

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JANGKA PENDEK SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANDAR UDARA INTERNASIONAL LOMBOK MATARAM

Satiti Utami⁽¹⁾, Rini Sadiatmi⁽²⁾

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

e-mail: ¹satiti.utami@ppicurug.ac.id, ²rini.sadiatmi@ppicurug.ac.id

Abstrak: Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh besar terhadap perubahan sistem dan sarana kerja dalam suatu organisasi. Sarana kerja yang ditunjang dengan teknologi modern, diharapkan akan lebih mempermudah dan mempercepat dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, pada kenyataannya sulit mencapai apa yang diharapkan itu, karena sarana secanggih apapun bukan merupakan satu-satunya aspek yang dapat memperlancar upaya mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pelatihan, Motivasi

Abstract: *Advances in science and technology have a major influence on changes in systems and work tools in an organization. Work facilities supported by modern technology are expected to make it easier and faster in achieving organizational goals. However, in reality it is difficult to achieve what is expected, because any sophisticated means is not the only aspect that can facilitate efforts to achieve organizational goals.*

Keyword: *Personel Performance, Training, Motivation*

Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, perkembangan di bidang transportasi udara sangat pesat seiring dengan majunya ilmu pengetahuan dan teknologi, dimana penyelenggara transportasi udara dituntut kecepatan dan ketepatan waktu untuk sampai ke tujuan. Di samping itu, faktor keamanan dan keselamatan merupakan prioritas utama dalam penggunaan sarana transportasi udara. Realitas kondisi

tersebut kemudian mengakibatkan dorongan bagi perkembangan bidang pendidikan dan pelatihan bidang penerbangan yang dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan tujuan perkembangan dunia penerbangan itu sendiri.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh besar terhadap perubahan sistem dan sarana kerja dalam suatu organisasi. Sarana kerja yang ditunjang dengan teknologi

modern, diharapkan akan lebih mempermudah dan mempercepat dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, pada kenyataannya sulit mencapai apa yang diharapkan itu, karena sarana secanggih apapun bukan merupakan satu-satunya aspek yang dapat memperlancar upaya mencapai tujuan organisasi.

Pesatnya perkembangan pengetahuan dan teknologi selayaknya diiringi dengan peningkatan kinerja suatu organisasi. Tidak sedikit kinerja organisasi yang seharusnya meningkat, pada kenyataannya menurun. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal bagi suatu organisasi tidak semata-mata hanya tergantung pada kecanggihan teknologi, namun juga harus diimbangi dengan kondisi iklim organisasi. Pemberdayaan dan Peningkatan sumber daya manusia yang ada di Bandara Internasional Lombok – Mataram seharusnya selalu diupayakan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi, yaitu dengan selalu menciptakan suasana kerja yang dapat menumbuh-kembangkan motivasi kerja pegawai.

Pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis menjadi terabaikan. Sebagai contoh, untuk pegawai staff administrasi sebagian telah pensiun, sementara para pegawai baru/pengganti pada umumnya belum mendapatkan pelatihan-pelatihan tentang kearsipan, surat-menyurat, penggunaan komputer untuk administrasi dan lain sebagainya. Kondisi kinerja para pegawai pun menjadi kurang optimal. Banyak pegawai yang bekerja hanya sekedar menjalankan rutinitas belaka. Kurang tampak adanya usaha untuk

meningkatkan kemampuan teknis masing-masing.

Dari hasil observasi pendahuluan yang dilakukan dalam penelitian ini, tampak adanya indikasi bahwa iklim organisasi di Bandara Internasional Lombok – Mataram belum tercipta dengan baik sehingga motivasi pegawai untuk lebih maju dan berkembang menjadi kurang optimal, yang pada gilirannya berpotensi menjadi kurang optimal pula motivasi pegawai untuk mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Pemberdayaan dan peningkatan sumber daya manusia yang ada di Bandara Internasional Lombok – Mataram seharusnya selalu diupayakan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi, yaitu dengan selalu menciptakan suasana kerja yang dapat menumbuh-kembangkan motivasi kerja serta memberikan pelatihan-pelatihan bagi pegawai guna meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai. Semakin tinggi tingkat keterampilan seorang pegawai, diharapkan semakin tinggi pula hasil yang didapat organisasi. Meningkatkan keterampilan pegawai yang proposional dan tepat sasaran, dimana program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan masa yang akan datang.

Dari hasil observasi pendahuluan yang dilakukan dalam penelitian ini, tampak adanya indikasi bahwa Bandara Internasional Lombok – Mataram belum melakukan program pelatihan pegawai secara berkala dalam memberikan apresiasi pengetahuan dan kompetensi

sehingga kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan jangka pendek STPI terhadap kinerja Bandara Internasional Lombok – Mataram.

Kajian Pustaka

A. Deskripsi Teoretik

1. Penilaian Kinerja

Mondy, Sharplin dan Flipo (1988) mengemukakan sejumlah standar untuk melihat kinerja karyawan, yakni :

- Standar waktu (*time standar*), yaitu patokan waktu yang digunakan untuk memproduksi atau melaksanakan pelayanan.
- Standar produktivitas (*productivity standards*), merupakan tatapan jumlah yang harus dihasilkan dari proses produksi tiap satuan waktu.
- Standar biaya (*cost standard*), adalah nilai patokan dari jumlah biaya yang digunakan untuk menghasilkan setiap satuan produk.
- Standar kualitas (*quality standards*), hal ini berhubungan dengan tingkat kesempurnaan dari produk yang diinginkan.

Standar perilaku (*behavioral standards*), yakni perilaku yang diharapkan dimiliki oleh karyawan dalam organisasi.

Dalam kegiatan manajemen kinerja terdapat proses penilaian kinerja. Menurut Margaret Attwood (1999) penilaian kinerja merupakan proses menentukan nilai pegawai bagi perusahaan dengan maksud

meningkatkan. Jika kinerja pegawai diteliti dan umpan balik diberikan kepada pegawai tersebut, dorongan untuk bekerja lebih efektif akan meningkat. Penilaian dilaksanakan dengan tujuan :

1. Membantu meningkatkan kinerja yang sudah ada.
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan pegawai di masa depan.
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja mereka.
7. Memberikan konsultasi kepada pegawai mengenai peluang karir.
8. Menentukan taraf kinerja pegawai untuk maksud peninjauan gaji.
9. Mendorong para manajer untuk berpikir dengan cermat mengenai kinerja staf mereka.

Penilaian kinerja didasarkan pada sampai seberapa jauh sasaran telah dipenuhi sebagaimana diukur menurut patokan keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar didapatkan hasil yang obyektif, dalam melakukan penilaian kinerja perlu dipahami oleh semua pihak bahwa penilaian kinerja adalah sebuah kegiatan departemen sumber daya manusia yang sangat penting. Tujuannya adalah untuk menyediakan gambaran yang cermat tentang kinerja pegawai pada masa lalu dan atau masa sekarang. Untuk itu standar kerja perlu dibuat, dimana standar kerja tersebut didasarkan pada kriteria pekerjaan terkait yang

mencerminkan keberhasilan kinerja terbaik. Jika memungkinkan, kinerja aktual diukur secara langsung dan obyektif.

2. Pelatihan Pegawai

Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan metode tertentu (Siagian, 1987). Dengan kata lain pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan sesuatu kepada seseorang (pegawai) untuk membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan pelatihan dihasilkan perubahan atas sikap, keterampilan, dan pengetahuan dalam hubungan dengan sasaran khusus yang berkaitan dengan pola berperilaku yang diperlukan individu untuk mewujudkan secara lengkap tugas dan pekerjaan tertentu.

Program pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama. Hal ini dikarenakan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan pegawai di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori, untuk dapat meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Rivai, 2003).

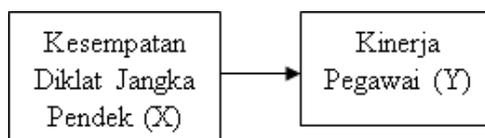
Tempat pelatihan harus dapat mendukung penyampaian materi agar dapat diserap peserta pelatihan secara maksimal. Tempat pelatihan juga harus dapat menggambarkan permasalahan

yang ada. Dalam pelatihan diharapkan dapat memberikan solusi yang baik. Dengan demikian peserta pelatihan tidak ada kecanggungan lagi dalam mengaplikasikan materi pelatihan untuk mengatasi permasalahan yang sering terjadi di tempat bekerja.

Metodologi Penelitian

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasional (studi korelasi) yaitu untuk menguji seberapa besar hubungan antara Kesempatan Diklat Jangka Pendek (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Bandara Internasional Lombok – Mataram. Keterkaitan kedua variabel tersebut dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 1. Paradigma

B. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari para pegawai Bandara Internasional Lombok – Mataram sebagai responden, yang mewakili II, III dan IV, dengan strata pendidikan Pascasarjana, S1-D.IV, D.II-D.III, dan SLTA. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan keterangan dan data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, penulis menggunakan prosedur pengumpulan data yaitu dengan penelitian lapangan dan kepustakaan.

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah metode penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian yaitu dalam hal ini adalah pegawai Bandara Internasional Lombok – Mataram dimana data-data diperoleh dan dikumpulkan melalui :

- Menyebarkan kuesioner atau angket.
- Wawancara langsung dengan objek penelitian.
- Pengamatan (*survey*) langsung.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dan informasi melalui dokumen-dokumen dan buku-buku ilmiah ataupun literature lainnya yang memuat masalah-masalah yang diteliti.

C. Teknik Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis yang digunakan untuk maksud tersebut adalah teknik statistik korelasi dan regresi sederhana untuk menentukan hubungan antar masing-masing pelatihan (X) dengan variabel kinerja (Y). Teknik analisis data dilakukan secara manual dan menggunakan bantuan komputer. Adapun analisis data tersebut meliputi :

- Uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dan homogenitas.
- Uji hipotesis, yaitu dimaksudkan untuk meyakinkan pada pengujian korelasi sederhana.

Secara manual, menggunakan uji korelasi Person Product Moment. Menurut Sugiono (2000) rumus uji

korelasi Person Product Moment tersebut sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi antara X dan Y
n = jumlah sample yang diteliti
 $\sum X$ = jumlah seluruh skor X
 $\sum Y$ = jumlah seluruh skor Y
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor Y
 $\sum XY$ = jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan (dapat digeneralisasikan) atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan $n = 30$. Jika harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Menurut Sugiyono (2000), pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain menggunakan r_{tabel} dapat pula dihitung dengan uji t dengan rumus :

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

Selanjutnya hasil t_{hitung} yang didapat dibandingkan dengan nilai t_{table} , dengan kriteria sebagai berikut:

- H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ ini berarti terdapat korelasi yang berarti antara variabel X dan variabel Y.
- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ ini berarti tidak terdapat korelasi yang berarti antara variabel X dan variabel Y.

Menurut Sugiono (2000) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi :

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

Diskusi

Dalam bagian ini akan disajikan deskripsi data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu : variabel kinerja pegawai (Y) dan pelatihan pegawai (X). Deskripsi data penelitian kedua variabel tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi, skor rata-rata (M), median (Me), modus (Mo) dan simpangan baku (s).

Rata-rata merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Nilai rata-rata didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok.

$$M = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan :

- M = Mean (rata-rata)
- Σ = Epsilon (baca jumlah)
- Xi = Nilai X ke-i sampai ke-n
- N = Jumlah individu

Simpangan baku merupakan akar kwadrat dari nilai varian yang bernilai positif, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$s^2 = \frac{\sum (Xi - \bar{X})^2}{n - 1}$$

$$s = \sqrt{\frac{\sum (Xi - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

Keterangan :

- s^2 = Varian sampel
- s = Simpangan baku sampel
- Σ = Epsilon (baca jumlah)
- \underline{Xi} = Nilai X ke-i sampai ke-n
- \bar{X} = nilai rata-rata X
- N = jumlah sampel

Keterbatasan

Menyadari kodrat sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan dan penelitian ini. Pendekatan penelitian positivisme yang menggunakan metode kuantitatif mempunyai kesulitan dalam mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif. Karena itu dari aspek-aspek pelatihan pegawai dan kinerja pegawai, ada beberapa hal yang tidak dapat didekati secara kuantitatif.

Penelitian ini dibatasi hanya pada faktor-faktor internal yang ada di dalam diri karyawan, yaitu pelatihan pegawai dan kinerja pegawai, padahal di luar itu masih banyak faktor internal ataupun eksternal yang dapat dipengaruhi motivasi kerja pegawai Bnadara Internasional Lombok – Mataram.

Instrumen sudah direncanakan semaksimal mungkin, bahkan telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, akan tetapi penggunaan angket sebagai alat ukur mempunyai beberapa kelemahan terutama dari keseriusan responden di dalam mengisinya. Disamping itu yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen inventori dengan menggunakan skala Likeart yang

terdiri dari empat pilihan jawaban. Sebagai instrumen inventori, instrumen ini memiliki keterbatasan, antara lain memungkinkan responden menjawab pertanyaan yang tidak tepat benar dengan keadaan sebenarnya yang dialami oleh responden.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan pegawai dengan kinerja pegawai Bandara Internasional Lombok – Mataram ($r = 0,9065$) pada taraf $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa jika pelatihan pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan juga meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila semakin rendah pelatihan pegawai maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.
2. Hasil koefisien determinasi ($r^2 = 0,82$) menunjukkan bahwa 82% varians kinerja pegawai ditentukan oleh pelatihan pegawai, sisanya 18% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Daftar Pustaka

Attwood, Margaret. *Manajemen Personalialia*, Terjemahan Kusnedi, Bandung: ITB,1999.

Asep Hermawan, *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis*, cetakan pertama, Jakarta, LPFE Trisakti, 2003.

Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta:

PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1998.

Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalialia*, Alih bahasa, Moh. Masud, Jakarta: Erlangga, 1997.

Furtwengler, Dale, *Penilaian Kinerja*, Terjemahan Fandy Tjiptono, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.

Gibson, James .L., John M Ivancevich and James H Donely, Jr, *Organisasi, dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*, alih bahasa Djoerban Wahid, Jakarta: Erlangga, 1993.

Mondy, R.Wayne, Sharplin, Arthur & Flippo, Edwin B., *Management Concepts and Practices*, Fourth Edition, Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1988.

Mukijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar maju, Bandung, 1991

Panggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.

Rao, T.V., *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*, Alih Bahasa LPPM, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1996.

Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Edisi

Siagian, Sondang P., *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung, 1996.

Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995.

- Singarimbun, Masri & Effendi Sofyan,
Metode Penelitian Survei, LP3ES,
Jakarta, 1995.
- Soebagio, Atmodiwirio, *Manajemen
Pelatihan*, Jakarta: PT. Ardadizya
Jaya, Cetakan pertama, 2002.
- Soeprihanto, John, *Penilaian Kinerja
dan Pengembangan Karyawan*,
Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Soewarno Handyaningrat, *Pengantar
Studi Ilmu Administrasi dan
Manajemen*, Jakarta: Gunung
Agung 1982.
- Sudjana, *Metoda Statistik*, Edisi Kelima,
Bandung: TARSITO, 1992.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian
Suatu pendekatan Praktek*,
Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, CV.
Alfabeta, Bandung, 2003.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*,
Bandung: Alfabeta, 2000.
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jogjakarta
:BPFE, 1992.
- Szilagyi, Andrew D., *Management and
Performance*, California: Godyear
Pub. Co., 1981.
- Werther, William B. & Keith Davis
Jr, *Management Resources and
Personnel Management*, Fifth
edition, McGraw Hill Inc,
USA, 1996.