

PENGARUH FACTORY TRAINING TERHADAP KINERJA TEKNISI DI BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA.

Feti Fatonah, SE., M.Si

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang.

Abstrak : Bandar udara Juanda sebagai Bandar udara yang melayani rute penerbangan domestik dan internasional sudah seharusnya mengikuti peraturan-peraturan internasional antara lain International Civil Aviation Organization (ICAO). Dalam upaya untuk lebih meningkatkan mutu serta kualitas pelayanan maka Bandar udara Juanda selalu mengupayakan yang terbaik dalam operasionalnya, seperti halnya dengan memaksimalkan kerja dari setiap komponen-komponen pendukungnya. Seiring makin berkembangnya teknologi maka banyak peralatan-peralatan operasional yang dirasa nilai kerjanya kurang efektif diganti, disamping peralatan penunjang bandar udara Juanda juga menyiapkan para teknisinya agar bisa lebih efektif dalam bekerja misalnya dengan pemberlakuan kewajiban memiliki Surat Tanda Kecakapan Pegawai (STKP) bagi setiap teknisi yang berhubungan langsung dengan operasional bandar udara serta mengikutkan setiap teknisinya untuk pelatihan-pelatihan yang biasa disebut factory training.

Kata kunci : *Bandar udara, factory training, kinerja, teknisi Bandar udara.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bandar Udara Juanda berada di bawah manajemen PT. (Persero) Angkasa Pura I, yaitu BUMN yang ditugasi pemerintah untuk mengelola jasa kebandarudaraan di wilayah tengah dan timur Indonesia. Dalam kegiatan operasionalnya Bandar udara Juanda dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang prima kepada pemakai jasa Bandar udara dan kontribusi yang optimal kepada Negara.

Dengan mengutamakan keselamatan penerbangan dan pelayanan jasa penerbangan yang prima, Bandar udara ini terus berkembang menjadi pintu gerbang ke pusat pertumbuhan wilayah tengah dan timur Indonesia, sesuai dengan visi serta misinya yaitu :

Visi ; “Menjadi perusahaan kebandarudaraan yang dapat diandalkan di Asia pasifik

Misi ; “Menyelenggarakan jasa pelayanan kebandarudaraan yang prima, menunjang

Bandar udara Juanda sebagai Bandar udara yang melayani rute penerbangan domestik dan internasional sudah seharusnya mengikuti peraturan-peraturan

internasional antara lain International Civil Aviation Organization (ICAO).

Upaya-upaya yang telah dilaksanakan bandar udara Juanda selama ini banyak memberikan hasil positif bagi peningkatan mutu pelayanan operasional bandar udara, namun disamping hasil positif yang diperoleh banyak pula kendala-kendala yang harus dihadapi baik itu dari peralatan maupun para teknisi yang menjalankan operasional bandar udara tersebut. Peralatan yang boleh dibilang lebih canggih juga memerlukan perawatan yang lebih intensif agar hasilnya bisa maksimal, serta kemampuan juga pengetahuan para teknisi yang melaksanakan operasional harus pula semakin ditingkatkan. Namun dalam pelaksanaannya masih dapat dilihat adanya para teknisi yang kurang mengerti tentang operasional bandar udara yang disebabkan oleh kurang maksimalnya pelaksanaan dari factory training.

B. Identifikasi Masalah

Melihat kondisi yang ada di bandar udara Juanda dalam hal kendala yang harus dihadapi yaitu masih adanya para teknisi yang kurang mengerti tentang operasional serta perawatan terhadap peralatan-peralatan operasional bandar udara, seperti tidak ditanganinya secara langsung peralatan-peralatan operasional yang mengalami masalah kerana pengetahuan yang kurang, Maka masalah-masalah yang ada

tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah efektifitas dari pelaksanaan factory training berpengaruh terhadap kinerja teknisi?
2. Apakah cara dari pelaksanaan factory training yang salah?
3. Apakah cara penyampaian dari materi factory training yang kurang bisa diterima oleh para teknisi?
4. Apakah motivasi dari para teknisi untuk belajar yang rendah?
5. Apakah karena faktor usia yang sudah tua sehingga para teknisi susah menerima materi yang disampaikan dalam factory training tersebut?
6. Apakah lingkungan kerja yang ada kurang mendukung dalam aktifitas operasional dari para teknisi?

C. Pembatasan masalah

Faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan efektifitas dari factory training yang sangat bermacam-macam seperti motivasi, lingkungan, manajemen belajar dan lain-

lain. Namun mengingat keterbatasan waktu dan agar pembahasan tidak meluas maka faktor-faktor selain pelaksanaan factory training dan kinerja teknisi tidak dibahas.

D. Perumusan Masalah

Dari uraian singkat identifikasi masalah dan asumsi analisis kinerja yang akan dilaksanakan, maka penulis merumuskan permasalahannya adalah : bagaimana pengaruh pelaksanaan factory training terhadap kinerja teknisi di bandar udara juanda

E. Maksud dan Tujuan

1. Maksud Penelitian

Sebagai bahan evaluasi yang bermanfaat serta koreksi terhadap pelaksanaan factory training yang telah diadakan serta acuan untuk pelaksanaan factory training berikutnya.

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan factory training terhadap kinerja teknisi

b. Dapat digunakan sebagai masukan untuk bandar udara Juanda dalam upaya meningkatkan mutu pelayanannya.

II. PEMBAHASAN

1. Factory Training

Berikut ini ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian pelatihan, antara lain sebagai berikut :

- Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.

- Leonard Nadler (1980) “pelatihan adalah pengalaman pembelajaran yang disiapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada saat sekarang.

- J. Pfeiffer, James “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan efektifitas pekerjaan.

- Dugan Laird (1985) “Pelatihan adalah akuisisi teknologi yang membuat seseorang pegawai dapat melaksanakan standar, yaitu sebagai suatu pengalaman,

Dari berbagai pendapat di atas maka peneliti dapat menarik

kesimpulan bahwa pelatihan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab mencapai tujuan perusahaan. Jadi factory training yang peneliti maksud adalah usaha dalam bentuk pembelajaran yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para teknisi dalam menghadapi akuisisi teknologi untuk menciptakan kinerja teknisi yang lebih baik.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbale balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik.

tujuan pelatihan adalah bahwa dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, karyawan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap karyawan.

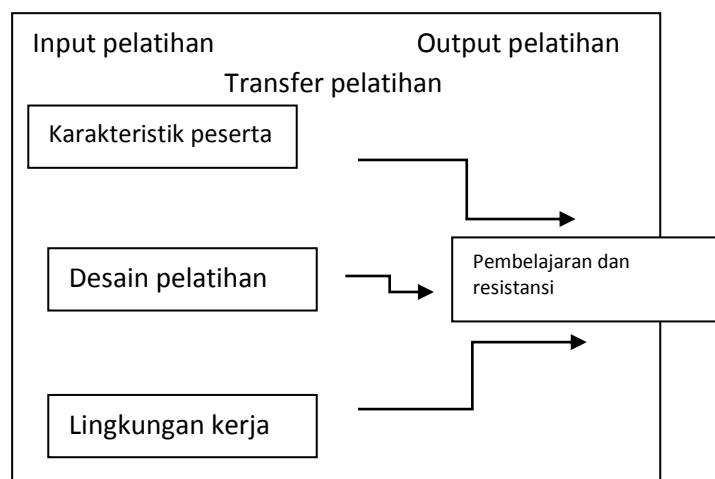
3. Evaluasi Pelatihan

Pelatihan harus dievaluasi dengan sistematis mendokumentasikan hasil-hasil pelatihan dari segi bagaimana sesungguhnya peserta pelatihan berperilaku kembali pada pekerjaan mereka dan relevansinya perilaku peserta pada tujuan-tujuan perusahaan. Evaluasi membutuhkan adanya penilaian terhadap dampak program pelatihan pada perilaku sikap dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Adapun pengukuran efektifitas penilaian meliputi penilaian.

- 1) Reaksi-reaksi yaitu bagaimana perasaan partisipan terhadap program.
- 2) Belajar yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan.
- 3) Perilaku yaitu perubahan – perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pelatihan.
- 4) Hasil-hasil yaitu dampak pelatihan pada keseluruhan efektifitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional.

Pengukuran reaksi dan belajar yang bersangkutan paut dengan hasil-hasil program pelatihan saja disebut dengan kriteria internal. Pengukuran perilaku dan hasil-hasil yang mengindikasikan dampak pelatihan pada lingkungan pekerjaan disebut sebagai kriteria eksternal yaitu

dukungan dari pihak manajemen memberi kesempatan peserta pelatihan mempraktekkan apa yang telah mereka peroleh dari pelatihan. Adanya pengukuran efektifitas pelatihan yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelatihan baik mengenai program maupun instruktur/ pelatih dapat menjadi umpan balik untuk pelatihan selanjutnya demikian pula dengan pembelajaran mereka apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang seharusnya mereka pelajari. Selanjutnya dapat untuk mengetahui apakah perilaku peserta berubah karena program pelatihan atau bukan. Terakhir dengan melihat hasil dari pelatihan apakah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ditetapkan.



Model di atas memperlihatkan adanya hubungan yang langsung dan tidak langsung antara input, output, dan kondisi transfer. Input pelatihan merupakan suatu kondisi individu sebelum pelatihan, yaitu karakteristik individu, desain pelatihan dan lingkungan kerja. Dari model

tersebut dapat diterangkan bahwa karakteristik peserta pelatihan seperti kemampuan, kepribadian, dan motivasi, yang ada pada peserta akan dapat mendukung proses transfer pelatihan sehingga peserta akan mudah dan mempunyai motivasi untuk pembelajaran/penguasaan pada isi program pelatihan yang diberikan. Desain pelatihan juga merupakan hal yang penting agar materi-materi yang diberikan pada saat pelatihan lebih mudah diterima yaitu berkaitan dengan isi/materi pelatihan, ruang kelas, instruktur dan praktek langsung, desain pelatihan yang baik akan menjadi umpan balik bagi peserta maupun penyelenggara sehingga proses belajar dan transfer akan lebih mudah.

Demikian juga dengan lingkungan kerja yaitu dukungan dalam organisasi akan dirasakan oleh karyawan mereka percaya bahwa pihak lain (seperti atasan, kelompok kerja) memberikan peluang untuk mempraktekan pengetahuan dan ketrampilan baru ke tempat kerja. Adanya peluang untuk mempraktekan hasil pelatihan, maka akan terjadi proses atau budaya pembelajaran sehingga apa yang mereka telah pelajari akan dapat mereka terapkan kedalam pekerjaannya.

4. Transfer Pelatihan

Transfer pelatihan merupakan hal yang penting dan merupakan tujuan akhir dari setiap program pelatihan, maka diharapkan karyawan yang telah mengikuti

pelatihan untuk secara efektif dan berkelanjutan menerapkan keahlian, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari suatu pelatihan ke dalam pekerjaan dan pelaksanaan tugas mereka.

Pelaksanaan transfer akan dapat diterapkan dipengaruhi oleh faktor self efficacy. Self efficacy dalam hal ini yaitu keyakinan individu bahwa mereka akan dapat berhasil mempelajari ini program pelatihan dan kemudian menerapkan pemeliharaan keahlian di tempat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa orang yang mempunyai self efficacy cenderung akan sangat yakin akan kemampuannya sehingga ketika selesai pelatihan dia akan berusaha untuk mengaplikasikan apa yang telah diperolehnya dari pelatihan.

Tingkat keyakinan seseorang bahwa dia merasa mampu dalam menerapkan pengetahuan, keahlian yang diperoleh selama pelatihan ke tempat kerja dibentuk oleh karakteristik peserta dan karakteristik lingkungan kerja. Karakteristik peserta merupakan kondisi peserta yang perlu diketahui yaitu locus of control, dan orientasi tujuan pembelajaran. Locus of control merupakan konsep kepribadian yang memberikan gambaran mengenai keyakinan seseorang dalam menentukan perilakunya. Perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (internal) maupun dipengaruhi oleh faktor dari luar dirinya (external). Hal tersebut berarti orang-orang

internal memiliki dorongan untuk berhasil dan berprestasi sehingga mereka akan berusaha untuk memahami secara benar apa yang mereka pelajari dalam pelatihan. Sebaliknya orang external, lebih banyak mengambil sikap pasif dan kurang berusaha untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sedangkan untuk tujuan orientasi pembelajaran dikarakteristikan melalui penguasaan keterampilan atau keahlian, pengetahuan dan situasi baru, sehingga orang yang mempunyai tujuan pembelajaran akan termotivasi untuk memahami isi pelatihan yang nantinya dapat menambah tingkat keyakinan akan kemampuan dirinya. Individu dengan orientasi tujuan kinerja cenderung melihat kemampuan mereka adalah tetap, sehingga cenderung menyukai tugas-tugas yang membutuhkan penyelesaian secara benar.

5. Karakteristik Lingkungan Kerja

Karakteristik lingkungan kerja yaitu lingkungan yang akan mempengaruhi kondisi transfer itu sendiri diantaranya dukungan dari manajer/atasan, dukungan teman kerja, dan iklim organisasi. Adanya karakteristik lingkungan kerja diharapkan akan menambah keyakinan karyawan dan mempengaruhi aktifitas pribadi untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas, sehingga proses transfer pelatihan akan berjalan secara optimal.

Berikut ini ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja atau prestasi kerja antara lain sebagai berikut :

- Kinerja adalah meningkatnya produksi atau prestasi kerja yang lebih efisien dan efektif bagi dirinya sendiri maupun organisasi.
- Kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi).
- Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.
- Suprihanto (1988) "Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.
- Kinerja adalah merupakan kata benda yang artinya: Sesuatu yang dicapai, Prestasi yang diperlihatkan, Kemampuan kerja.

Dari pengertian di atas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja teknisi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas yang merupakan tingkat pencapaian

hasil dari standar yang telah ditetapkan untuk periode tertentu.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa factor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

- 1) Kemampuan dan keterampilan kerja
- 2) Motivasi dan etos kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan

tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (human investment). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensi melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan, dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

b. Dukungan organisasi

kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang

sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas.

Demikian jugapenyediaan sarana dan alat kerja lnsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk mempengaruhi kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukn tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu di tingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja,

kerusakan alat dan gangguan produksi, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawn atau pekerja.

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis, kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan.

c. Dukungan manajemen

kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinanan, baik dengan juga menembuhkan motivasi dan memonilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompensasi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain :

- a. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b. Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.

- c. Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang di rancang dan diprogramkan.
- d. Membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas, misalnya dengan memberikan bimbingan, penyaluran, pelatihan, atau pendidikan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Penjelasan Kasus

Sebagai sumber daya manusia utama dalam pengoperasian, perawatan dan perbaikan fasilitas tersebut, pegawai harus dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Peningkatan kualitas teknologi peralatan harus diimbangi dengan peningkatan mutu dan kualitas teknisi yang bersangkutan baik secara keterampilan teknis, keterampilan manajerial peralatan maupun pengetahuan lain yang dapat dipergunakan untuk menjaga kelancaran beroperasinya suatu peralatan.

Namun dengan peningkatan yang diinginkan masih terdapat kendala yang harus dihadapi yaitu masih

adanya teknisi listrik yang produktifitas kerjanya kurang efektif yang prosentasenya kurang lebih 40%. Adanya perbedaan kinerja dari para teknisi listrik yang ada di bandar udara Juanda disebabkan oleh banyak faktor, antara lain latar belakang pendidikan, kondisi fisik (kesehatan), masalah keluarga yang semuanya termasuk faktor dari dalam atau masing-masing teknisi. Disamping itu juga ada faktor dari luar antara lain kondisi lingkungan kerja, hubungan antara teknisi, kurangnya peralatan pendukung dan masih banyak lagi, akan tetapi setelah diadakan pengamatan ternyata pelaksanaan factory training sangat berpengaruh pada kinerja. Hal ini terkait dengan banyaknya penggantian peralatan operasional sehingga pelaksanaan dari factory training sangat diperlukan.

Pelaksanaan dari factory training yang ada di bandar udara Juanda merupakan salah satu faktor penentu kinerja dari para teknisi karena operasional dari peralatan yang baru dengan penggunaan teknologi yang lebih canggih jelas sangat berbeda dengan

operasional peralatan yang akan diganti.

B. Variabel Penelitian

Dari judul yang penulis angkat didapatkan beberapa identifikasi masalah yang mungkin muncul, akan tetapi sesuai dengan masalah yang penulis dapat dilapangan yaitu terlambatnya operasional bandar udara dikarenakan para teknisi belum mengerti tentang operasional serta perawatan peralatan-peralatan baru maka terdapat dua variabel masalah yang mungkin mempunyai nilai pengaruh yang besar yaitu :

1. Pelaksanaan factory training sebagai variabel bebas (X) atau variabel independent.
2. Kinerja para teknisi listrik sebagai variabel terikat (Y) atau variabel dependen.

C. Hipotesis penelitian

Dari penentuan variabel yang telah ditetapkan maka dapat dibuat hipotesis dari penelitian yaitu :

Perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut, dalam hal ini teknik yang di gunakan menggunakan metode alfa cronbach. metode ini di lakukan karena nilai pernyataan bukan 1 dan 0

1. Uji Validitas konstruksi

Untuk menguji validitas konstruksi dapat dilakukan pendapat dari para ahli dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan di ukur dengan berlandasan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli.

Setelah pengujian kontrksi dari para ahli dan berdasarkan pengalaman empiris dilapangan selesai, maka diteruskan dengan ujicoba instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. setelah data ditabulasikan maka penguji validitas konstruksi dengan analisis faktor yaitu dengan mengkorelasikan antara faktor item instrumen dalam suatu faktor dengan skor total.

Apabila nilai korelasi kurang dari 0,3 maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid dan tidak dapat di pergunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Rumus korelasi antar faktor :

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

- Ho : tidak ada hubungan serta pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan factory training terhadap kinerja para

teknisi listrik di bandar udara juanda surabaya.

- Ha : ada hubungan serta pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan factory training terhadap kinerja para teknisi listrik di bandar udara juanda serabaya.

D. Teknik Pengambilan Data

Data dari hasil penelitian diambil melalui instrumen pengumpulan data yaitu kuisisioner, data yang diambil adalah data primer yang diperoleh dari responden. Responden yang dimaksud adalah para

teknisi listrik, pihak manajemen teknik dan pelaksana factory training yang terdiri dari sekitar 17 % belatar belakang pendidikan S1/DIV, 39% pendidikan DIII, 44% pendidikan DII. Dan karena keterbatasan waktu maka penulis memilih model penelitian sampel dengan jumlah sampel 28 dengan tingkat kesalahan 5% terhadap populasi. Penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael untuk tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10% yaitu

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

S = jumlah sampel

λ^2 = dengan dk=1, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

P=Q = 0.5

D = 0.05

Ukuran sampel didasarkan atas asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, bila sampel tidak berdistribusi normal seperti homogen maka cara tersebut tidak perlu dipakai.¹

Dengan penelitian menggunakan skala likert data di ubah dari data kualitatif menjadi kuantitatif, kemudian data ini selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik. Sebelum melakukan pengambilan data harus menentukan jenis data yang akan diambil kemudian menentukan alat ukur. Alat ukur yang digunakan yaitu angket atau kuisisioner, dengan dasar pembuatan item pernyataannya melalui kisi-kisi, dimana Kisi-kisi tersebut merupakan indikator dari masing-masing variabel.

Alat ukur yang digunakan harus memenuhi dua syarat utama, yaitu alat ukur harus valid (sah) dan reliabel (dapat dipercaya). Untuk dapat memenuhi hal tersebut maka akan dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan validitas konstruksi (construct validity) karena untuk instrumen yang nontest yang digunakan untuk mengukur sikap cukup memenuhi validitas

konstruksi.² dan pengujian reliabilitas dengan menggunakan reliabilitas internal (internal reliability) karena

r_{xy} : nilai korelasi

x : variabel bebas

y : variabel terikat

Dari data pada lampiran 1 maka dapat dilakukan perhitungan melalui rumus yang ada dan didapatkan korelasi skor faktor dengan skor faktor total untuk variabel pelaksanaan factory training yaitu :

Tabel Penolong
Korelasi Uji Coba Data X terhadap Y

N o.	Y	X	y	x	y ²	x ²	Yx
1	23	28	0,00	1,71	0,00	2,94	0,00
2	21	25	-2,00	-1,29	4,00	1,65	2,57
3	26	29	3,00	2,71	9,00	7,37	8,14
4	21	23	-2,00	-3,29	4,00	10,80	6,57
5	19	22	-4,00	-4,29	16,00	18,37	17,14
6	24	26	1,00	-0,29	1,00	0,08	-0,29
7	27	31	4,00	4,71	16,00	22,22	18,86
	161	168	0,00	0,00	50,00	63,43	53,00

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} = \frac{168}{7} = 24,00$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n} = \frac{161}{7} = 23$$

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} = \frac{53}{\sqrt{(50)(63,43)}} = 0,941$$

2. Uji Reliabilitas Alpha Cronbach

Pengujian reliabilitas dengan teknik Alfa Cronbach dilakukan untuk jenis data internal oleh karena itu pengujian dilakukan dengan mencobakan instrument sekali saja. Setelah data hasil uji coba dikumpulkan dan dibuat tabel pertolongan maka selanjutnya dilaksanakan pengujian reliabilitas melalui perhitungan.

Rumus koefisien Reliabilitas :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

Keterangan :

K = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_i^2 = varians total

Rumus untuk varians total dari item

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2} = \frac{17223}{14} - \frac{345^2}{14^2} = 622,944$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2} = \frac{1142,34}{14} - \frac{8609}{14^2} = 37,672$$

Dari data tersebut maka dapat dilakukan perhitungan melalui rumus yang ada dan didapatkan nilai

$$r_i = \frac{14}{(14-1)} \left\{ 1 - \frac{37,6722449}{622,9438775} \right\} = 1,012$$

Jadi koefisien reliabilitas instrumen = 1,012

A. Teknik Pengolahan Data

Setelah didapatkan data dari alat ukur yang valid dan reliabel maka sebelum dianalisis harus dilakukan uji awal yaitu uji sebaran data dengan menggunakan teknik uji liliefors. Uji ini untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal.

Rumus uji liliefors :

$$L_0 = |F(z) - S(z)|$$

Keterangan :

F(z) = besar peluang

S(z) = frekuensi relative kumulatif

Kemudian dilanjutkan dengan uji kesamaan menggunakan teknik uji bartlett untuk mengetahui apakah sampel homogeny (berasal dari populasi yang sama).

Rumus uji Bartlett :

$$\chi^2 = (\ln 10)\{B - \sum(db) \log s_i^2\}$$

Keterangan :

χ^2 = nilai chi-kuadrat

B = nilai barlett

s^2 = varians gabungan

Kemudian melakukan pengujian data antara variable X dengan variable Y untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara variabel tersebut dengan menggunakan korelasi pearson produk momen (PPM), karena bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua gejala interval.

Rumus Uji Korelasi PPM :

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

Keterangan :

r_{xy} = nilai korelasi

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Tabel 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

(sumber : Prof. Dr. Sugiyono,
Metode Penelitian Administrasi.)

Setelah itu mencari
seberapa pengaruh atau
hubungan fungsional
(pengaruh atau meramalkan)
variabel X terhadap variabel Y

atau memprediksi nilai
variabel dependen berdasarkan
nilai variabel independent
dengan menggunakan regresi
tunggal, karena hubungan
yang dicari hanya antara satu
variabel predictor dan satu
variabel kriterium.

$$\hat{y} = a + Bx$$

Keterangan :

\hat{y} = variabel
kriterium

X = variabel
predictor

a = bilangan
konstan

b = koefisien arah
regresi linier

V.KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan factory training mempunyai peranan yang cukup signifikan dalam kinerja teknisi . hal ini diketahui dengan analisis menggunakan tes statistik parametrik menggunakan teknik analisis korelasi dan teknisi analisa regresi bahwa korelasi antara variabel kinerja teknisi sebesar 0.994.jadi nilai koefisien determinasi antara variabel pelaksanaan factory training dan kinerja teknisi berhubungan positif dan signifikan sebesar 98,8% , sedangkan 1.2% ditentukan variabel lain
2. Dari prosentrase yang diperoleh menyatakan bahwa pelaksanaan factory training mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja teknisi , jadi dengan semakin baik atau semakin ditingkatkannya efektifitas dari pelaksanaan factory training maka akan juga dapat menciptakan kinerja
3. dari teknisi yang semakin baik .

B. SARAN

1. Perlu diadakannya kajian ulang mengenai efektifitas pelaksanaan factory training sehingga dapat diketahui apakah pelaksanaan factory training tersebut sudah sesuai dengan standar yang diinginkan atau belum.
2. Mendesain pelaksanaan factory training yang kondusif serta tingkat aplikasi yang tinggi dalam kegiatan operasional teknisi sehari-hari, seperti :
 - a. Membuat kurikulum serta penentuan instruktur yang sesuai.
 - b. Menentukan waktu yang akan dipergunakan untuk pelaksanaan factory training, baik alokasi atau durasi waktunya maupun waktu pelaksanaannya.
 - c. Cara penyampaian yang kondusif sehingga kendala dari kurang mengertinya peserta terhadap kurikulum yang disampaikan bisa dikurangi.
 - d. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam proses pelaksanaan factory training.
3. Pemberian standar terhadap hasil dari pelaksanaan training, agar hasil yang diperoleh benar-benar maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alex S. Nitisemito, Drs, ec.,
Manajemen Personalia, Ghalia
Indonesia, Jakarta :1984.

2. Alice Tjandralila Raharja,
Hubungan Antara Komunikasi
antar Pribadi Guru dan Motivasi
Kerja Guru dengan Kinerja Guru,
hal.5, www.damandiri.or.id,
13:40, 18 mei 2006

3. Imma Helianti Kusuma, Studi
Korelasional Antara Kecerdasaan
Adversity Dan Motivasi
Berprestasi Dengan Kinerja
Kepala Sekolah, hal.19,
www.damandiri.or.id, 13:40, 18
mei 2006.

4. Kamus Besar Bahasa Indonesia :
1997

5. Kustini, Hubungan Stres Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.
Sampoerna,

www.damandiri.or.id, 13:40, 18
mei 2006.

Payaman J. Simanjuntak, Prof., Dr.,
Manajemen Dan Evaluasi Kinerja,
Fakultas Ekonomi