melengkapi dengan pendidikan formal.

Sementara itu dalam Instruksi Presiden No.15 tahun 1974 pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Namun pada pelaksanaannya, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diadakan untuk tujuan meningkatkan kapasitas dan kualitas kinerja pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah II Medan belum sesuai dengan apa yang diharapkan, Diklat tidak sesuai dengan kebutuhan Lembaga. Hal ini terjadi karena disain pelatihan disusun tidak mengacu kepada analisis kebutuhan diklat. Tujuan pembelajaran tidak tercapai selama proses pembelajaran di kelas. Hal ini lebih banyak disebabkan kegagalan narasumber dalam mengaplikasikan metode yang telah ditentukan. Bisa juga karena pemberi materi kurang fleksibel dengan

perubahan kondisi peserta di lapangan. Lingkungan yang tidak mendukung pentransferan ilmu pasca diklat. Pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari oleh peserta saat diklat, tidak bisa diterapkan dalam pekerjaan, sehingga kinerja pegawai tidak akan berubah setelah program pelatihan. Sehingga pelaksanaan pendidikan dan peatihan tersebut kurang optimal.

Melihat kondisi lapangan serta dukungan informasi yang peneliti dapatkan, penulis tertarik untuk membuat judul **“Pengaruh Hasil Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan”**

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan hal yang penting dilakukan sehingga penelitian dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti, mengetahui arah batasan penelitian serta meletakkan pokok yang akan dikaji atau dibahas dalam suatu penelitian.

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: seberapa besar Pengaruh Hasil Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengukur tingkat hasil pendidikan dan pelatihan di kantor otoritas bandar udara wilayah II Medan.

- b. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah II Medan.
- c. Untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah II Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan bermanfaat dan berguna dalam hal :

- a. Untuk melatih diri penulis dalam menambah pengetahuan dan wawasan penulis melalui karya ilmiah.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan memberi informasi yang terkait dalam hasil pendidikan dan pelatihan khususnya dalam kinerja pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah II Medan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

## **D. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Manfaat Penelitian.

## **BAB II : TINJAUAN TEORITIS**

Dalam bab ini menjelaskan Pengertian Pendidikan, Pengertian Pelatihan, Pengertian Pendidikan dan Pelatihan, Tujuan Pendidikan dan Pelatihan, Pengertian Hasil Pendidikan dan Pelatihan, Pengertian Kinerja, Pengertian Kinerja Pegawai, Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari Jenis Penelitian, Definisi Operasional, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

## **BAB IV : ANALISIS DATA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang penyajian data dan analisis data hasil penelitian.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

# **BAB II**

## **URAIAN TEORITIS**

## **A. Pendidikan dan Pelatihan**

### **1. Pengertian Pendidikan**

Menurut Heidjrachman dan Suad (1997: 77), 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.

Kemudian menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 27) bahwa Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2005, dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, : 7 rakat, bangsa dan negara.



Secara lebih sederhana UNESCO mendefinisikan pendidikan sebagai “Proses belajar mengajar yang terorganisir dan terus menerus yang dirancang untuk mengkomunikasikan perpaduan pengetahuan, skill, dan pemahaman yang bernilai untuk seluruh aktivitas hidup”.

Sistem pendidikan dipandang sebagai perangkat negara, yang fungsinya untuk menciptakan masyarakat (pekerja) yang memiliki kualitas dan keterampilan yang di butuhkan.

Sehingga berdasarkan pandangan-pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan, dan peningkatan sikap, dan juga pendidikan merupakan usaha untuk mereproduksi klasifikasi sosial dan ekonomi, dan juga pendidikan tentu saja tidak bisa dipahami secara individual maupun psikologis, tetapi perlu adanya pemahaman berdasarkan konteks sosialnya yang lebih luas.

## **2. Pengertian Pelatihan**

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*).

Banyak pengertian pelatihan yang dikemukakan para ahli, antara lain sebagai berikut.

Menurut Edwin B.Flippo (1971) dalam bukunya Mustofa Kamil (2003:3) mengemukakan bahwa: “*Training is the act of increasing the knowledge and skill*

*of an employee for doing a particular job*” (pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu).

Pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan Widjaja (1995 : 75). Pengertian pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka

meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya Wursanto (1989 : 60).

Menurut Goldstein dan Gressner (1988) dalam bukunya Mustofa Kamil (2003:6), memberikan definisi pelatihan yang ditekankan pada tempat dilaksanakannya pelatihan. Mereka mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja, Misalnya, untuk pelatihan untuk suatu jabatan kerja, setting pelatihan diusahakan semirip mungkin dengan lingkungan kerja yang sebenarnya. Contoh lainnya, pelatihan juga bisa dilakukan di tempat yang sangat berbeda dengan lingkungan kerja yang sebenarnya, misalnya di ruangan kelas.

Sementara itu, pelatihan biasanya diasosiasikan pada mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja. Namun demikian, pelatihan bisa juga dilihat sebagai elemen khusus atau keluaran dari suatu proses pendidikan yang lebih umum.

### **3. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)**

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Pendidikan dan pelatihan, yang mampu melaksanakan program Diklat guna menghasilkan tenaga kerja profesional dan terampil. Sistem Diklat tersebut sangat dibutuhkan sebagai wahana pembinaan ketenagakerjaan yang mampu beroperasi secara efektif dan menghasilkan tenaga kerja siap pakai.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”.

Kemudian pendidikan dikemukakan dengan baik sekali Oleh J.C. Denyer dalam bukunya Moekijat (1991: 7) 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.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

#### **4. Metode Pendidikan dan Pelatihan**

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek, kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pada garis besarnya dibedakan ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai Menurut Soekidjo (2003 : 37), yaitu :

##### *a. Metode On The Job Site (di dalam pekerjaan)*

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru pada pegawai yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti pegawai , itu minta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan pekerjaan yang baik kepada para pegawai baru.

Metode-metode yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

##### **1. Pembekalan (*Coaching*)**

Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka. Pembekalan ini dianggap paling cocok karena memiliki keuntungan yang berupa interaksi antara pelatih dan peserta latihan.

## 2. Rotasi Jabatan

Pemindahan pegawai melalui jabatan yang bermacam-macam dan berbedabeda.

## 3. Penugasan Sementara

Di mana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

## 4. Magang (*Apprenticeship training*)

Pegawai baru dimagangkan pada seorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan skill tinggi. Penyelenggara raan on the job Site mempunyai keuntungan dan kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.

Moer (1983:165-166), keuntungannya adalah :

- 1) Biaya dapat ditekan serendah mungkin. Karena tidak perlu mengeluarkan biaya sewa tempat dan peralatan yang digunakan.

- 2) Tidak diperlukan masa penyesuaian atau pengenalan terhadap pengajar, teman maupun lingkungan.
- 3) Telah terjalin komunikasi yang baik antar peserta dan pengajar sehingga dapat dijamin adanya kelancaran program pelatihan.

Kelemahannya adalah :

- 1) Tidak mudah memperoleh pengajar dari dalam karena adanya keterbatasan kemampuan atau waktu.
- 2) Jumlah peserta harus memenuhi rasio yang menguntungkan.
- 3) Sulitnya mengatur waktu belajar, artinya banyak hal-hal yang harus dipertimbangkan.

b. *Metode Off The Job Site* ( di luar pekerjaan)

Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti para pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan ke luar sementara dari kegiatan pekerjaannya. Metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu :

1) Teknik Presentasi Informasi

Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi, yang tujuannya mengintroduksikan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan di dalam pekerjaannya nanti. Yang termasuk teknik ini antara lain :

- a) Ceramah biasa, di mana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta. Peserta pendidikan dan pelatihan pasif mendengarkan.
- b) Teknik diskusi, di mana informasi yang akan disajikan disusun di dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
- c) Diskusi Kelompok adalah suatu proses interaksi secara lisan mengenai tujuan tertentu yang di dalamnya melibatkan beberapa peserta dengan cara tatap muka, melalui tukar-menukar informasi atau pemecahan suatu masalah/persoalan.
- d) Teknik pemodelan perilaku adalah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru model-model. Biasanya model-model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam video tape.
- e) Teknik magang ialah pengiriman karyawan dari suatu organisasi ke badanbadan atau organisasi yang lain yang dianggap lebih maju baik secara kelompok maupun perorangan. Mereka mempelajari teori-teori dan langsung mempraktikkan di bawah pengawasan, hal-hal baru, keterampilan baru yang harus mereka terapkan di dalam organisasi tersebut.

## 2) Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta dapat merealisasikan seperti

keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut. Metode-metode simulasi ini mencakup :

- a) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran hewan untuk hewan ternak.
- b) Studi kasus (*case study*), di mana para peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan di diskusikan oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Kasus atau masalah yang diberikan merupakan situasi yang membutuhkan keputusan dan tindakan yang sesuai. Oleh karena itu, studi kasus harus bisa membuat pikiran para peserta pendidikan dan pelatihan terpusat pada kondisi khusus yang sama dengan kondisi yang mungkin mereka alami.
- c) Permainan peranan (*role playing*). Dalam cara ini peserta diminta untuk memainkan peran, bagian-bagian dari karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang diciptakan bagi mereka oleh pelatih. Metode permainan peran (*role playing*) dapat diartikan sebagai suatu metode pendidikan dan pelatihan dimana terlibat proses interaksi hubungan individu baik sebenarnya maupun tiruan yang diperankan secara spontan. Metode ini dilakukan dengan memberikan bermacam-macam persoalan kepada para peserta yang harus diatasi.



Seperti halnya penyelenggaraan *on the job site*, penyelenggaraan *off the job site* juga ada keuntungan dan kelemahannya. Menurut Moenir (1983:166-167), Keuntungannya adalah:

- 1) Tidak perlu secara masal dalam jumlah yang banyak (memenuhi rasio) karena sifatnya penitipan.
- 2) Organisasi tidak disibukkan dengan pekerjaan tambahan dalam penyelenggaraan latihan tersebut.
- 3) Peserta dapat memusatkan perhatian karena dapat melepaskan diri dari pekerjaan rutin.
- 4) Peserta mempunyai pengetahuan yang relatif lebih luas, karena tidak terpaku pada lingkungan kerjanya sehari-hari dan dari segi lain dapat memperluas pergaulan yang sangat bermanfaat dalam hubungan pekerjaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kelemahannya adalah :

- 1) Peserta adakalanya tidak dapat langsung menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari latihan.
- 2) Biaya yang dikeluarkan relatif lebih besar dari biaya apabila latihan itu diselenggarakan sendiri oleh organisasi atau instansi.

## **5. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)**

Menurut Abdurrahman Fatoni (2006: 98) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- d. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
- e. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaruan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu:

- a. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan insiatif dalam bekerja.
- b. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.
- c. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.
- d. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Tujuan pendidikan dan pelatihan di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja.

Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting, menurut Wursanto (1989: 60-61), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
- b. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.

Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

## **6. Pengertian Hasil Pendidikan dan Pelatihan**

Pasca pelatihan pada dasarnya adalah program pelatihan bagi para lulusan pelatihan yang diselenggarakan di tempat kerjanya masing masing, dengan

bimbingan supervisi atasannya secara langsung, dalam jangka waktu tertentu. Itu sebabnya, pasca pelatihan pada hakikatnya sama dengan Pendidikan dan Pelatihan Melekat (DIKLAT MELEKAT).

Program pasca pelatihan adalah suatu program pembinaan ketenagaan yang dilaksanakan melalui diklat melekat, berlangsung secara berkelanjutan dan terus menerus. Pembinaan pasca pelatihan perlu direncanakan sejak awal, yakni sejak disusunnya desain pelatihan untuk kategori dan jenis ketenagaan tersebut. Setelah pelatihan selesai atau berakhir, selanjutnya diteruskan dengan pembinaan pasca pelatihan melalui diklat melekat, yang dikaitkan dengan pembinaan dan pengawasan melekat.

Dan seharusnya para lulusan program pelatihan dilakukan pembinaan terus-menerus oleh Balai Diklat yang pernah melatihnnya dan bimbingan langsung oleh atasan dimana lulusan tersebut ditempatkan kembali.

## **B. Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, Moheriono (2012:95).

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari

kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2014:136) bahwa kinerja (*performance*) berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa entries: (1) Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan. (2) Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar. (3) Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan. (4) Menggambarkan dengan suara atau alat musik. (5) Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab. (6) Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan. (7) Memainkan pertunjukan musik. (8) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

## **2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Anwar (2005 : 67-68), yaitu:

### **a. Faktor Kemampuan (*ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

Secara sederhana kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman, Suyadi (1999 : 193).

Kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu : Kualitas kerja (*quality of work*), Kuantitas kerja (*quantity of work*), Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*), Kerja sama (*cooperation*), Pengambilan Keputusan (*judgement*), Siswanto (2003 : 236).

#### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Unsur-unsur penggerak motivasi antara lain keinginan, penghargaan, tantangan tanggu ng jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan, Siswanto (2003 : 269).

### **3. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) dalam bukunya A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Menurut Faustino Cardosa Gomes (1995:195) dalam bukunya A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2010 : 103).

#### **C. Hubungan Antara Hasil Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai**

Pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan faktor -faktor efektifitas kerja yang dapat ditingkatkan melalui 3 jalur yaitu : pendidikan, pelatihan dan pengalaman,



Soeroto (1983 : 106). Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.

#### **D. Anggapan Dasar dan Hipotesis**

##### **1. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar menurut Arikunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikirkan selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Hasil Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai”.

##### **2. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu bagian penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan peneliti, panduan

untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dalam menganalisa masalah penelitian.

Menurut sugiyono (2003:70) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Ada Pengaruh Hasil Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang menggunakan korelasi product moment dengan teknik statistic. Di dalamnya terdapat upaya-upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Jenis penelitian yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu mencari hubungan antara variabel. Untuk keberhasilan suatu peneliti yang baik dalam memberikan gambaran dan jawaban terhadap permasalahan yang diangkat, tujuan serta manfaat penelitian sangat ditentukan oleh metode yang dipergunakan dalam penelitian.

#### **B. Definisi Operasional**

Menurut Nawawi (2002:13) bahwa definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur variabel penelitian.

1. Variabel Bebas (X) yaitu Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Hasil Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan sesuatu yang dicapai atau diraih dalam suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang

tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu hasil pendidikan dan pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

Adapun indikator-indikator yang dapat mengukurnya meliputi :

1. Kedisiplinan
  2. Pengetahuan
  3. Kemampuan dan Keterampilan
2. Variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab atau beban kerja yang diberikan padanya.

Adapun indikator-indikator yang dapat mengukurnya meliputi :

1. Kualitas Pelayanan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Prestasi kerja

### **C. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian perlu populasi dan sampel yang dapat digunakan sebagai sumber data. Bila hasil penelitian akan digeneralisasikan maka sampel yang digunakan sebagai sumber data harus representative dapat dilakukan dengan cara mengambil sampel dan populasi secara random sampai jumlah tertentu Sugiyono (2009:285)

#### **1. Populasi**

Arikunto (2006:108) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada

dalam wilayah penelitian, maka penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan berjumlah 114 pegawai.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Arikunto (1998:120) mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20-55% atau lebih.

Sampel dalam penelitian ini adalah 40% atau lebih dari jumlah populasi, maka penulis mengambil sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai

## 3. Penetapan Responden

**Tabel 3.1**

No.	Golongan	Jumlah pegawai	Responden	Orang
1	Golongan IV	6	40%	2
2	Golongan III	79	40%	32
3	Golongan II	29	40%	12
Jumlah		114	40%	46

Sumber: Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan

## D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Pengumpulan Data Primer

Primer, merupakan jenis data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada pegawai terhadap objek yang diteliti.

## 2. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan bahan kepustakaan yang dapat mendukung data primer. Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku.

## E. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi.

### 1. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas ( x ) dan variabel terikat ( y ), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson yang dikutip oleh Arikunto (2010:317), sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dengan keterangan rumus sebagai berikut:

$r_{xy}$  = nilai koefisien korelasi variabel X dan Y

n = jumlah sampel

xy = perkalian antara variabel X dan Y

$x^2$  = variabel bebas yang telah dikuadratkan

$y^2$  = variabel terikat yang telah dikuadratkan

Untuk mengetahui adanya hubungan atau tinggi rendahnya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi dapat dilihat dari interval angka-angka, untuk itu peneliti menggunakan skala angka menurut Guilford seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2

INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

## 2. Uji Signifikan

Sedangkan untuk menguji tingkat signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus Uji t Sugiyono (2004:214) yaitu:

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

Keterangan:

t = Signifikan

$r$  = Nilai koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

### 3. Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel  $x$  dan variabel  $y$  dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$D$  = Determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

*Sugiyono, (2011:216)*

### 4. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas ( $x$ ) dengan variabel terikat ( $y$ ) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus:

$Y = a + bx$ , dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

*Sugiyono, (2011:218)*

Keterangan:

$Y$  = Nilai yang diprediksi

$a$  = Konstanta atau bila harga  $X=0$

$b$  = Koefisien regresi

$x$  = Nilai variabel bebas



## **F. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan, dan waktu penelitian bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Maret 2018.

## **G. Deskripsi Lokasi Penelitian**

### **1. Profil Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan**

Kantor Otoritas Bandar Udara merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Udara. Kantor Otoritas Bandar Udara mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan penerbangan di bandar udara.

### **2. Visi Misi**

#### **a. Visi**

Mewujudkan pelayanan transportasi udara yang menjamin keselamatan, keamanan, kelancaran dan ketertiban Bandar Udara di Wilayah Provinsi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Kep.Riau guna mendukung visi Dirjen Hubud yaitu terwujudnya penyelenggaraan transportasi udara yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah.

#### **b. Misi**

1. Mewujudkan keselamatan, keamanan, serta kelancaran penerbangan
2. Mewujudkan keamanan dan ketertiban Bandar Udara

3. Mewujudkan tingkat pelayanan yang dapat memberikan kepuasan (bernilai tambah) kepada pengguna jasa penerbangan, penyelenggara Bandar Udara, operator penerbangan dan penyedia jasa usaha di bidang penerbangan

### **3. Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan**

#### **a. Sub Bagian Tata Usaha**

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan program kegiatan, melakukan pengelolaan data dan informasi, urusan perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, pengelolaan Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP), pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat, surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi, pelayanan informasi publik, perlengkapan, rumah tangga, administrasi penerbitan izin pergerakan orang dan kendaraan di daerah keamanan terbatas (Security Restricted Area / SRA) serta evaluasi dan pelaporan.

#### **b. Seksi Pelayanan dan Pengoperasian Bandar Udara**

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengaturan fasilitas, peralatan dan pengoperasian bandar udara serta penyiapan bahan pengawasan dan pengendalian peralatan, fasilitas dan pengoperasian bandar udara dan navigasi penerbangan, pelaksanaan rencana induk bandar udara, pelestarian lingkungan, tarif jasa kebandarudaraan serta jasa terkait bandar udara, pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan standar kinerja operasional fasilitas, peralatan dan pelayanan bandar udara

dan navigasi penerbangan, sertifikat kompetensi dan lisensi personel bandar udara dan navigasi penerbangan.

c. Seksi Keamanan, Angkutan Udara dan Kelaikudaraan

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengaturan fasilitas dan peralatan keamanan penerbangan, penanganan pengangkutan barang berbahaya, pelayanan darurat, dan kegiatan angkutan udara, pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan angkutan udara, keamanan penerbangan, penanganan pengangkutan barang berbahaya, pelayanan darurat serta pengawasan kelaikudaraan dan pengoperasian pesawat udara, pelaksanaan ketentuan mengenai organisasi perawatan pesawat udara, sertifikat kompetensi dan lisensi personel keamanan penerbangan, penanganan pengangkutan barang berbahaya dan pelayanan darurat, pengoperasian pesawat udara, pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP), standar kinerja operasional pelayanan keamanan penerbangan, penanganan pengangkutan barang berbahaya, pelayanan darurat, kegiatan angkutan udara dan pengoperasian pesawat udara, pemberian sertifikat kelaikudaraan standar lanjutan (continuous airworthiness certificate) untuk pesawat udara bukan kategori transport (non transport category) atau bukan niaga (non commercia!) serta pelaksanaan dan koordinasi fasilitasi kegiatan penerbangan internasional (FacilitationIF AL).

d. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing, kelompok jabatan

fungsional sebagaimana dimaksud terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang terbagi, dalam kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas keahliannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kelompok jabatan fungsional dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala Kantor Otoritas Bandar Udara.

e. Kelompok Inspektur Penerbangan

Mempunyai tugas melakukan audit, inspeksi, pengamatan (surveillance), pemantauan (monitoring), survei dan pengujian (test) angkutan udara, bandar udara, navigasi penerbangan, kelaikan udara dan pengoperasian pesawat udara, serta keamanan penerbangan. Kelompok inspektur penerbangan terdiri atas sejumlah tenaga Inspektur Penerbangan yang terbagi dalam kelompok Inspektur Penerbangan bidang angkutan udara, bandar udara, navigasi penerbangan, kelaikan udara dan pengoperasian pesawat udara, serta keamanan penerbangan. Kelompok Inspektur Penerbangan dikoordinasikan oleh seorang koordinator yang ditunjuk oleh Kepala Kantor Otoritas Bandar Udara. Jumlah Inspektur Penerbangan ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

#### 4. Struktur Organisasi

### Struktur Organisasi Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan

Gambar 3.1



Sumber: Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Penyajian Data

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan menganalisis data dengan sampel responden pegawai di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan. Dalam analisis data, data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang terdapat di lapangan dan kusioner.

Dalam penelitian ini disajikan daftar pertanyaan mulai dari nomor 1-18 untuk variabel (x) hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dan untuk variabel (y) kinerja pegawai, angket yang disebarakan ini diberikan kepada 46 pegawai sebagai sampel penelitian.

#### B. Identitas Responden

**TABEL 4.1**

**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Laki-laki	20	43%
2	Perempuan	26	57%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket 2018

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh persentase tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang atau 57%, sementara

responden laki-laki sebanyak 20 orang atau 43%. Jadi responden yang diteliti kebanyakan berjenis kelamin Perempuan yang sebanyak 26 orang yang ada di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan.

**TABEL 4.2**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	14	30%
2	31 – 40 Tahun	24	52%
3	41 – 50 Tahun	4	9%
4	51 Tahun Keatas	4	9%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket 2018

Berdasarkan Pada tabel diatas, yang distribusi responden menurut umur di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan diperoleh bahwa responden yang berumur 21-30 Tahun sebanyak 14 orang atau 30%, sedangkan umur 31-40 Tahun sebanyak 24 orang atau 52%, kemudian umur 41-50 Tahun sebanyak 4 orang atau 9%, dan umur 51 Tahun keatas sebanyak 4 orang atau 9%. Jadi responden yang diteliti kebanyakan yang berumur 31-40 Tahun yang berjumlah 24 orang atau 52% yang ada di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan.

**TABEL 4.3**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	8	17%
2	D-II	1	2%
3	D-III	1	2%
4	D-IV	2	4%
5	S-1	27	60%
6	S-2	7	15%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket 2018

Berdasarkan pada tabel diatas, yang distribusi responden menurut pendidikan di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan dapat diperoleh bahwa responden yang tamat SMA sebanyak 8 orang atau 17%, kemudian yang tamat D-II sebanyak 1 orang atau 2%, kemudian yang tamat D-III sebanyak 1 orang atau 2%, kemudian yang tamat D-IV sebanyak 2 orang atau 4%, seterusnya yang tamat S-1 sebanyak 27 orang atau 60%, dan yang tamat S-2 sebanyak 7 orang atau 15%. Jadi responden yang diteliti kebanyakan tamatan S-1 yang berjumlah 27 orang atau 60% yang ada di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan.



### C. Pembahasan Data

#### 1. Variabel Bebas (X) Hasil Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

**TABEL 4.4**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DISIPLIN YANG BERLAKU SUDAH SESUAI DENGAN PROSEDUR KERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sesuai	38	83%
2	Kurang Sesuai	8	17%
3	Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.1

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Sesuai sebanyak 38 orang (83%), kemudian yang menjawab Kurang Sesuai sebanyak 8 orang (17%) dan yang menjawab Tidak Sesuai yaitu tidak ada (kosong), jadi dapat dilihat bahwa disiplin yang beraku sudah sesuai dengan prosedur kerja.

**TABEL 4.5**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DISIPLIN YANG DITERAPKAN DALAM MENYELESAIKAN SETIAP PEKERJAAN DAPAT DIPATUHI OLEH PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Dapat	34	74%
2	Kurang Dapat	11	24%
3	Tidak Dapat	1	2%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.2

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Dapat 34 orang (74%), kemudian yang menjawab Kurang Dapat sebanyak 11 orang (24%), dan yang menjawab Tidak Dapat sebanyak 1 orang(2%), jadi dapat dilihat bahwa disiplin yang diterapkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dapat dipatuhi oleh pegawai.

**TABEL 4.6**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA SETIAP HARINYA SAAT BEKERJA SUDAH SESUAI DENGAN DISIPLIN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	36	78%
2	Kadang-Kadang	9	20%
3	Tidak	1	2%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.3

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 36 orang (78%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 9 orang (20%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang(2%), jadi dapat dilihat bahwa setiap harinya saat bekerja sudah sesuai dengan disiplin.

**TABEL 4.7**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA SETELAH DIKLAT**  
**PENGETAHUAN PEGAWAI MENINGKAT**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Meningkat	44	96%
2	Kurang Meningkatkan	2	4%
3	Tidak Meningkatkan	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.4

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Meningkatkan 44 orang (96%), kemudian yang menjawab Kurang Meningkatkan sebanyak 2 orang (4%), dan yang menjawab Tidak Meningkatkan yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa setelah diklat pengetahuan pegawai meningkat.

**TABEL 4.8**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEMBAGIAN KERJA**  
**PEGAWAI SUDAH SESUAI DENGAN PENGETAHUAN YANG**  
**DIMILIKI SETIAP PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sesuai	35	76%
2	Kurang Sesuai	11	24%
3	Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.5

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Sesuai 35 orang (76%), kemudian yang

menjawab Kurang Sesuai sebanyak 11 orang (24%), dan yang menjawab Tidak Meningkatkan yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa pembagian kerja pegawai sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki setiap pegawai.

**TABEL 4.9**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PENGETAHUAN YANG SUDAH DIMILIKI PEGAWAI DAPAT MENYELESAIKAN MASALAH SAAT BEKERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	29	63%
2	Kadang-Kadang	17	37%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.6

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 29 orang (63%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 17 orang (37%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa pengetahuan yang sudah dimiliki pegawai dapat menyelesaikan masalah saat bekerja.

**TABEL 4.10**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA SETELAH DIKLAT KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN PEGAWAI MENINGKAT**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Meningkat	43	93%
2	Kurang Meningkatkan	3	7%
3	Tidak Meningkatkan	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.7

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Meningkatkan 43 orang (93%), kemudian yang menjawab Kurang Meningkatkan sebanyak 3 orang (7%), dan yang menjawab Tidak Meningkatkan yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa setelah diklat kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat.

**TABEL 4.11**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MENGERJAKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN KEMAMPUAN ATAU SKILL YANG DIMILIKI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	33	72%
2	Kadang-Kadang	12	26%
3	Tidak	1	2%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.8

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 33 orang (72%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 12 orang (26%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2%), jadi dapat dilihat bahwa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki.

**TABEL 4.12**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KEMAMPUAN**  
**PEGAWAI SUDAH SESUAI DENGAN STANDART KERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sesuai	35	76%
2	Kurang Sesuai	11	24%
3	Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.9

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Sesuai 35 orang (76%), kemudian yang menjawab Kurang Sesuai sebanyak 11 orang (24%), dan yang menjawab Tidak Sesuai yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa kemampuan pegawai sudah sesuai dengan standart kerja.

## 2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

**TABEL 4.13**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KUALITAS**  
**PELAYANAN YANG DIBERIKAN PEGAWAI SUDAH SESUAI DENGAN**  
**SOP**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	36	78%
2	Kadang-Kadang	10	22%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.10

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 36 orang (78%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 10 orang (22%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa kualitas pelayanan yang diberikan pegawai sudah sesuai dengan SOP.

**TABEL 4.14**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA SEKSI PELAYANAN MEMBERIKAN LAYANAN YANG SESUAI DENGAN KEBUTUHAN PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	33	72%
2	Kadang-Kadang	13	28%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.11

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 33 orang (72%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 13 orang (28%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa seksi pelayanan memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

**TABEL 4.15**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI DALAM PENYEDIAAN SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN LISENSI PERSONEL BANDAR UDARA CUKUP BAIK**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	37	81%
2	Kadang-Kadang	7	15%
3	Tidak	2	4%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.12

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 37 orang (81%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 7 orang (15%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (4%), jadi dapat dilihat bahwa kualitas pelayanan dalam penyediaan sertifikat kompetensi dan lisensi personel bandar udara cukup baik.

**TABEL 4.16**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA SETELAH DIKLAT PENGUASAAN KERJA PEGAWAI DALAM SETIAP BIDANGNYA MENINGKAT**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Meningkat	43	93%
2	Kurang Meningkatkan	3	7%
3	Tidak Meningkatkan	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.13



Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Meningkatkan 43 orang (93%), kemudian yang menjawab Kurang Meningkatkan sebanyak 3 orang (7%), dan yang menjawab Tidak Meningkatkan yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa setelah diklat penguasaan kerja pegawai dalam setiap bidangnya meningkat.

**TABEL 4.17**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI DENGAN POSISI YANG DIMILIKI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	29	63%
2	Kadang-Kadang	17	37%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.14

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 29 orang (63%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 17 orang (37%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan posisi yang dimiliki.

**TABEL 4.18****DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN JARANG MELAKUKAN KESALAHAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	19	41%
2	Kadang-Kadang	26	57%
3	Tidak	1	2%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.15

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 19 orang (41%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 26 orang (57%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2%), jadi dapat dilihat bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kadang-kadang melakukan kesalahan.

**TABEL 4.19****DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA SETELAH DIKLAT PRESTASI KERJA PEGAWAI MENINGKAT**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Meningkat	43	93%
2	Kurang Meningkatkan	3	7%
3	Tidak Meningkatkan	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.16

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Meningkatkan 43 orang (93%), kemudian yang menjawab Kurang Meningkatkan sebanyak 3 orang (7%), dan yang menjawab Tidak

Meningkat yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa setelah diklat prestasi kerja pegawai meningkat.

**TABEL 4.20**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL PEKERJAAN  
PEGAWAI SERING MENGALAMI PENINGKATAN DARI PEKERJAAN  
SEBELUMNYA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	29	63%
2	Kadang-Kadang	17	37%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.17

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 29 orang (63%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 17 orang (37%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada, jadi dapat dilihat bahwa hasil pekerjaan pegawai sering mengalami peningkatan dari pekerjaan sebelumnya.

**TABEL 4.21**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEKERJAAN YANG  
DIBEBANKAN OLEH PIMPINAN SELALU PEGAWAI KERJAKAN  
LEBIH CEPAT DARI WAKTU YANG DITENTUKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	17	37%
2	Kadang-Kadang	28	61%
3	Tidak	1	2%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2018 pertanyaan no.18

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya 17 orang (37%), kemudian yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 28 orang (61%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2%), jadi dapat dilihat bahwa pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan kadang-kadang pegawai kerjakan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

### **Analisis Variabel bebas Hasil Pendidikan dan Pelatihan(Diklat)**

**TABEL 4.22**

**TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (X) HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)**

No Responden	Nilai responden menurut nomor pertanyaan									X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
5	2	1	2	3	2	2	3	3	2	20
6	3	2	2	3	2	2	3	2	2	21
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23
9	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24
10	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25
11	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17
12	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

Bersambung

Tabel 4.22 (Sambungan)

15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24
25	2	2	2	3	2	2	3	3	2	21
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	2	3	3	3	3	2	3	2	3	24
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
32	2	3	2	2	3	3	2	3	3	23
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
36	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
37	2	2	3	3	2	3	3	2	3	23
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
39	3	3	2	3	2	2	3	3	2	23
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
41	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23

Bersambung

Tabel 4.22 (Sambungan)

42	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
45	2	3	3	3	2	3	3	1	3	23
46	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25
$\Sigma X$										1152

Sumber : Jawaban responden pertanyaan no 1 s/d 9

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel X ( hasil pendidikan dan pelatihan(diklat)) adalah 27 sedangkan nilai terendah adalah 17. Nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus untuk nilai R sebagai berikut :

$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$$R = 27 - 17$$

$$R = 10$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{10}{3}$$

$i = 3,33$  dibulatkan 3

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori seperti tinggi, sedang, dan rendah.

**TABEL 4.23**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN**  
**TERHADAP VARIABEL X ( HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**(DIKLAT)**

No	Kategorisasi	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	$23 \geq$	42	91%
2	Sedang	20-22	3	7%
3	Rendah	17-19	1	2%
Jumlah			46	100%

Sumber analisis jawaban responden variabel bebas (X)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 42 orang (91%), berkategori sedang sebanyak 3 orang(7%), berkategori rendah sebanyak 1 orang (2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan dalam **kategori tinggi sebanyak 42 orang (91%)**.

**TABEL 4.24**  
**TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL (Y) KINERJA PEGAWAI**

No Responden	Nilai responden menurut nomor pertanyaan									Y
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25
6	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
9	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
11	2	2	2	2	2	1	2	2	1	16
12	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21
13	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
15	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25
16	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25
17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
18	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25

Bersambung



Tabel 4.24 (Sambungan)

23	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
24	3	3	2	3	2	2	3	3	2	23
25	2	3	2	3	2	2	3	3	2	22
26	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23
30	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25
31	2	3	3	3	2	3	3	2	2	23
32	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21
33	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
34	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
36	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25
37	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22
38	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24
39	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
41	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
42	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
44	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
46	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
$\Sigma Y$										1113

Sumber : Jawaban responden pertanyaan no 10 s/d 18

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 27 sedangkan nilai terendah adalah 16. Nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jejak pengukuran ( $r$ ) terlebih dahulu. Adapun rumus untuk nilai R sebagai berikut :

$$r = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$r = 27 - 16$$

$$r = 11$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval ( $I$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{r}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{11}{3}$$

$$i = 3,66 \text{ dibulatkan } 4$$

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori seperti tinggi, sedang, dan rendah.

**TABEL 4.25**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN**  
**TERHADAP VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)**

No	Kategorisasi	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	$24 \geq$	30	65%
2	Sedang	20-23	15	33%
3	Rendah	16-19	1	2%
Jumlah			46	100%

Sumber analisis jawaban responden variabel terikat (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 30 orang (65%), berkategori sedang sebanyak 15 orang(33%), berkategori rendah sebanyak 1 orang (2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa dari kinerja pegawai di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan dalam **kategori tinggi sebanyak 30 orang (65%)**.

**TABEL 4.26**  
**DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA**  
**VARIABELHASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) (X)**  
**DENGAN KINERJA PEGAWAI (Y)**

No resp	X	Y	$x^2$	$y^2$	Xy
1	23	22	529	484	506
2	23	24	529	576	552
3	26	27	676	729	702
4	26	26	676	676	676
5	20	25	400	625	500
6	21	22	441	484	462
7	27	27	729	729	729
8	23	22	529	484	506
9	24	21	576	441	504
10	25	26	625	676	650
11	17	16	289	256	272
12	24	21	576	441	504
13	26	25	676	625	650
14	27	26	729	676	702
15	27	25	729	625	675
16	27	25	729	625	675
17	27	25	729	625	675
18	26	25	676	625	650
19	27	26	729	676	702
20	27	27	729	729	729
21	27	27	729	729	729
22	27	25	729	625	675
23	27	24	729	576	648
24	24	23	576	529	552

Bersambung

Tabel 4.26 (Sambungan)

25	21	22	441	484	462
26	27	24	729	576	648
27	27	27	729	729	729
28	27	27	729	729	729
29	24	23	576	529	552
30	27	25	729	625	675
31	27	23	729	529	621
32	23	21	529	441	483
33	27	24	729	576	648
34	25	25	625	625	625
35	27	26	729	676	702
36	25	25	625	625	625
37	23	22	529	484	506
38	26	24	676	576	624
39	23	23	529	529	529
40	27	27	729	729	729
41	23	22	529	484	506
42	23	22	529	484	506
43	27	26	729	676	702
44	27	24	729	576	648
45	23	27	529	729	621
46	25	22	625	484	550
Jumlah	$\Sigma x$ 1.152	$\Sigma y$ 1.113	$\Sigma x^2$ 29.096	$\Sigma y^2$ 27.161	$\Sigma xy$ 28.045

Sumber : Data angket 2018

### 3. Korelasi product moment

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh perhitungan perkalian dan penjumlahan data sebagai berikut :

$$n = 46$$

$$\Sigma x = 1152$$

$$\Sigma y = 1113$$

$$\Sigma x^2 = 29096$$

$$\Sigma y^2 = 27161$$

$$\Sigma xy = 28045$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai  $r_{xy}$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2) (n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}} \\ &= \frac{46(28045) - (1152)(1113)}{\sqrt{46(29096) - (1152)^2} \sqrt{46(27161) - (1113)^2}} \\ &= \frac{1290070 - 1282176}{\sqrt{(1338324 - 1327104)(1249406 - 1238769)}} \\ &= \frac{7894}{\sqrt{(11220)(10637)}} \end{aligned}$$

$$= \frac{7894}{\sqrt{119347140}}$$

$$= \frac{7894}{10924,612}$$

$$r_{xy} = 0,722$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,722, maka bila dibandingkan dengan r hitung dengan r tabel dimana r tabel dengan taraf signifikan 5% dengan n = 46 adalah 0,291. Dengan demikian nilai r<sub>xy</sub> hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu 0,722 > 0,291. Ini menunjukkan ada pengaruh hubungan antara variabel x (hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat)) terhadap variabel y (kinerja pegawai).

Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel x dengan variabel y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

**TABEL 4.27**  
**INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT**

No.	Interval koefisien	Tingkat hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	<b>Kuat</b>
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sugiyono, (2011:214)

#### 4. Uji Signifikan

Untuk menghitung signifikan antara variabel bebas hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan variabel terikat Kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus :

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

$$t = \frac{0,722 \sqrt{46-2}}{\sqrt{1-(0,722)^2}}$$

$$t = \frac{0,722 \sqrt{44}}{\sqrt{1-0,521284}}$$

$$t = \frac{0,722 (6,633)}{\sqrt{0,478716}}$$

$$t = \frac{4,789026}{0,6918930553}$$

$$t = 6,922$$

$$t \text{ Tabel} = 1,678$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari tabel  $6,922 > 1,678$ , dari data di atas dapat diperoleh hubungan yang kurang signifikan antara kedua variabel.



## 5. Uji Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya persentase (%) Hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus determinan sebagai berikut :

$$D = ( r )^2 \times 100\%$$

$$D = (0,722)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,521284 \times 100\%$$

$$D = 52,13\%$$

Dari hasil perhitungan rumus determinasi itu, maka uji determinasi adalah 52,13%. Dengan demikian sisa 47,87% akan dipengaruhi oleh faktor lain.

## 6. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel x Hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap variabel y Kinerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier:  $y = a + b (x)$

$$a = \frac{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)}{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$a = \frac{(1113)(29096) - (1152)(28045)}{46(29096) - (1152)^2}$$

$$a = \frac{32383848 - 32307840}{1338416 - 1327104}$$

$$a = \frac{76008}{11312}$$

$$a = 6,72$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan menggunakan rumus sebagai

berikut :

$$b = \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{46(28045) - (1152)(1113)}{46(29096) - (1152)^2}$$

$$b = \frac{1290070 - 1282176}{1338416 - 1327104}$$

$$b = \frac{7894}{11312}$$

$$b = 0,70$$

Setelah harga a dan b diketahui yaitu 6,72 dan 0,70 maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (x) hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap variabel terikat (y) kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 6,72 + 0,70(x)$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden diketahui nilai tertinggi pada variabel bebas (x) hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah 27 dan nilai

terendah adalah 17 dengan demikian kecenderungan variabel terikat (y) kinerja pegawai dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

a. Untuk Variabel (X) nilai tertinggi: 27

$$y = 6,72 + 0,70 (27)$$

$$y = 6,72 + 18,9$$

$$y = 25,62$$

b. Untuk Variabel (X) nilai terendah: 17

$$y = 6,72 + 0,70 (17)$$

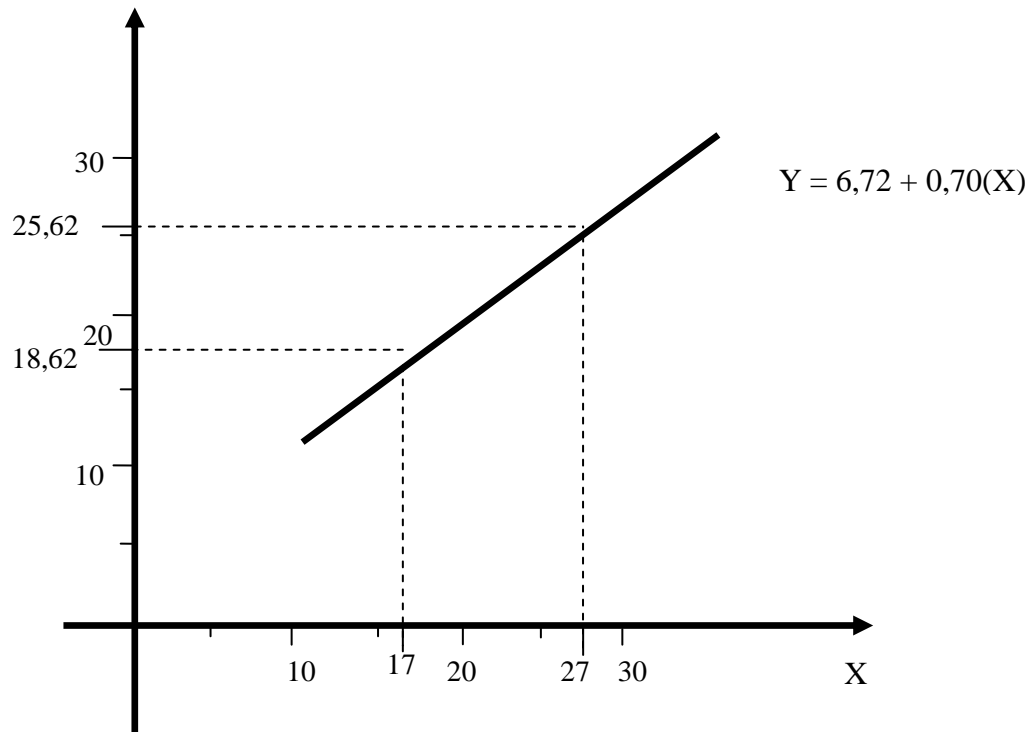
$$y = 6,72 + 11,9$$

$$y = 18,62$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (27) adalah 25,62, nilai minimumnya (17) adalah 18,62.

**GRAFIK 4.1**

**GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA PENGARUH HASIL  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH II  
MEDAN**



Setelah harga diketahui yaitu  $a = 6,72$  dan  $b = 0,70$ , dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah II medan  $Y = 6,72 + 0,70(X)$ . Dari grafik regresi linier diatas menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 17 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 18,62 ke 25,62.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, serta analisis data maka kesimpulan data dari penelitian saya yang berjudul pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) tergolong dalam kategori tinggi, dimana responden yang menyatakan pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) sebanyak 42 orang (91%).
2. Kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara tergolong dalam kategori tinggi, dimana responden yang menyatakan kinerja pegawai sebanyak 30 orang (65%).
3. Hasil uji hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa yang diajukan diterima kebenarannya. Hal ini dikarenakan setelah melakukan perhitungan statistik menunjukkan nilai  $r_{xy} = 0,722 >$  (lebih besar dari ) nilai r tabel product momen dengan  $n = 46$  dan taraf signifikan 5% yaitu 0,291. Dengan demikian dapat dikatakan untuk korelasi kedua variabel yang dalam interpretasi tertentu termasuk dalam kategori kuat, dan korelasi antara variabel bebas terikat ternyata cukup signifikan sebab  $t$  hitung  $>$  ( lebih

besar dari) t tabel. Dan dari hasil uji determinasi diketahui besarnya persentase pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan sebesar 52,13%. Sedangkan sisa 47,87% akan dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan uji koefisien regresi linear sederhana diperoleh persamaan garis regresinya  $Y = 6,72 + 0,70 (x)$ .

## **B. Saran**

Untuk solusi masalah yang ditemukan dalam penelitian di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai masukan bagi kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II yaitu :

1. Dari hasil penelitian pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah dilaksanakan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan sudah dilakukan dan berlangsung dalam kategori tinggi dan harus dipertahankan agar dapat menjadi lebih baik lagi.
2. Kinerja pegawai yang telah dilaksanakan di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan juga sudah dilaksanakan dan berlangsung dalam kategori tinggi dan dipertahankan terus agar menjadi lebih baik lagi.
3. Diharapkan kepada kepala kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Medan untuk tetap memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawai khususnya disini dalam segi pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2006. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Fatoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia-Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandowo dan Suad Husnan. (1997). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kamil, Mustofa. 2007. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung. ALFABETA, cv
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- , 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Soeroto. 1983. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. LP3ES
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif*, cetakan ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Widjaja, A.W.1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I.G. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.

### **Sumber Lain**

- Instruksi Presiden No.15 tahun 1974
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2005
- Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000, Pasal 1 ayat 1
- Peraturan pemerintah No. 101 tahun 2000, Pasal 2

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Nico Andrian  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan/19-07-1996  
Jenis Kelamin : Laki--laki  
Agama/Kewarganegaraan : Islam/Indonesia  
Alamat : Jl.Pondok Surya Blok 6 Nomor 202  
Anak Ke : 1  
Nama Orang Tua :  
Ayah : Darwis Nst  
Ibu : Martini SH  
Alamat : Jl.Pondok Surya Blok 6 Nomor 202

**Riwayat Pendidikan**

1. Tamat SD IKAL, Medan Helvetia Tahun 2008, berijazah
2. Tamat SMP Islam Al-Ulum Terpadu Medan, Tahun 2011, berijazah
3. Tamat SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan, Tahun 2014, berijazah
4. Kuliah pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2014 sampai sekarang.

Demikian isi daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Penulis

**Nico Andrian**