

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BANDAR UDARA RADIN INTEN II LAMPUNG**

**ABSTRAK**

**oleh**

Suwandi

Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Bandar Lampung

At the level of national and international, the development of air transportation business at present shows encouraging prospective. It is characterized by the increasing number of scheduled airlines and the increasing frequency of flights at airports in Indonesia. In line with the natural conditions of Indonesia in which consist of thousands of islands, the air transportation has become the primary choice compared with other modes of transportation (sea and land) as the air transportotation has the advantages in term of a faster time and the convenience for the users who obtained the services. Airport as an element in the operation of aviation has a very important and strategic so that its implementation is controlled by the State and the sustainibility is done by the government with a view to realize the safe, secure, smooth, orderly, comfortable, efficient, and equitable aviation organization, to support the growth and stability as the driving and supporting factors the national development. The formulation of the problem in this the research is to figure out whether there is a relationship between job training with work productivity of employees in the Raden Inten II Airport, and whether there is job training effects on the productivity of employees working in Bandar Lampung II Air Raden Inten Airport. After researchers conducted a study of a predetermined object , researchers can discuss and conclude that there is a positive relationship between job training with employee productivity in Airport Raden Inten II Lampung as it is seen from the results of 0.464 count  $r > r$  tables of both the tarafikan 5% 0.281 and the level of closeness relations is middle. Qualitatively, the implementation of job training and productive employees in Lampung Raden Inten II Airport falls in the very good category, the productivity of employees who followed the training at a moderate level with the average value of 3.16 of a scale of 5. This productivity is demonstrated by the speed of task completion, low level errors, work neatness, better quantity results, improved discipline, cooperation. The influence of training on work productivity employees of Lampung Raden Inten II Airport is 21.53%. The remaining of 78.47% influenced by other factors. Dan institutional advice Airport Radin Inten II in order to create job training programs are scheduled with a good and sustainable, the material given in the training should be based on participant needs and adapted to the burden of duties and responsibilities. The institutional advice given to Radin Inten II Airport is to make the scheduled and continously job training programs. The material given in the training should be based on the participant needs and adapted based on to their duties and responsibilities.

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Perkembangan bisnis transportasi udara dewasa ini menunjukkan prospektif yang menggembirakan, baik ditingkat nasional maupun skala internasional. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan penerbangan terjadwal dan meningkatnya frekuensi penerbangan di Bandar udara Indonesia. Sesuai dengan kondisi alam Indonesia, dimana terdiri dari belasan ribu pulau maka transportasi udara menjadi pilihan utama dibandingkan dengan moda transportasi lain (laut dan darat) karena transportasi udara memiliki keunggulan dilihat dari sisi waktu yang lebih cepat dan kenyamanan yang didapat bagi para pengguna jasanya.

Untuk mendukung hal tersebut, Pemerintah sebagai penanggung jawab atas kelancaran segala moda transportasi, telah mengantisipasi dengan melakukan perbaikan, penyempurnaan dan pengembangan pada moda transportasi udara, sejalan dengan kebutuhan akan permintaan pemanfaatan potensi sumber daya di ruang udara nasional Indonesia dan jasa transportasi yang terus meningkat sesuai perkembangan pembangunan di berbagai bidang terutama ilmu pengetahuan dan teknologi, menyebabkan pemanfaatan sumber daya di ruang udara nasional dan jasa transportasi akan tidak terkendali yang dapat menimbulkan kerusakan dan penurunan mutu atau kualitas baik terhadap fungsi ruang udara dan daya dukungnya maupun jasa-jasa yang dihasilkan termasuk jasa transportasi. Di samping itu, berbagai kegiatan dan usaha yang memanfaatkan sumber daya di ruang udara nasional Indonesia termasuk jasa transportasi memiliki kebijakan masing-masing (parsial), hal ini dapat menimbulkan masalah tersendiri, yaitu masalah penting atau sektoral. Pada

akhirnya dapat mengganggu keselamatan dan keamanan nasional bahkan internasional. Oleh sebab itu, diperlukan pengaturan secara terpadu (holistik) disertai dengan kelembagaan yang secara langsung mempunyai peran dan fungsi dalam pembinaan dan pengawasan untuk mengendalikan kegiatan dan usaha serta masalah-masalah yang ditimbulkan termasuk pelestarian fungsi ruang udara nasional.

Bandar udara sebagai satu unsure dalam penyelenggaraan penerbangan memiliki peranan yang sangat penting dan strategis sehingga penyelenggaraannya dikuasai oleh Negara dan pembinaannya dilakukan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan penerbangan yang selamat, aman, cepat, lancer, tertib, dan teratur, nyaman dan berdaya guna, menunjang pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas, sebagai pendorong, penggerak dan penunjang pembangunan nasional.

Pembinaan kebandarudaraan yang meliputi aspek-aspek pengaturan, pengendalian dan pengawasan harus ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut diatas. Di samping itu dalam melakukan pembinaan kebandarudaraan juga harus memperhatikan kepentingan umum dan kemampuan masyarakat, kelestarian lingkungan, koordinasi antar wewenang pusat dan wewenang daerah serta antar instansi, sector, dan antar unsur terkait serta pertahanan keamanan Negara, sekaligus dalam rangka mewujudkan Tatanan Kebandarudaraan Nasional dalam satu kesatuan system transportasi nasional yang andal dan terpadu.

Pelatihan merupakan bentuk nyata yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu karyawan. Di samping sebagai salah satu jawaban atas kritik masyarakat terhadap pelayanan. Karyawan dan

semua bagian unit perusahaan termasuk pejabat structural membutuhkan keterampilan berkomunikasi. Konsumen adalah orang yang harus mendapat pelayanan yang ramah, senyum, dan santun agar mereka tetap senang.

Bandar Udara Radin Inten II Lampung, namanya diambil dari seorang tokoh pahlawan Nasional RI, Radin Inten II. Bandara Radin Inten II terletak di desa Branti Raya, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan Bandara ini sebelumnya bernama Bandara Branti bandara bertaraf domestik di Provinsi Lampung, merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam pengelolaan kebandarudaraan di bidang pelayanan penerbangan, khususnya pada area Bandara Radin Inten II Lampung. Pelayanan yang diberikan karyawan akan mempengaruhi kelangsungan kelembagaan oleh karena itu system penyelenggaraan operasional merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Dengan demikian bagian pelayanan merupakan salah satu bagian yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas kerja perusahaan Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Produktivitas kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seara cepat dan tepat (Rival, 2004). Produktivitas merupakan perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuannya. Hal ini tidak hanya dipengaruhi oleh kesediaan dan keterampilan saja tetapi juga oleh pendidikan karyawan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dari serang karyawan sebuah perusahaan harus dapat memberikan komposisi personel penerbangan yang ideal.

Salah satu cara untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan adalah memberikan kelengkapan kerja karyawan dan jumlah personel sesuai dengan kebutuhan di Bandar udara Radin Inten II. Dengan banyaknya operator penerbangan berjadwal dan peningkatan frekuensi penerbangan serta jumlah pesawat yang beroperasi di Indonesia, maka secara langsung akan sangat mempengaruhi jumlah personel operasional Bandar udara yang akan menjamin keselamatan penerbangan. Tabel 1. Komposisi Personel Penerbangan

No	Jenis Personel Penerbangan	Jumlah Personel	
		Saat Ini	Ideal
1	Personel Penerbangan Bidang Listrik Bandar Udara dan Mekanikal	15	22
2	Personal Penerbangan Bidang Telekomunikasi dan Navigasi Udara	11	16
3	Personel Penerbangan Bidang Landasan Bangunan	3	8
4	Personel Penerbangan Bidang Alat-Alat Berat	3	8
5	Personel Penerbangan Air Traffic Controller	6	8
6	Personel Penerbangan Bidang Komunikasi Penerbangan	6	7
7	Personel Penerbangan Bidang Pelayanan Informasi Aeronautika	1	2
8	Personel Penerbangan Bidang PKP-PK	22	37
9	Personel Penerbangan Bidang Apron Movement Control (AMC)	3	3
10	Personel Penerbangan Bidang Aviation Security (Avsec)	28	
11	Personel Fasilitas Keamanan Penerbangan	-	-
12	Personel Salvage	-	-
13	Personel Perancang Prosedur Penerbangan	-	-
Jumlah Total		98	141

Sumber: Bandar Udara Radin Inten II Lampung, 2011

Saat ini, penyebab rendahnya produktivitas kerja serta kualitas personel adalah belum terpenuhinya kompetensi yang dimiliki baik dari pengalaman serta pelatihan personel pelayanan operasional Bandar udara yang memenuhi standar sesuai peraturan yang ada. Data Departemen Perhubungan (Sidang ANC (Air Navigation Commissions di ICAO, tahun 2010) menyebutkan Indonesia saat ini ada 149 bandar udara untuk penerbangan sipil sesuai ketentuan ICAO, 57 di antaranya di kelola PT (Persero) Angkasa Pusat I dan PT (Persero) Angkasa Pura II 9 bandara yang dikelola kedua BUMN tersebut merupakan Bandar internasional, sisanya sebanyak 83 bandar udara dikelola oleh Direktorat Jendral Perhubungan udara Kementrian Perhubungan.

## 2. Identifikasi Masalah

1. Keterkaitan dengan permasalahan yang dihadapi pada keamanan dan keselamatan penerbangan masih belum menunjangnya tingkat pelatihan kerja.
2. Tingkat kecelakaan sering terjadi disebabkan oleh kesalahan kurangnya komposisi personel.
3. Rendahnya pengalaman serta masih minimnya pengetahuan dari beberapa kompetensi

## 3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut : “

1. Apakah ada hubungan pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Bandar Udara Raden Inten II Lampung? ”.
2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bandar Udara Raden Inten II Lampung

## 4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Bandar Udara Raden Inten II Lampung? ”.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bandar Udara Raden Inten II Lampung

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian lain yang permasalahannya hampir sama dengan penelitian yang sedang dilakukan ini. Hasil penelitian yang ada menjadi bahan kajian dalam penyusunan Jurnal Ilmiah :Penelitian yang dilakukan oleh Andrie Satriansyah tahun 2008 dengan judul “Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Tetap pada PT.PLN (Persero) Wilayah Lampung Tanjung Karang menyimpulkan bahwa:

- a. Tanggapan Pegawai terhadap pelatihan kerja pada PT.PLN (Persero) Wilayah Lampung Eabang Tanjung Karang adalah umumnya setuju dengan nilai rata sebesar 80,92%. Artinya pelatihan kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.
- b. Tanggapan Pegawai terhadap produktivitas kerja pada PT.PLN (Persero) Wilayah Lampung Tanjung Karang adalah umumnya sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 83,14%. Artinya produktivias kerja yang dihasilkan oleh pegawai merupakan produktivitas kerja yang baik.
- e. Terdapat hunungan positif dan signifikan antara pelatihan kerja

dengan produktivitas kerja pegawai PT.PTN (Persero) Wilayah Lampung Tanjung Karang dengan nilai keeratan (+) 0/484 yang menunjukkan keeratan hubungan cukup lemah,

Penelitian yang di lakukan oleh Yulia mahdalia 2007 dalam tulisannya mengenai “Pengaruh *Trainning* Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Tetap pada PT. Sinar Bambu Mas di Lampung tengah” menyimpulkan bahwa variabel training dengan koefisien regresi sebesar 0,056 dengan taraf signifikansi sebesar 0,003 pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Sinar Bambu Mas di Lampung Tengah. Dengan demikian hipotesis diterima.

## 2. Tinjauan Teori

Menurut William J. Mc. Laray dan William M. Berliner dikutip oleh Amin Widjaja Tunggal, 1995 Pelatihan adalah suatu sistem yang berkesinambungan atas pengembangan semua pegawai dalam organisasi. Hal ini berarti semua tingkat manajemen, posisi penyedia dan dalam semua keahlian, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk pelaksanaan atas posisi ini. Dessler 1997 menguraikan lima langkah dalam pelatihan sebagai berikut :

### 1. Analisis Kebutuhan

- a. Identifikasikanlah keterampilan-keterampilan kinerja jabatannya khususnya yang dibutuhkan dalam memperbaiki kinerja dan produktivitas.
- b. Analisislah audiens untuk memastikan bahwa program tersebut cocok dengan tingkat pendidikan khusus, pengalaman, dan keterampilan mereka dan juga sikap dan motivasi pribadi mereka.

- c. Gunakanlah riset untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan knerja yang dapat diukur.

### 2. Rancangan Intruksional

- a. Kumpulkanlah saran instruksional, metode, gambaran, dan urutan latihan kegiatan. Organisasi semua itu ke dalam sebuah kurikulum yang mendukung teori pelajaran dan menyajikan sebuah cetak biru untuk pengembangan program.
- b. Pastikanlah bahwa semua bahwa, seperti naskah video, pedoman dan buku kerja peserta dan ditulis secara jelas.
- c. Tanganilah secara hati-hati dan professional semua unsure pendukung program apakah perlu disiapkan dalam bentuk kertas, film, atau pita rekaman untuk menjamin mutu dan efektivitas.
- d. Rancangan instruksional ini akan mempengaruhi desain pembelajaran, dan situasi pembelajaran yang memotivasi peserta.

### 3. Keabsahan

Bukalah dan syahkanlah pelatihan dihadapan audiens yang representative. Dasarkalah revisi final pada hasil-hasil paduan untuk memastikan efektifitas program.

### 4. Implementasi

Bila dimungkinkan, persiapkanlah para instruktur dengan mengadakan lokakarya terlebih dahulu, untuk mendorong keberhasilan, misalnya dalam hal metode pembelajaran dan persiapan kemampuan.

### 5. Evaluasi dan Tindak Lanjut

- a. Reaksi : didokumentasikan reaksi langsung dari peserta terhadap pelatihan.
- b. Belajar : gunakanlah alat umpan balik atau pretest dan untuk

- mengukur apa yang telah dipelajari peserta.
- c. Perilaku : catatlah reaksi penyelia terhadap kinerja peserta setelah selesai pelatihannya.
  - d. Hasil : analisislah peningkatan kinerja yang dapat ditunjukkan karyawan dan pemeliharaan yang harus dilakukan.

### 1. Metode Pelatihan

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasarpeserta, latar belakang peserta dan lain-lain. Metode latihan menurut Andrew F. Sikula adalah sebagai berikut :

- a. On The Job
 

Peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan dalam 2 (dua) cara yaitu :

  1. Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.
  2. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya pada peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.
- b. Demonstration and Example
 

Metode yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.
- c. Simulasi
 

Merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin

dengan situasi yang sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpa nanti tapi hanya merupakan tiruan saja.

- d. Classroom Methods
 

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan seminar.

### 2. Tujuan Pelatihan

Pengembangan karyawan (pelatihan) bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen dan masyarakat yang mengkonsumsi barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

- a. Produktivitas Kerja
 

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*, karyawan yang semakin baik.
- b. Efisiensi
 

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
- c. Kerusakan
 

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Moral
 

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

- e. Karier  
Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier semakin besar, kualitas keahlian, keterampilan dan prestasikerjanya lebih baik.
- f. Konseptual  
Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *manajerial skill*-nya lebih baik.
- g. Kepemimpinan  
Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama *vertical* dan *horizontal* semakin harmonis.

### 3. Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tentang produktivitas kerja adalah : Tohardi (2002) menyatakan “secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan” Lebih lanjut Mulyono (2004) menyatakan bahwa “Produktivitas yang sering diartikan sebagai ukuran sampai sejauh mana sumber daya-sumber daya yang ada disertakan dan dipadukan dalam organisasi untuk mencapai suatu hasil tertentu”. Menurut National Productivity Board, dalam Yamit (1996), produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan melalui dua hal,

- a. Pertama berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja. Sedangkan,
- b. Kedua berkaitan dalam pekerjaan data dilakukan melalui manajemen metode yang baik, penghematan biaya, tepat waktu, sistem dan teknologi yang lebih baik. Sehingga dapat mencapai barang dan jasa yang berkualitas tinggi.

### 4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Konsep pengukuran produktivitas kerja karyawan menurut Umar (2005) mengungkapkan bahwa : Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut di laksanakan”. Pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas adalah dengan memperhatikan derajat pencapaian sasaran yang didapatkan dan aktivitas. Derajat pencapaian sasaran adalah tingkat kepuasan fisik dan mental serta kehidupan dan multi kerja. Oleh karena itu untuk mengukur produktivitas faktor-faktor yang dipertimbangkan adalah mutu dan kehidupan kerja. Dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada dua metode pengukuran produktivitas. Pertama dengan melihat peningkatan besamya output, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Sedangkan pengukuran kedua adalah dengan mempertimbangkan juga faktor psikologis atau perilaku yang dapat menghambat peningkatan produktivitas.

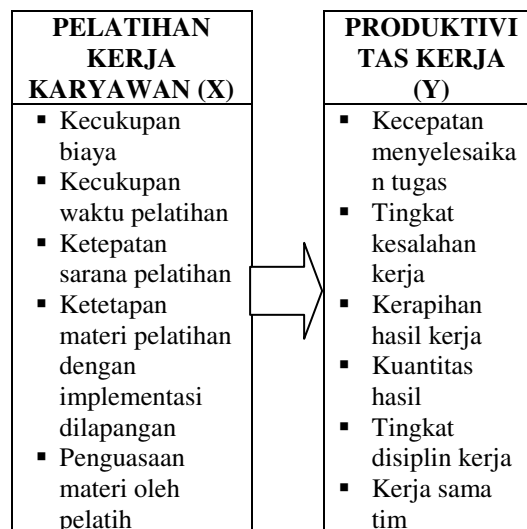
## 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Kusriyanto (1991) menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, Etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaininan sosiaL, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berpestasi dan kebijaksanaan pemerintah”.

## 6. KERANGKA KONSEP

Pelatihan yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja meiniliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pelatihan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:

## Pradigma penelitian



## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

1. Ada hubungan yang positif antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Raden Inten II Lampung.
2. Ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Raden Inten II Lampung

## Metode penelitian

Desain penelitian ini adalah *explanatory survey* sebagai upaya mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan angket. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji jawaban rasional sehingga dapat menjelaskan fenomena yang menjadi masalah (Miller, 1983:211). Selain itu metode survei digunakan meluas dan mendalam terhadap obyek yang diteliti setidaknya secara parsial yakni pendekatan menyeluruh yang didasarkan pada sistemnya.



### 1. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan Bandar udara Raden Inten II Lampung untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sertana memperbaiki, mengembangkan sikap, dan tingkah laku para karyawan personel penerbangan, sesuai dengan tujuan untuk menjainin keamanan dan keselamatan penerbangan di wilayah kerja bandar udara, dengan indikator sebagai berikut:

- Kecukupan biaya.
- Kecukupan sarana pelatihan,
- Kecukupan waktu pelatihan.\
- Penguasaan materi oleh pelatih.\

Sedangkan produktivias kerja adalah suatu sikap mental selalu berusaha dan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan indikator

- Kecepatan menyelesaikan tugas.
- Tingkat kesalahan kerja.
- Kerapihan hasil kerja.
- Kuantitas hasil.
- Tingkat disiplin kerja.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian menurut Suharsimi Arikunto,1998:115 adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan yang mengikuti pelatihan pada Bandar Udara Raden inten II lampung sebanyak. 98 orang, Sampel adalah sebagian dan jumlah dan karakter yang diiniliki populasi tersebut. (Sugiono, 1994 : 57). Sampel yang digunakan untuk mewakili populasi adalah karyawan yang mengikuti pelatihan di Bandar udara Raden Inten II Lampung sebanyak 49 orang.

### 3. Pengolahan dan Analisis Data Pengukuran Variabel

Untuk mengetahui tanggapan atas variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dengan teknik scoring berdasarkan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Suharsimi Arikunto (2002) mengemukakan bahwa “untuk alternatif pendapat, alternatif yang disediakan adalah sangat setuju, setuju, ragu-ragu sangat tidak setuju. Model ini disajikan dalam bentuk tabel kemudian disajikan dengan penjelasan deskriptif agar responden faham dan sesuai dengan tujuan penelitian. Tabel 2. bentuk pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

No	Kategori Pernyataan Jawaban	Skor
1	SS = Sangat setuju	5
2	S = Setuju	4
3	RG = Ragu Ragu	3
4	KS = Kurang Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Pengujian alat ukur berupa angket (daftar pernyataan) yang dilakuksn adalah untuk mengetahui validitas dan reabilitas. Uji validitas bertujuan mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan memiliki ketepatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurya. Penilaian terhadap validitas dengan melihat besarnya nilai koefisien regresi korelasi antara butir pernyataan dengan skor total. Kriteria valid adalah jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir pernyataan valid.

## PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,464 yang berarti bahwa :

1. Ada korelasi yang cukup kuat antara pelatihan kerja dengan produktifitas kerja terlihat dari  $r = 0,464$
2. Korelasi antara kedua variable ini adalah signifikan pada level signifikansi 95% yang ditandai oleh nilai standar error,

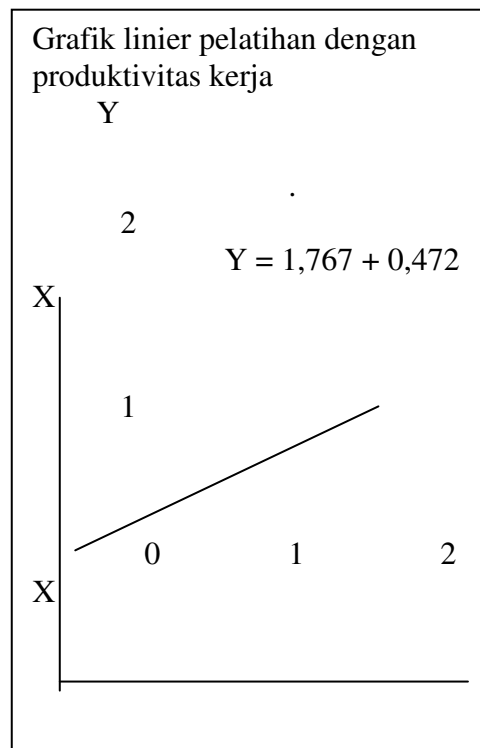
Dengan taraf signifikansi 95% atau dengan alfa 0,05. Maka nilai  $Z = 1,96$ . Dengan mengalikan nilai  $S_{er}$  dengan nilai  $Z$  akan diperoleh nilai:  $0,146 \times 1,96 = 0,286$

Dengan membanding nilai  $r$  hitung 0,464 dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,286, maka dapat disimpulkan bahwa  $0,464 > 0,286$  ( $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel). Dengan demikian korelasi antara pelatihan kerja dengan produktifitas kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan

Sifat hubungan antara pelatihan kerja dengan produktifitas kerja adalah positif yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai pelatihan kerja akan diikuti oleh kenaikan nilai produktifitas kerja. Dan sebaliknya, penurunan nilai pelatihan kerja juga akan diikuti oleh penurunan nilai produktifitas secara signifikan. Hasil perhitungan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja, ini dapat dilihat dari nilai  $F$  hitung sebesar 12,892 dan signifikan pada level 0,01. Dengan demikian, model regresi ini bisa digunakan untuk menduga nilai variabel produktifitas,

dimana :  $\hat{y} = 1,767 + 0,472x + \varepsilon$ , artinya, jika nilai variabel pelatihan kerja sama dengan nol, maka produktifitas kerja yang terjadi adalah 1,767. Setiap kenaikan 1 unit nilai variabel pelatihan kerja akan meningkatkan nilai produktifitas sebesar 0,472. Aplikasi persamaan ini adalah :Jika  $x = 0$ , maka

$Y = 1,767$ , Jika  $x = 1$ , maka  $Y = 1,767 + (0,472 \times 1)$  atau sama dengan 2,239, model garis regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :



Tabel 3. Kriteria penilaian tentang pelatihan kerja karyawan Bandar Udara Raden Inten Li lampung

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	6,12
2	Setuju	5	10,20
3	Ragu-ragu	11	22,45
4	Tidak setuju	19	38,78
5	Sangat tidak setuju	11	22,45
		49	100

Sumber data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas, maka diperoleh jawaban 3 responden (6,12%) menjawab pertanyaan sangat setuju tentang pelatihan kerja, dan 5

responden(10,20%) menjawab pertanyaan setuju tentang pelatihan kerja, dan 11 responden (22,45%) yang menjawab pertanyaan ragu-ragu tentang pelatihan kerja, dan 19 responden (38,78%) yang menjawab pertanyaan tidak setuju tentang pelatihan kerja, dan 11 responden (22,45%) yang menjawab pertanyaan sangat tidak setuju tentang pelatihan kerja

Kemudian dapat dilakukan analisis per-indikator pelatihan kerja dari persentase pencapaian score riil dengan interval :

$$\text{Interval} = \frac{100\% - 1\%}{5} = 19,8\%$$

dibulatkan menjadi 20 %

Kriteria pencapaian score :

- 1 % s/d 20 % = Tidak Baik
- 21% s/d 40 % = Kurang Baik
- 41 % s/d 60 % = Cukup Baik
- 61 % s/d 80 % = Baik
- 81 % s/d 100 % = Sangat Baik

Tabel 4.Skor kualitatif pelatihan kerja karyawan Bandar Udara Raden Inten II Lampung

N O.	Indikator	Score Riil	Score Max	Capaian (%)	Kategori
1	2	3	4	5	6
1	Biaya yang diberikan untuk bekal karyawan selama pelatihan sudah mencakupi	203	245	82,86	Sangat baik
2	Besarnya yang diberikan sangat berguna bagi karyawan peserta pelatihan	204	245	83,26	Sangat baik
3	Waktu pelatihan yang diberikan sudah mencukupi	203	245	82,86	Sangat baik
4	Dalam pelaksanaan pelatihan selalu mengikuti	208		84,90	

	memenuhi presensi pertemuan		245		Sangat baik
5	Sarana yang digunakan untuk pelaksanaan pelatihan sudah tepat guna	209	245	85,31	Sangat baik
6	Peralatan yang digunakan sudah dapat memadai untuk pelaksanaan pelatihan	209	245	85,31	Sangat baik
7	Materi pelatihan yang telah diberikan sudah sangat tepat dengan implementasi dilapangan	212	245	86,53	Sangat baik
8	Saat pelatihan anda mendapatkan ilmu yang anda perlukan untuk menunjang pekerjaan anda	213	245	86,94	Sangat baik
9	Pelatih yang memberikan materi pelatihan sangat menguasai materi pelatihan dan berpengalaman dalam pekerjaan	195	245	79,59	Baik
10	Pelatihan yang memberikan materi pelatihan sangat kompeten dan sesuai dengan latar belakang pendidikan pelatih.	204	245	83,26	Sangat baik

Sumber : data diolah, 2011

Dari skor jawaban responden indikator yang sangat baik adalah pada

pertanyaan no 8 tentang saat pelatihan anda mendapatkan ilmu yang anda perlukan untuk menunjang pekerjaan anda 86,94 sangat baik, dan skor baik jatuh pada pertanyaan no 9 pelatih yang memberikan materi pelatihan sangat menguasai materi pelatihan dan berpengalaman dalam pekerjaan 79,59 Baik, v Biaya yang diberikan untuk bekal karyawan selama pelatihan sudah mencakupi, 82,86%, Besarnya yang diberika sangat berguna bagi karyawan peserta pelatihan 83,26, Waktu pelatihan yang diberikan sudah mencukupi, 82,86%,. Dalam pelaksanaan pelatihan selalu mengikuti memenuhi presensi pertemuan ,84,90, Sarana yang digunakan untuk pelaksanaan pelatihan sudah tepat guna, 85,31%, Peralatan yang digunakan sudah dangat memadai untuk pelaksanaan pelatihan, 85,31%, Materi pelatihan yang telah diberikan sudah sangat tepat dengan implementasi dilapangan 86,53%, Pelatihan yang memberikan materi pelatihan sanagat kompeten dan sesuai denagn latar belakang pedidikan pelatih.83,26%

Tabel 5 Kriteria penilaian tentang produktifitas kerja karyawan Bandar Udara Raden Inten II Lampung

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	1	2,04
2	Tinggi	23	46,94
3	Cukup Tinggi	9	18,37
4	Kurang Tinggi	13	26,53
5	Sangat Tidak Tinggi	3	6,12
	Jumlah	49	100

Sumber data diolah, 2011

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka diperoleh jawaban 1 responden (2,04%) menjawab pertanyaan sangat tinggi tentang produktifitas kerja, dan 23 responden(46,94%) menjawab pertanyaan tinggi tentang produktifitas kerja, dan 9 responden (18,37%) yang

menjawab pertanyaan cukup tinggi tentang produktifitas kerja, dan 13 responden (26,53%) yang menjawab pertanyaan kurang tinggi tentang produktifitas kerja, dan 3 responden (6,12%) yang menjawab pertanyaan sangat tidak tinggi tentang produktifitas kerja

Tabel 6. Skor kualitatif Jawaban Produktifitas kerja karyawan Bandar Udara Raden Inten II lampung

NO.	Indikator	Score Riil	Score Max	Capaian (%)	Kategori
1	2	3	4	5	6
1	Anda dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dari waktu yang telah ditetapkan.	197	245	80,41	Baik
2	Penyelesaian tugas tepat waktu	194	245	79,18	Baik
3	Tingkat kesalahan kerja yang anda lakukan sangat minim, bahkan tidak terjadi kesalahan sama sekali pada setiap pekerjaan yang anda lakukan	193	245	78,78	Baik
4	Melakukan efisiensi waktu dan biaya	204	245	83,26	Sangat baik
5	Kualitas pekerjaan yang anda capai sudah sesuai dengan standar yang ada.	191	245	77,96	Baik
6	Jumlah (kuantitas) pekerjaan yang anda capai sudah sesuai dengan standar	197	245	80,41	Baik
7	Dalam bekerja selalu datang	203		82,86	

	tepat waktu				
			245		Sangat baik
8	Dalam bekerja selalu pulang tepat waktu	198	245	80,82	Baik
9	Dapat langsung bekerja tanpa harus diperintah	205	245	83,67	Sangat Baik
10	Memberi dukungan sesama rekan tim dalam mencapai tujuan bersama.	215	245	87,75	Sangat baik

Sumber : data diolah, 2011

Dari skor jawaban responden indikator yang sangat baik adalah pada pertanyaan no 10 tentang memberi dukungan sesama rekan tim dalam mencapai tujuan bersama, 87,75% sangat baik, dan skor baik jatuh pada pertanyaan no 5 kualitas pekerjaan yang anda capai sudah sesuai dengan standar yang ada. 77,96% baik, Anda dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dari waktu yang telah ditetapkan 80,41 % baik, penyelesaian tugas tepat waktu 79,18% baik, Tingkat kesalahan kerja yang anda lakukan sangat minim, bahkan tidak terjadi kesalahan sama sekali pada setiap pekerjaan yang anda lakukan 78,78% baik, Melakukan efisiensi waktu dan biaya 83,26% baik, Jumlah (kuantitas) pekerjaan yang anda capai sudah sesuai dengan standar, 80,41% baik, Dalam bekerja selalu datang tepat waktu 82,86% baik, Dalam bekerja selalu pulang tepat waktu 80,82% baik, Dapat langsung bekerja tanpa harus diperintah 83, 67% sangat baik

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian terhadap obyek yang telah ditentukan sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan dan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat Kesimpulan

1. Ada hubungan yang positif antara pelatihan kerja dengan produktifitas kerja karyawan Bandar Udara Raden Inten II Lampung terlihat dari hasil r hitung  $0,464 >$  dari r tabel baik pada tarafikan 5 % 0,281 dan tingkat keeratan hubungan sedang, secara kualitatif pelaksanaan pelatihan kerja dan produktif karyawan di Bandar Udara Raden Inten II Lampung termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Produktifitas karyawan yang mengikuti pelatihan berada pada tingkat yang sedang dengan nilai rata-rata 3,16 dari skala 5. Produktifitas ini ditunjukkan melalui kecepatan dalam penyelesaian tugas, tingkat kesalahan yang rendah, kerapian hasil pekerjaan, kuantitas hasil yang semakin baik, peningkatan disiplin, dan kerjasama.
3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja Karyawan bandar udara raden Inten Ii Lampung sebesar 21,53%. Sisanya 78,47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### Saran

Dari hasil penelitian dan melihat langsung keadaan secara nyata dilapangan maka disarankan :

1. Kelembagaan Bandar Udara Radin Inten II agar membuat program pelatihan kerja yang terjadwal dengan baik dan berkelanjutan.
2. Materi yang diberikan dalam pelatihan sebaiknya didasarkan pada kebutuhan peserta dan disesuaikan dengan beban tugas dan tanggung jawabnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan. 2006. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Agus Tulus, Moh. 1995. *Manajemen Personalia, Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *MetodellenelitianSosial*. Eresco. Bandung
- Ressler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Goldstein dan Buxton. 1982. *Personnel and Industrial Psychology*. Mc. GrawHill Book Co.Inc.Tokyo.
- Hadi, Sutrisno. 1990. *Populasi dan Sampel Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Kusriyanto. 1991. *Organizational Behavior*. Prenhallindo. Jakarta.
- Mandalena, Yulia. 2007. *Pengaruh Trainning demgan Produktivitas Kerja Pegawai Tetap Pada PT: Sinar Bambu Alas Lampung Tengah*.
- Mulyono. 2004. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT Pustaka, Binaman Presindo. Jakarta.
- Nasution. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rival. 2004. *Manajemen Sumher Daya Allanusia Perusahaar*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Satriansyah, Andrie. 2008. *Hubungan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Lampung Cabang Tanjung Karang*. Skripsi. FE Unila. Lampung.
- Sofyandi. 2008. *Menetapkan Rencana Kompensasi*. Skripsi. UGM. Yogyakarta.
- Surachmat, Winarno. 2006. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Tohardi. 2002. *Membangun Produktivitas Kerja*. Buletin. Permalink. Umar. 2005. Management. Prenhallindo. Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Wid.jalaTuriggall, Amin. 1995. *Metode, Pelatihan dan Komunikasi*. Rosdakarya. Bandung.
- Yandt. 1996. *Organisasi jilid 1*.PT FrIangga. Jakarta.

