

# PERAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO

Oleh :

**SUWARTO**

*Dosen Fakultas Ekonomi UM Metro*

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pelatihan terhadap kualitas dosen pada Universitas Muhammadiyah Metro, Permasalahan dalam penelitian ini ada seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kualitas dosen pada Universitas Muhammadiyah Metro, analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kualitas dosen pada Universitas Muhammadiyah Metro.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai rho ( $\rho$ ): 0,836, berdasarkan interpretasi tingkat hubungan maka termasuk dalam tingkat hubungan sangat kuat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja dosen.

Hubungan antara pelatihan kerja dengan kualitas kerja dosen dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja dapat menciptakan gairah kerja sehingga kualitas kerja meningkat.

**Keywords** : Pelatihan, Kualitas Dosen

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Dosen, mensyaratkan dosen perguruan tinggi minimal S2. Dalam UU itu disebutkan, para pendidik jenjang pendidikan dasar dan menengah persyaratannya adalah minimal bergelar S1. Sementara, untuk mendidik di jenjang pendidikan akademis S1, maka sekurang-kurangnya bergelar strata dua (S2), sedangkan bagi program pascasarjana adalah doktor (S3) dan profesor.

Berdasarkan undang-undang tersebut Universitas Muhammadiyah Metro sudah komitmen bahwa setiap penerimaan Dosen baru minimal harus berpendidikan S2, dan setiap program studi yang membutuhkan dosen dari S1 dan S2 nya harus satu rumpun atau linier dan agar Dosen tersebut mempunyai kualitas maka pihak Universitas Muhammadiyah Metro memberikan pelatihan kepada semua dosen baru dengan materi Ke Islaman, Kemuhammadiyah, Kepegawaian, Keuangan dan Akademik. Hal ini dimaksudkan bahwa semua Dosen Universitas Muhammadiyah Metro harus mempunyai kepribadian muhammadiyah, memberdayakan ranting diwilayahnya masing-masing supaya terbentuk Akhlak yang mulia di Organisasi Muhammadiyah selain mereka melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi.

### B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut: “Seberapa besar peran pelatihan terhadap kualitas dosen pada Universitas Muhammadiyah Metro”

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :  
“Untuk mengetahui peran pelatihan terhadap kualitas dosen pada Universitas Muhammadiyah Metro”

### **D. Manfaat Penelitian**

- Setelah selesainya penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:
- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Dosen Universitas Muhammadiyah Metro untuk meningkatkan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
  - b. Sebagai dasar bagi peneliti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama ini dan untuk dijadikan sebagai buku ajar dan seminar nasional.
  - c. Untuk menambah wawasan pembaca pada umumnya, serta sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

## **II. PUSTAKA**

### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

### **B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

### **C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen SDM adalah terdiri dari:

1. Perencanaan  
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
1. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian tenaga kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagian organisasi.
2. Pengarahan dan Pengadaan  
Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

- Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Pengendalian  
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
  4. Pengembangan  
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
  5. Kompensasi  
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan.
  6. Pengintegrasian  
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
  7. Pemeliharaan  
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
  8. Kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
  9. Pemberhentian  
Pemberhentian merupakan putusanya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi.

#### **D. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

M. Manullang (2004:198), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja”.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003 : 2), “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”

Sedangkan menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2007:1) mengatakan, “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.”

Sementara itu, T. Hani Handoko (2008:3), mengartikan sumber daya manusia” merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

Dengan definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatian kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **E. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Sedangkan menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:200) yang dimaksud dengan pelatihan adalah:

“Bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Pendapat Soekidjo Notoatmodjo (2003:31) pendidikan dan pelatihan adalah “proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat, secara konkrit perubahan perilaku berbentuk peningkatan kemampuan yang mencakup kognitif, afektif atau psikomotor”.

Sedangkan menurut Heidjrachman R. dan Fuad Husnan, (2005:77) yang dimaksud dengan pendidikan adalah “

“Suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan”.

Bertitik tolak dari pengertian di atas, maka ada tiga hal perlu diperhatikan, yaitu :

1. Bahwa pendidikan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu
2. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan peningkatan keterampilan
3. Pendidikan dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan yang diselenggarakan oleh suatu kerja dan kegiatannya diserahkan kepada seseorang atau kelompok orang yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan dan latihan yang bersangkutan.

## **F. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi dosen dan karyawan harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi organisasi antara lain sebagai berikut: (Soekidjo Notoatmodjo (2003:30)

1. Meningkatkan kemampuan kerja dosen atau pegawai  
Tenaga kerja atau pegawai yang bekerja pada suatu instansi atau organisasi, mempunyai kemampuan kerja yang berbeda-beda. Ada yang memiliki kemampuan sesuai dengan diharapkan, namun sebaliknya ada kemampuan yang dibawah standar. Dengan adanya pendidikan para pegawai yang kemampuannya dibawah standar diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya.
2. Mengurangi keterlambatan kerja dan perpindahan dosen atau pegawai
3. Pendidikan dapat mengurangi timbulnya kecelakaan dalam bekerja, menghindari kerusakan peralatan kerja yang bisa saja terjadi jika dosen dan pegawai atau karyawan tidak terampil menggunakannya.
4. Pendidikan dapat meningkatkan produktifitas dan mutu hasil kerja dosen/pegawai
5. Pendidikan bermanfaat dalam meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai. Ini dimungkinkan karena dengan adanya pendidikan mereka akan mengetahui tugas dan kewajibannya
6. Meningkatkan kecapakan dan motivasi kerja, dengan keikutsertaannya pegawai atau karyawan dalam pelaksanaan program pendidikan, kemampuan dan keterampilan mereka

akan meningkat, sehingga menyebabkan timbulnya keinginan untuk meningkatkan karirnya kejenjang yang lebih tinggi.

### **G. Pengertian Kualitas**

Arti dasar dari kata kualitas menurut Dahlan Al-Barry (2002:56) dalam Kamus Modern Bahasa Indonesia adalah “kualitet”: “mutu, baik buruknya barang”. Seperti halnya yang dikutip oleh Quraish Shihab (2004:67) yang mengartikan kualitas sebagai tingkat baik buruk sesuatu atau mutu sesuatu.

Sedangkan kalau diperhatikan secara etimologi, mutu atau kualitas diartikan dengan kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau kemapanan. Sebab kualitas mengandung makna bobot atau tinggi rendahnya sesuatu. Jadi dalam hal ini kualitas pendidikan adalah pelaksanaan pendidikan disuatu lembaga, sampai dimana pendidikan di lembaga tersebut telah mencapai suatu keberhasilan. Menurut Supranta kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik.

Di dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan dosen), sarana kampus, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Dengan adanya manajemen kampus, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara dosen, mahasiswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Jadi pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif. Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau sekolah yang sukses, sekolah yang efektif dan sekolah yang unggul. Sekolah yang unggul dan bermutu itu adalah sekolah yang mampu bersaing dengan siswa di luar sekolah. Juga memiliki akar budaya serta nilai-nilai etika moral (akhlak) yang baik dan kuat.

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang akan dihadapi sekarang dan masa yang akan datang. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kualitas atau mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga dan sistem pendidikan dalam memberdayakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kualitas yang sesuai dengan harapan atau tujuan pendidikan melalui proses pendidikan yang efektif.

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, yaitu lulusan yang memiliki prestasi akademik dan non-akademik yang mampu menjadi pelopor pembaruan dan perubahan sehingga mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapinya, baik di masa sekarang atau di masa yang akan datang (harapan bangsa).

### **H. Standar atau Parameter Pendidikan Yang Berkualitas**

Standar / parameter adalah ukuran atau barometer yang digunakan untuk menilai atau mengukur sesuatu hal. Ini menjadi penting untuk kita ketahui, apalagi dalam rangka mewujudkan suatu pendidikan yang berkualitas. Kalau kita mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP.) No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar nasional

pendidikan diatas, ada delapan (8) hal yang harus diperhatikan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, yaitu :

- 1) Standar isi, adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- 2) Standar proses, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- 3) Standar pendidik dan tenaga kependidikan, adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
- 4) Standar sarana dan prasarana, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- 5) Standar pengelolaan, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional, agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- 6) Standar pembiayaan, adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
- 7) Standar penilaian pendidikan, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

#### I. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konsep yang menyatakan adanya pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat dalam rangka penelitian ini. Pendidikan dan Pelatihan (X) merupakan variable bebas, sedangkan variable terikatnya adalah Kualitas Dosen (Y). Berdasarkan hal ini maka bentuk-bentuk paradigma atau model penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Paradigma Penelitian



#### J. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara suatu penelitian yang mempunyai kemungkinan menjadi benar dan kemungkinan menjadi salah oleh karena itu perlu diuji kebenarannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kualitas Dosen Universitas Muhammadiyah Metro”.

### **III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :  
“Untuk mengetahui peran Pelatihan terhadap Kualitas Dosen Universitas Muhammadiyah Metro”.

#### **B. Manfaat Penelitian**

Setelah selesainya penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a) Sebagai sumbangan pemikiran bagi Dosen baru Universitas Muhammadiyah Metro.
- b) Sebagai dasar bagi peneliti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan untuk masa yang akan datang.
- c) Untuk menambah wawasan pembaca pada umumnya, serta sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.
- d) Untuk salah satu persyaratan kenaikan Jenjang Jabatan Akademik bagi peneliti dan sebagai Tri Dharma Perguruan Tinggi selain pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat.

### **IV. METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Yang Digunakan**

Metode Penelitian pada dasarnya adalah suatu upaya yang sistematis untuk menerangkan fenomena sosial dengan cara memandang fenomena tersebut sebagai hubungan antara variable.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Penelitian Pustaka  
Penelitian yang diadakan melalui buku-buku dan literatur, serta sumber- sumber pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan judul penelitian.
2. Penelitian Lokasi  
Penelitian yang diadakan langsung pada objek penelitian yaitu di Universitas Muhammadiyah Metro.

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

Agar tujuan penelitian dapat tercapai dengan tepat, maka variable- variabel penelitian yang akan diukur harus jelas. Maka dari itu variable- variabel penelitian tersebut harus dirumuskan dalam definisi operasional variable sebagai berikut :

- a) Pendidikan/Pelatihan  
Adalah memberikan pelatihan kepada Dosen Baru Universitas Muhammadiyah Metro, agar dosen mengenal hakekat Islam, agar berkepribadian Muhammadiyah, dan menjadi anggota Ranting yang ada dicabang Metro dan Akademik tentang Jabatan Jenjang Akademik dan Penerbitan Artikel yang akan dimuat di Jurnal.
- b) Kualitas Dosen  
Adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan selama tiga hari dan diberi materi tentang Akademik, Kepegawaian, Umum dan Keuangan dengan tujuan dosen menjadi tenaga pengajar yang berkualitas.

#### **C. Populasi**

Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono, 2009:117). Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Muhammadiyah Metro yang berjumlah 58 dosen.

## **D. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasinya besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka populasi harus betul-betul representative (mewakili). “Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan jika lebih dari 100 dapat diambil sebanyak 10% - 25%, sedangkan penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi penelitian yaitu sebanyak 58 orang dosen. Penelitian ini disebut dengan penelitian populasi.

## **E. Tehnik Pengumpulan Data**

Sedangkan metode yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut :

### **1. Metode Observasi**

Observasi adalah studi yang sengaja/sistematis tentang fenomena sosial dan gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Dalam melaksanakan observasi peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diangkat dalam penelitian ini.

### **2. Metode Interview**

Suatu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data, komunikasi tersebut dilakukan dialog, Tanya jawab secara lisan baik langsung maupun tidak langsung. Dari keterangan tersebut maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa interview adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan dengan jalan mengadakan Tanya jawab dengan para dosen guna untuk mengungkap data yang diperlukan dalam penelitian.

### **3. Metode Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

### **4. Metode Dokumentasi**

Dalam melaksanakan penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pelengkap sebagai bahan penelitian. Data yang dikumpulkan antara lain mencakup daftar tentang jumlah dan perkembangan dosen, struktur organisasi serta data lain yang dapat diperoleh dengan metode ini.

## **V. PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas diperlukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kesesuaian pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diperlukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y) dengan hasil sebagai berikut:

##### **a. Pelatihan**

Hasil dari uji validitas untuk pelatihan dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Hasil Output Uji validitas variabel pelatihan (X)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	186.83	268.636	.397	.751
X1.2	186.84	266.063	.517	.749
X1.3	187.97	249.788	.708	.733
X1.4	187.64	258.235	.723	.741
X1.5	186.72	261.466	.594	.744
X1.6	186.98	260.123	.567	.743
X1.7	187.69	259.446	.616	.742
X1.8	186.76	261.449	.550	.744
X1.9	187.28	261.747	.634	.744
X1.10	187.97	257.999	.604	.741
X1.11	186.97	257.016	.875	.739
X1.12	187.36	259.077	.784	.741
X1.13	187.36	262.726	.555	.745
X1.14	187.66	264.440	.527	.747
X1.15	186.97	257.016	.875	.739
X1.16	186.97	257.016	.875	.739
X1.17	187.36	259.077	.784	.741
X1.18	186.97	257.016	.875	.739
X1.19	186.05	275.313	-.282	.759
X1.20	185.93	274.381	-.392	.757
X1.21	186.97	257.016	.875	.739
X1.22	187.36	259.077	.784	.741
X1.23	186.97	257.016	.875	.739
X1.24	186.05	275.313	-.282	.759
X1.25	187.36	259.077	.784	.741
Jumlah	95.45	68.006	1.000	.935

Tabel 5.2 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
Item1	0.397	0.259	Valid
Item2	0.517	0.259	Valid
Item3	0.708	0.259	Valid
Item4	0.723	0.259	Valid
Item5	0.594	0.259	Valid
Item6	0.567	0.259	Valid
Item7	0.616	0.259	Valid
Item8	0.550	0.259	Valid

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
Item9	0.634	0.259	Valid
Item10	0.604	0.259	Valid
Item11	0.875	0.259	Valid
Item12	0.784	0.259	Valid
Item13	0.555	0.259	Valid
Item14	0.527	0.259	Valid
Item15	0.875	0.259	Valid
Item16	0.875	0.259	Valid
Item17	0.784	0.259	Valid
Item18	0.875	0.259	Valid
Item19	-0.282	0.259	Tidak Valid
Item20	-0.392	0.259	Tidak Valid
Item21	0.875	0.259	Valid
Item22	0.784	0.259	Valid
Item23	0.875	0.259	Valid
Item24	-0.282	0.259	Tidak Valid
Item25	0.784	0.259	Valid

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa keseluruhan item yang digunakan pada kuisisioner pelatihan (X) diperoleh hasil bahwa dengan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga diperoleh hasil bahwa sebagian besar item Item adalah valid dan terdapat tiga item yang tidak valid yaitu item no 19, 20 dan 24. Berdasarkan hasil tersebut maka item yang tidak valid yaitu item no.19, 20 dan 24 tidak digunakan lagi dalam kuisisioner pengumpulan data pelatihan kerja dosen.

**b. Kualitas Kerja Dosen (Y)**

Hasil dari uji validitas untuk kualitas kerja dosen dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Hasil Output Uji validitas variabel kualitas kerja (Y).

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	178.62	400.099	.390	.754
X1.2	178.71	394.562	.539	.751
X1.3	178.93	384.206	.727	.744
X1.4	178.60	385.401	.711	.744
X1.5	178.72	381.396	.735	.742
X1.6	178.91	387.624	.629	.746
X1.7	179.55	388.041	.629	.746
X1.8	179.59	389.299	.667	.747
X1.9	179.34	385.283	.707	.744
X1.10	178.72	381.396	.735	.742
X1.11	178.91	387.624	.629	.746
X1.12	179.55	388.041	.629	.746

X1.13	179.59	389.299	.667	.747
X1.14	179.34	385.283	.707	.744
X1.15	179.07	386.451	.606	.746
X1.16	179.03	382.139	.770	.742
X1.17	179.26	387.879	.716	.746
X1.18	178.36	381.954	.729	.742
X1.19	179.48	391.623	.638	.749
X1.20	178.72	403.852	.035	.757
X1.21	179.03	382.139	.770	.742
X1.22	179.26	387.879	.716	.746
X1.23	178.36	381.954	.729	.742
X1.24	179.48	391.623	.638	.749
X1.25	178.72	403.852	.035	.757
Jumlah	91.34	101.037	1.000	.945

Tabel 5.4 Uji validitas variabel kualitas kerja dosen (Y)

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
Item1	0.390	0.259	Valid
Item2	0.539	0.259	Valid
Item3	0.727	0.259	Valid
Item4	0.711	0.259	Valid
Item5	0.735	0.259	Valid
Item6	0.629	0.259	Valid
Item7	0.629	0.259	Valid
Item8	0.667	0.259	Valid
Item9	0.707	0.259	Valid
Item10	0.735	0.259	Valid
Item11	0.629	0.259	Valid
Item12	0.629	0.259	Valid
Item13	0.667	0.259	Valid
Item14	0.707	0.259	Valid
Item15	0.606	0.259	Valid
Item16	0.770	0.259	Valid
Item17	0.716	0.259	Valid
Item18	0.729	0.259	Valid
Item19	0.638	0.259	Valid
Item20	0.035	0.259	Tidak Valid
Item21	0.770	0.259	Valid
Item22	0.716	0.259	Valid
Item23	0.729	0.259	Valid
Item24	0.638	0.259	Valid
Item25	0.035	0.259	Tidak Valid

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa hampir keseluruhan item soal yang digunakan pada kuisisioner kualitas kerja dosen diperoleh hasil bahwa dengan  $r_{hitung}$

lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga diperoleh hasil bahwa sebagian besar item Item adalah valid dan terdapat dua item yang tidak valid yaitu item no 20 dan 25. Berdasarkan hasil tersebut maka item yang tidak valid yaitu item no.20 dan 25 tidak digunakan lagi dalam kuisisioner pengumpulan data kualitas kerja dosen .

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan/dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas kuisisioner dengan hasil sebagai berikut:

### a. Pelatihan

Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel pelatihan kerja (X) dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5 Hasil uji reliabilitas variabel X

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.888
		N of Items	13 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.533
		N of Items	13 <sup>b</sup>
	Total N of Items		26
	Correlation Between Forms		.942
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.970
	Unequal Length		.970
	Guttman Split-Half Coefficient		.800

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13.

b. The items are: X1.14, X1.15, X1.16, X1.17, X1.18, X1.19, X1.20, X1.21, X1.22, X1.23, X1.24, X1.25, Jumlah.

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui bahwa keseluruhan item yang digunakan pada pelatihan dengan nilai Cronbach Alpha Coefficient sebesar 0,888 dengan hasil lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  0,259 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item adalah reliable.

### b. Kualitas kerja dosen

Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel kualitas kerja dosen (Y) dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6 Hasil uji reliabilitas variabel Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.905
		N of Items	13 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.560
		N of Items	13 <sup>b</sup>
	Total N of Items		26

	Correlation Between Forms	.948
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.973
	Unequal Length	.973
	Guttman Split-Half Coefficient	.768

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13.

b. The items are: X1.14, X1.15, X1.16, X1.17, X1.18, X1.19, X1.20, X1.21, X1.22, X1.23, X1.24, X1.25, Jumlah.

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa keseluruhan item Item yang digunakan pada kualitas kerja dosen dengan nilai *Cronbach Alpha Coefficient* sebesar 0,905 dengan hasil lebih besar dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  0,256 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item Item adalah reliable.

Tabel 5.9 Uji r dengan tingkat keyakinan 95%

Variabel	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keputusan
X	0.888	0,256	Reliable
Y	0,905	0,256	Reliable

#### c. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dilakukan dengan normal probability plot karena model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas menggunakan.

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelatihan	.092	58	.200*	.964	58	.081
Kualitas kerja Dosen	.085	58	.200*	.961	58	.059

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas diperoleh nilai Sig kedua variabel  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan kedua kelompok data berdistribusi normal.

#### d. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan pelatihan (variabel X) terhadap kualitas kerja dosen (variabel Y) di Universitas Muhammadiyah Metro dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Korelasi ini dilakukan dengan mengurutkan (menyusun ranking dari masing-masing variabel) kemudian data ranking tersebut diuji apakah terdapat hubungan antara keduanya. Ini merupakan suatu penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan pelatihan kerja dengan kualitas kerja dosen.

Berdasarkan perhitungan jumlah dari ranking masing-masing variabel diperoleh nilai  $\sum bi^2 = 5.318$  (Tabel perhitungan terlampir), maka diperoleh nilai Koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot 5318}{58(58^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{31908}{58(3364 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{31908}{58(3363)}$$

$$\rho = 1 - \frac{195.054}{31.908}$$

$$\rho = 1 - 0,16359$$

$$\rho = 0,83641$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai rho ( $\rho$ ): 0,836, berdasarkan kriteria penafsirannya adalah:

0 – 0,199 : Sangat lemah

0,20 – 0,399 : Lemah

0,40 – 0,599 : Sedang

0,60 – 0,799 : Kuat

0,80 – 1,00 : Sangat kuat (Rahma Nata Wijaya, 2002:19)

Berdasarkan interpretasi hasil perhitungan tentang tingkat hubungan tersebut maka termasuk dalam tingkat hubungan sangat kuat karena diperoleh nilai sebesar 0,83.

#### e. Uji t

Uji signifikansi dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen, Adapun rumus yang diajukan adalah sebagai berikut :

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

$$t_{hit} = \frac{0,836\sqrt{58-2}}{\sqrt{1-0,836^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,836\sqrt{56}}{\sqrt{1-(0,836)^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,836 \times 7,483}{\sqrt{1-0,699}}$$

$$t_{hit} = \frac{6,259}{\sqrt{0,301}}$$

$$t_{hit} = \frac{6,259}{0,548} \quad \mathbf{t_{hit} = 11,419}$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus  $t_{hitung}$  diperoleh nilai 11,419 dan  $t_{tabel}$  untuk dk (58) = 56 adalah 2,003, sehingga nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , yang didapat dari taraf signifikansi ( $t$ ) = 5% ( $\alpha = 0,05$ ),

Berdasarkan interpretasi hasil hitung:

- Jika nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , yang didapat dari taraf signifikansi ( $t$ ) = 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dan maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_1$  diterima artinya antara variabel X dan Y ada hubungan yang signifikan
- Jika nilai  $t_{hitung} \leq \text{nilai } t_{tabel}$  yang yang didapat dari taraf signifikansi ( $t$ ) = 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ada di daerah penerimaan, berarti  $H_1$  ditolak artinya antara variabel X dan Y tidak ada hubungan yang signifikan

Maka hasil ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya antara variabel X dan Y ada hubungan yang signifikan. Atau terdapat hubungan antar pelatihan kerja dan kualitas kerja dosen.

### 3. Pembahasan Hasil Penelitian

#### a. Korelasi Pelatihan terhadap Kualitas Kerja Dosen

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai rho ( $\rho$ ): 0,836, berdasarkan interpretasi tingkat hubungan maka termasuk dalam tingkat hubungan sangat kuat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja dosen.

Hubungan antara pelatihan kerja dengan kualitas kerja dosen dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja dapat menciptakan gairah kerja sehingga kualitas kerja meningkat. Dengan pelatihan kerja maka dapat membuat dosen lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai Tri Dharma Perguruan Tinggi sehingga, tugasnya sebagai dosen dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Berdasarkan hal tersebut maka pelatihan kerja dalam suatu Perguruan Tinggi sangat penting untuk diperhatikan.

Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja dosen meliputi pengajaran, dan pengabdian pada masyarakat.

#### b. Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji T diperoleh  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditola dan  $H_a$  diterima artinya antara variabel pelatihan kerja dan kualitas kerja dosen ada hubungan yang signifikan. Dengan melihat signifikansi variabel pelatihan kerja pada uji t disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja dosen. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja dosen.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja disimpulkan berpengaruh terhadap kualitas kerja dosen. Melihat hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kualitas kerja dosen. Hal ini sesuai hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kualitas kerja dosen.
2. Pelatihan secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja dosen.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan kepada Universitas Muhammadiyah Metro untuk:

1. Dari segi pelatihan kerja perlu ditingkatkan lagi mengingat adanya pengaruh yang signifikan terhadap kualitas dosen yang dapat diupayakan dengan meningkatkan sarana dan prasarana sehingga sumber daya dosen meningkat.
2. Dari segi kualitas dosen perlu terus ditingkatkan karena berkaitan dengan pencapaian tujuan Perguruan Tinggi dengan cara meningkatkan studi lanjut untuk dosen dan penelitian dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto, Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Dahlan Al-Barry, 2002. Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta
- Rahmawati Kusdiyah, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-1, CV. Andi Ofset, Yogyakarta
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Pendidikan, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian, Alfabeta, Bandung
- T. Hani Handoko, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, BPFE-Yogyakarta
- Heidjrachman R dan Fuad Husnan, 2005. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta: Bandung
- Manullang, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan, YKPN: Yogyakarta
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta
- Rahma Nata Wijaya, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Qurais Shihab, 2004. Ejaan Bahasa Indonesia, Jakarta