

**PERAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI  
SMP ISLAM TERPADU IBADURRAHMAN CIRUAS-SERANG**

Moh. Mukhsin

Ekonomi Syari'ah, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang

Email: *mohmukhsin.mm@gmail.com*

**Abstact**

*The purpose of this research is to analyze effect training on the employment quality. Training is a process of teaching knowledge and skills and attitudes that employees more skilled and able to carry out their responsibilities with the better, in accordance with the standards. While the quality of work that relies on the effort to fulfill the needs and desires of the company, employees and customers as well as timeliness of delivery to match the expectations of the Based on the analysis of employee training on quality of work produced. It can be concluded that that there was a significant effect of training on quality of employee work, means that if training is done properly it will enhance the quality of employee work.*

**Keyword :** Training, and quality of work.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas mutlak diperlukan oleh lembaga/organisasi, baik yang berskala besar, sedang maupun kecil dalam mencapai tujuan mereka. Salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga menguntungkan bagi lembaga/organisasi dan pegawai serta dapat menunjang proses pembangunan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003: 175). Untuk

mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67).

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:30).

Masalah yang dihadapi oleh Pegawai SMPIT Ibadurrahman Ciruas yaitu kurangnya pengetahuan akan standar kerja yang ditetapkan di dalam perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut maka pihak manajemen harus melakukan pelatihan terhadap para pegawai agar mereka mengetahui standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga rekrutmen dan pelatihan yang dilakukan sangat mendukung terhadap peningkatan kinerja organisasi di masa yang akan datang. Kondisi ini kiranya dapat membawa dampak yang besar bagi perusahaan serta dapat menghambat perkembangan dan kemajuan organisasi sehingga tujuan yang dicapai kurang maksimal.

Sehubungan dengan masalah-masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas – Serang".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan Kerja**

#### **Pengertian Pelatihan Kerja**

Michael Harris yang dikutip oleh Marihot Tua Efendi Hariandja, (2002:168) mengemukakan bahwa: "Pelatihan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Sedangkan Wexley dan Yukl yang dikutip oleh Moh. As'ad (2004:70) mengemukakan bahwa: "Pelatihan

adalah istilah yang menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan." Menurut T. Hani Handoko (2004:104) Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Soekirdjo Notoatmodjo (2003:28) "Pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang". Dari definisi diatas, penulis dapat menyimpulkan tentang definisi pelatihan (*training*) adalah program jangka pendek yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan.

### **Prinsip-prinsip Perencanaan Pelatihan**

Mc. Gehee yang dikutip oleh Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2001:46) merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan sebagai berikut: (1) Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai (2) Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran (3) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta dan (4) Menggunakan konsep *shaping* (pembentukan) perilaku.

### **Tahapan-tahapan Penyusunan Pelatihan**

Agar program-program pelatihan dapat berjalan dengan lancar dan sukses maka sebelumnya harus dilakukan tahapan-tahapan penyusunan pelatihan yang meliputi: Identifikasi kebutuhan pelatihan (*job study*), menetapkan tujuan dari sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurannya, menetapkan metode pelatihan, mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi, serta mengimplementasikan dan mengevaluasi.

### **Tujuan Pelatihan**

Tujuan Pelatihan yang dikemukakan oleh A.A Anwar Prabu (2001:47) adalah: meningkatkan penghayatan jiwa dan teknologi, produktivitas kerja, kualitas kerja, ketetapan perencanaan sumber daya manusia, sikap moral dan semangat kerja, rangsangan agar pegawai

mampu berprestasi secara maksimal, kesehatan dan keselamatan kerja, perkembangan pegawai dan menghindarkan keusangan (*obsolescence*).

### **Faktor-Faktor yang Perlu Diperhatikan dalam Pelatihan**

Agar pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan dapat berhasil dengan baik, perlu memperhatikan faktor-faktor seperti perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi derta penataran, dan metode pelatihan.

### **Kebutuhan Pelatihan**

Berdasarkan pendapat Ernest J. Mc Cormick alasan diperlukannya pelatihan adalah suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan, seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas dan hubungan pribadi lebih efektif. Goldstein dan Bukton mengemukakan ada tiga analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, yaitu :

a. Analisis Organisasi (*Organizational analysis*)

Wexley dan Latham mengemukakan bahwa dalam menganalisis organisasi perlu mengadakan survei mengenai sikap pegawai terhadap kepuasan kerja, persepsi pegawai dan sikap pegawai dalam administrasi. Disamping itu dapat menggunakan *turnover*, absensi, kartu pelatihan, daftar kemajuan pegawai dan data perencanaan pegawai.

b. Analisis job dan tugas (*job or task analysis*)

Merupakan dasar untuk mengembangkan program training dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, skill dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

c. Analisis Pegawai (*Person Analysis*)

Identifikasi khusus kebutuhan training bagi pegawai yang bekerja pada jobnya. Kebutuhan training pegawai dapat dianalisis secara individu maupun kelompok

### **Metode Pelatihan**

Setelah merumuskan tujuan dan isi program, dilakukan pemilihan metode pelatihan. Metode pelatihan yang akan dipakai bisa dalam bentuk *on the job training* dan *off the job training*

#### 1. Metode pelatihan *on the job training*

Merupakan metode pelatihan yang dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara formal maupun informal. Menurut William B, Werther, Jr. dan Keith Davis yang dikutip oleh Moh. As'ad (2004:186) Ada beberapa metode pelatihan *on the job training* yaitu: *Job instruction training* (latihan instruksi jabatan), *Coaching*, *Job Rotation* dan *Apprenticeship*.

#### 2. Metode pelatihan *off the job training*

Metode pelatihan yang dilakukan secara khusus diluar pekerjaan.

yaitu: (a) *Lecture* (kuliah); *Video presentation*; *Vestibule training/simulation*; *Role playing*; *Case study*; *Self-study*; *Program learning*; *Laboratory training*; *Action learning* ( belajar bertindak);

### **Kualitas Kerja**

#### **Pengertian Kualitas Kerja**

Berikut ini adalah beberapa pengertian kualitas menurut para ahli. Gary Dessler (2002 : 169) menjelaskan tentang kualitas sebagai berikut: "Kualitas adalah totalitas tampilan dan karakteristik atau pelayanan yang berhubungan dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang dicari. Menurut Ahmad Tohardi (2002:58) menerangkan bahwa: "Kualitas kerja adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan manusia/tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi harapan-harapan." Tjiptono (2002:59)

memberikan definisi kualitas kerja sebagai berikut : "Kualitas kerja yang bertumpu pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan perusahaan, karyawan dan pelanggan serta ketepatan penyampaian untuk menyeimbangi harapan tersebut." Sedangkan menurut Crosby yang dikutip oleh Ahmad Tohardi (2002:58) menerangkan bahwa : "Kualitas kerja harus sesuai dengan yang diisyaratkan atau sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan." Sviokla (dalam Lupiyoadi, 2001:147) mengemukakan bahwa salah satu factor yang menentukan keberhasilan dan kualitas perusahaan adalah kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Begitu pula halnya dengan organisasi publik yang memiliki fungsi *publik service*, kualitas kerja adalah merupakan factor utama untuk menilai sejauh mana keberhasilan memenuhi keinginan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **Konsep Dasar Kualitas Kerja**

Setelah membuat keputusan untuk menaikkan kualitas dari Kinerja pegawai, produk maupun jasanya, organisasi kemudian harus memutuskan bagaimana cara mengimplementasikan keputusan ini. Pendekatan yang paling tepat untuk mengelola kualitas dinamakan **Manajemen Mutu Total (TQM)**. Upaya riil dan sepenuh hati untuk mengubah pendekatan bisnis secara menyeluruh dan untuk menjadikan kualitas sebagai factor penuntun dalam semua hal yang dilakukan organisasi. Karakteristik-karakteristik utama TQM :

#### 1. Komitmen Strategik

Titik awal TQM adalah komitmen strategic dari manajemen puncak. Komitmen semacam ini penting karena sejumlah alasan. Pertama, kultur organisasi harus berubah terlebih dahulu agar seluruh anggota organisasi menyadari bahwa kualitas bukan hanya idaman tetapi juga tujuan yang harus dikejar. Kedua, keputusan untuk mengejar sasaran kualitas disertai oleh sejumlah biaya riil pengeluaran-pengeluaran seperti peralatan baru dan fasilitas. Jadi, tanpa komitmen dari manajemen puncak, perbaikan kualitas hanya akan menjadi slogan atau basa-basi saja.

#### 2. Keterlibatan Karyawan

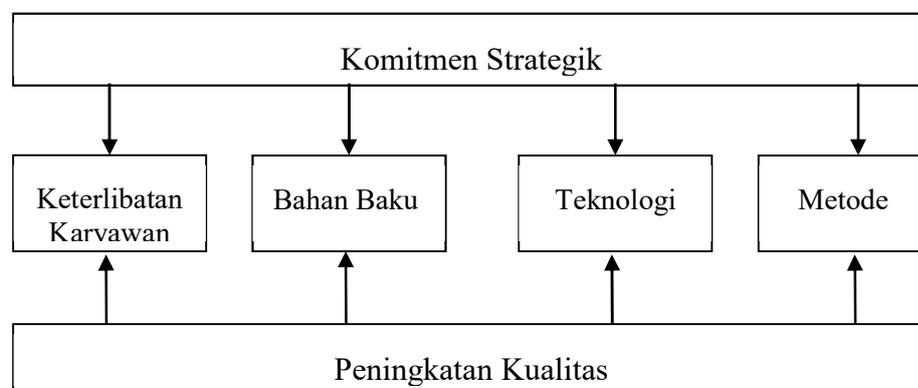
Partisipasi karyawan adalah elemen penting lain dari TQM. Hampir semua program perbaikan kualitas yang sukses mewajibkan individu yang bertanggung jawab melakukan pekerjaan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerjaannya telah dilakukan secara benar. Dengan demikian, secara definitif partisipasi karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam upaya perbaikan kualitas.

### 3. Teknologi

Bentuk-bentuk baru teknologi juga bermanfaat dalam program TQM. Otomasi dan robotik, misalnya. Biasanya mampu membuat produk dengan presisi dan konsistensi yang lebih tinggi dibanding manusia. Berinvestasi pada mesin-mesin kelas lebih tinggi yang mampu melakukan pekerjaan dengan presisi dan tingkat keandalan lebih baik akan menaikkan kualitas.

### 4. Bahan Baku

Elemen penting lain dari TQM adalah memperbaiki kualitas bahan baku yang digunakan organisasi.



**Gambar 2.1**

## **Manajemen Mutu Total**

### **Indikator-indikator yang mempengaruhi kualitas kerja.**

Menurut Alex Nitisemito yang dikutip oleh Ahmad Tohardi (2002:450) menjelaskan indikator-indikator yang mempengaruhi kualitas kerja dalam suatu perusahaan antara lain: (1) Tingginya

produktivitas; (2) Sarana dan prasarana yang memadai; (3) Komunikasi yang baik antar pegawai; (4) Semangat kerja yang tinggi; (5) Disiplin kerja.

### **Teori-teori Kualitas Kerja**

Ada beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya sebagai berikut:

1. Teori menurut Guritno Lokollo

Menurut teori ini kualitas kerja yang baik memerlukan waktu yang efektif dan pastinya bersifat random karena adanya perbedaan keterampilan diantara pegawai, seperti variasi alat produksi yang digunakan

2. Teori kualitas kerja menurut Feignbaum

Teori ini merupakan pemahaman dari setiap orang terhadap tanggung jawab yang spesifik. Untuk kualitas yang lebih baik merupakan tanggung jawab semua orang

3. Teori kualitas kerja menurut Gasperz

Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

### **Program Perbaikan Kualitas**

Menurut Vincent Gaspers (2001) program perbaikan kualitas dapat dilakukan dengan menggunakan langkah – langkah sebagai berikut:

1. Memilih dan menetapkan program perbaikan kualitas
2. Mengemukakan alasan mengapa memilih program itu
3. Melakukan analisis situasi melalui pengamatan situasional
4. Melakukan pengumpulan data selama beberapa waktu
5. Melakukan analisis data
6. Menetapkan rencana perbaikan selama waktu tertentu
7. Melaksanakan program perbaikan selama kurun waktu tertentu

8. Melakukan studi penilaian terhadap program perbaikan kualitas itu
9. Mengambil tindakan berupa tindakan korektif atas penyimpangan yang terjadi atau standarisasi terhadap aktifitas yang sesuai.

### **Pengaruh antara Pelatihan dan Kualitas Kerja**

Pelatihan adalah factor penunjang untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan bagi pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan antara kondisi factual dari kinerja karyawan sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan, seperti sikap-sikap tertentu.

Menurut Hadari Nawawi (2003:215) mengemukakan bahwa:

“Pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kualitas kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan kinerja yang paling efektif pada masa sekarang.

Dari uraian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kualitas kerja pegawai, mengingat pelatihan adalah kegiatan yang ditujukaan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab jabatan yang ia emban. Hasil akhir dari proses pelatihan ini akan menjadi faktor penting yang menentukan baik atau buruknya kualitas kerja pegawai.

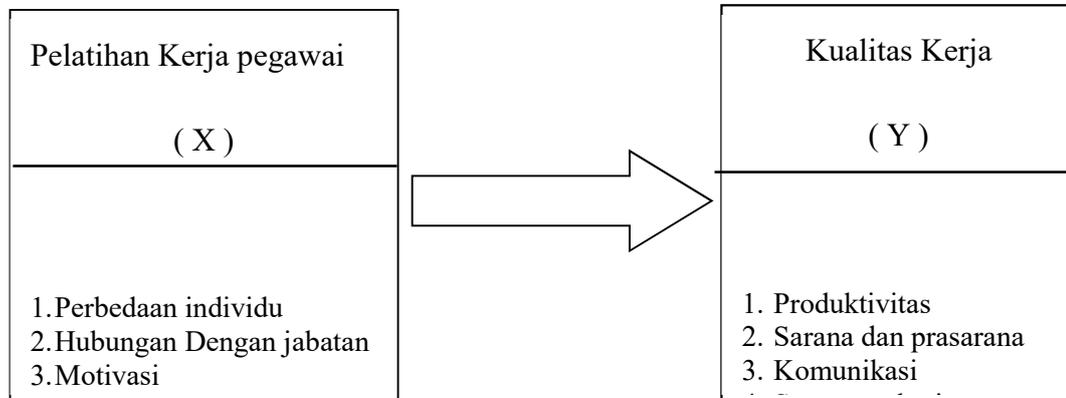
## **Kerangka Pemikiran**

Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor sumber daya lainnya, karena memiliki pemikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda. Sumber daya diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada pelatihan dan kualitas kerja pegawainya.

Sebagai sebuah institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan, pegawai SMPIT Ibadurrahman Ciruas dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu, pegawai SMPIT Ibadurrahman Ciruas harus selalu melakukan perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja yang diberikannya kepada masyarakat. Peningkatan kualitas kerja merupakan salah satu konsep yang mampu memberikan penilaian komprehensif terhadap indikator-indikator kualitas kerja. Menurut Alex Nitisemito yang dikutip oleh Ahmad Tohardi (2002:450) menjelaskan indikator-indikator yang mempengaruhi kualitas kerja dalam suatu perusahaan, yaitu tingginya produktivitas, sarana dan prasarana yang memadai, komunikasi, semangat kerja dan disiplin kerja.

Dengan adanya upaya-upaya perbaikan, maka diharapkan akan tercipta suatu mekanisme kerja yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat dalam hal kualitas kerja. Upaya-upaya yang harus dilakukan diantaranya adalah Pelatihan. Berdasarkan pendapat Andrew Tinggi rendahnya tingkat pelatihan dan kualitas kerja pegawai akan tampak didalam kinerjanya terhadap tingkat kualitas kerja kepada masyarakat. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan yang baik dan sesuai akan memacu peningkatan kualitas kerja.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

Sebelum penelitian dilaksanakan, harus terlebih dahulu dirumuskan hipotesis dasar guna melandasi bahwa penelitian ini memiliki hubungan yang erat diantara variabel-variabel lainnya. Pengertian hipotesis itu sendiri menurut Komaruddin (2002:64) menerangkan bahwa : "Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul." Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis, yaitu: *"Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kualitas kerja pegawai pada SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas"*.

### Metodole Penelitian

### Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan dan berdasarkan kepada identifikasi masalah yang ada maka objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan kerja yang disebut dengan variabel X, dan kualitas kerja yang disebut dengan variabel Y. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas yang beralamat di Jl. Ciptayasa Komplek Bumi Ciruas Permai Kecamatan Ciruas. Penelitian ini dilakukan karena penulis ingin mengetahui bagaimana pelatihan kerja pada pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas, indikator – indikator yang mempengaruhi pelatihan serta upaya – upaya yang dilakukan pemimpin Instansi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai,

dihubungkan dengan seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kualitas kerja pegawainya.

## **Populasi dan Teknik Penarikan Sampel**

### **Populasi**

Menurut Sugiono (2004:97) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas yang berjumlah 21 orang.

### **Teknik Penarikan Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (*Sugiono, 2004 : 73*), setelah jumlah sampel yang akan diambil dari populasi telah ditentukan, selanjutnya pengambilan sampel ditentukan dalam bentuk teknik sampling.

Adapun teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah semua anggota populasi atau pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas, yang berjumlah 21 pegawai yang digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik penentuan sampel ini disebut sampling jenuh atau sensus, yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono 2004 : 96). Jadi ukuran besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 21 responden sesuai dengan jumlah dari populasi seluruh pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Validitas dan Realibilitas**

#### **Uji Validitas**

Pengertian valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kecalidan instrumen penelitian, artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Keputusan pada

sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid sebagaimana dikemukakan pada bab III dapat diketahui dengan menggunakan koefisien korelasi rank spearman yang hasilnya melebihi 0,3. Nilai koefisien rank spearman tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 20.00. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X (Pelatihan)**

Pertanyaan	Nilai r hitung	r tabel	Keterangan
Pert1	0,606	0,213	Valid
Pert2	0,466	0,213	Valid
Pert3	0,634	0,213	Valid
Pert4	0,622	0,213	Valid
Pert5	0,594	0,213	Valid
Pert6	0,641	0,213	Valid
Pert7	0,660	0,213	Valid

**Sumber: Hasil pengolahan SPSS**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Y (Kualitas kerja) menghasilkan nilai lebih dari 0,3. hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dan dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kualitas Kerja)**

Pertanyaan	Nilai r hitung	r tabel	Keterangan
Pert1	0,606	0,213	Valid
Pert2	0,466	0,213	Valid
Pert3	0,634	0,213	Valid
Pert4	0,622	0,213	Valid
Pert5	0,594	0,213	Valid

**Sumber: Hasil pengolahan SPSS**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Y (Kualitas Kerja) menghasilkan nilai lebih dari 0,3. hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dan dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi dalam hasil pengukuran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data dengan program SPSS 20.0 dengan nilai *r tabel*. Berikut ini hasil pengujian Reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian yaitu pelatihan dan kualitas kerja.

**Tabel 4.3 Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Nilai Alpha	Nilai r tabel	Kesimpulan
Pelatihan (X)	0,7300	0,364	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0,6408	0,364	Reliabel

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian pada tingkat signifikan 5%, didapat nilai r-tabel untuk  $df = 21$  adalah sebesar 0,364. Dengan demikian dapat diketahui pada tabel 4.9 disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas, karena nilai  $r$  lebih besar dari nilai  $r$  tabelnya, sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

### Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja Pada pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Perbedaan Individu**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	23,8%
2	Setuju	6	28,6%
3	Ragu-ragu	9	42,9%
4	Tidak setuju	1	4,8%
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 23,8%, responden yang menyatakan setuju sebesar 28,6%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 42,9,8% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 4,8%

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Jabatan**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	28,6%
2	Setuju	9	42,9%
3	Ragu-ragu	6	28,6%
4	Tidak setuju		
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 28,6%, responden yang menyatakan setuju sebesar 42,9%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 28,6%.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	14,3%
2	Setuju	6	28,6%
3	Ragu-ragu	11	52,3%
4	Tidak setuju	1	4,8%
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 14,3%, responden yang menyatakan setuju sebesar 28,6%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 52,3% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 4,8%.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Partisipasi Aktif**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	28,6%
2	Setuju	4	19%
3	Ragu-ragu	9	42,9%
4	Tidak setuju	2	9,5%
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 28,6%, responden yang menyatakan setuju sebesar 19, responden yang menyatakan ragu berjumlah 42,9% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 9,5,%.

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Penyeleksian**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	2	9,5%
2	Setuju	10	47,6%
3	Ragu-ragu	5	23,8%
4	Tidak setuju	4	19,1%
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 9,5%, responden yang menyatakan setuju sebesar 47,6%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 23,8%. dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 19,1%

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Dedikasi Karyawan**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	23,8%
2	Setuju	6	28,8%
3	Ragu-ragu	8	38,1%
4	Tidak setuju	1	4,7%
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 23,87%, responden yang menyatakan setuju sebesar 38,1%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 4,7% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 4,4%.

**Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Metode pelatihan**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	23,8%
2	Setuju	8	38,1%
3	Ragu-ragu	7	33,3%
4	Tidak setuju	1	4,8%
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 23,8%, responden yang menyatakan setuju sebesar 38,1%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 33,3%, responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 4,8%.

**Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja Pada pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas .**

**Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	23,8%
2	Setuju	4	19,1%
3	Ragu-ragu	7	33,3%
4	Tidak setuju	5	23,8
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 23,8%, responden yang menyatakan setuju sebesar 19,1%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 33,3% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 23,8%.

**Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Sarana dan Prasarana**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	23,8%
2	Setuju	3	14,3%
3	Ragu-ragu	6	38,1
4	Tidak setuju	5	23,8
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 23,8%, responden yang menyatakan setuju sebesar 14,3%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 38,1% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 23,8%.

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	19,%
2	Setuju	5	23,8%
3	Ragu-ragu	8	38,1%
4	Tidak setuju	4	19,1
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 19 %, responden yang menyatakan ragu berjumlah 23,8 %, responden yang menyatakan ragu berjumlah 38,1% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 19,1%.

**Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	7	33,3%
2	Setuju	5	23,8%
3	Ragu-ragu	8	38,1%
4	Tidak setuju	1	4,8
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 33,3%, responden yang menyatakan setuju sebesar 23,8%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 38,1% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 4,8%

**Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin**

No	Jenis tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	38,1%
2	Setuju	6	28,6%
3	Ragu-ragu	5	23,8%
4	Tidak setuju	2	9,5%
5	Sangat tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		21	100%

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 38,1%, responden yang menyatakan setuju sebesar 28,6%, responden yang menyatakan ragu berjumlah 23,8% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 9,5%

**Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai**

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pelatihan dan kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari tabel output korelasi pearson dibawah ini :

**Tabel 4.16 Output Korelasi Pearson**

**Correlations**

		PLATIHAN	KUALITAS
PLATIHAN	Pearson Correlation	1.000	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
KUALITAS	Pearson Correlation	.625**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber : Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan r hitung pada variabel pelatihan adalah 0,625. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *pelatihan dengan kualitas kerja*. Dan dalam artian interpolasi koefisien korelasi kuat sesuai dengan ketentuan dan pedoman yang diberlakukan oleh Sugiono (184 : 2004) bahwa apabila interval koefisien yang didapatkan = 0,60 – 0,799 , maka dikatakan hubungan koefisien korelasinya kuat.

Dan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap variabel kualitas kerja (Y) yang dinyatakan dalam persentase untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan koefisien korelasi dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat dalam model *summary* yang dihasilkan dengan menggunakan *software* SPSS 20.0

**Tabel 4.17 Koefisien determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.391	.369	2.3714

a. Predictors: (Constant), PLATIHAN

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari perhitungan statistik yang dilakukan dapat diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,391. Maka dapat diperoleh keterangan bahwa Kualitas kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 39,1% sedangkan sisanya 60,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model.

Selanjutnya untuk mengetahui prediksi nilai keterpengaruhan antara pelatihan terhadap kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari tabel output dibawah ini.

Tabel 4.18 Koefisien regresi sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.441	3.044		1.788	.085
	PLATIHAN	.468	.110	.625	4.242	.000

a. Dependent Variable: KUALITAS

Berdasarkan tabel diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 5,441 + 0,468 X$$

Nilai koefisien b adalah 0,468 berarti bahwa apabila nilai X (pelatihan) mengalami kenaikan satu satuan, maka tingkat variabel Y (kualitas kerja) akan mengalami kenaikan sebesar 5,441. Begitu pula sebaliknya apabila nilai turun sebesar satu satuan, maka tingkat variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 5,441.

**Uji Hipotesis**

a. Kriteria pengujian hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kualitas kerja pada pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas

$H_1 : \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kualitas kerja pada pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5% atau 0,05

c. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 20.0 memberikan  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel independen seperti tabel dibawah ini.

**Tabel 4.19 Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.441	3.044		1.788	.085
	PLATIHAN	.468	.110	.625	4.242	.000

a. Dependent Variable: KUALITAS

*Sumber : Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan hasil output diatas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya pelatiba mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja dan hasil perhitungan yang di dapat adalah  $dk = n - 2 = 21 - 2 = 19$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,048. secara parsial pengaruh pelatihan (X) terhadap kulitas kerja (Y) dalam uji t, didapat hasil  $t_{hitung}$  4,242 >  $t_{tabel}$  2,048 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0 =$  ditolak dan  $H_1 =$  diterima, dengan demikian secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kulitas kerja

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh pelatihan terhadap kualitas kerja pegawai pada pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan pada hasil analisis *pelatihan terhadap kualitas kerja pegawai* dihasilkan nilai korelasi pearson sebesar 0,625, hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dengan kualitas kerja pegawai. Dan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keberpengaruhan antara pelatihan terhadap kualitas kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau nilai R Square yang dihasilkan yaitu sebesar 0,391 artinya besar pengaruh pelatihan dan kualitas kerja adalah 39,1%, sisanya 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Dari hasil perhitungan regresi sederhana didapat persamaan  $Y = 5,441 + 0,468X_2$  dengan keterangan jika nilai pelatihan adalah nol (0), maka besarnya kualitas kerja adalah 5,441 dan jika nilai pelatihan naik satu satuan maka nilai kualitas kerja akan naik sebesar 0,468 dan begitu pula sebaliknya. Dan dari hasil pengujian hipotesis didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,242 > 2,048$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya memang terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kualitas kerja pegawai. Berarti jika pelatihan dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran - saran sebagai berikut :

1. Perusahaan juga harus memperhatikan pelatihan para pegawainya. Untuk dapat bersaing dalam dunia bisnis yang semakin ketat ini maka diperlukan pelatihan yang tepat bagi pegawainya. Pelatihan harus dilakukan sesuai dengan tugas kerja pegawai sehingga dapat berguna untuk mengatasi tantangan – tantangan kerja. Jika

pegawai sudah mampu mengatasi permasalahan – permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya maka kualitas kerja yang diinginkan akan tercapai.

2. Pelatihan dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Maka dari itu instansi/lembaga harus memperhatikan faktor – faktor tersebut (pelatihan) dengan lebih baik. Program pelatihan yang sesuai dengan tugas pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman dan bergairah dalam bekerja, sehingga secara otomatis dapat meningkatkan kualitas kerja dan akhirnya segala hal yang diharapkan instansi/lembaga, pegawai dan konsumen dapat terwujud.

### **REFERENSI**

- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : CV. Rosdakarya.
- As'ad, Mohammad. 2004. *Psikologi Industri Edisi Keempat*. Penerbit Liberty: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta 2004.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo 2002.
- Gary Dessler (2002 : 169) Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2002.
- Gasperz, Vincent. (2001). *Total Quality Management*, penerbt PT. Gramedia Utama, Jakarta

Komaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Lupiyoadi, Rambat. (2001). *Manajemen Pemasaran Jasa*, Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004.

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press 2003.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2003) *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta:Rineka Cipta.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV. Alfabeta 2004

Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajement*. CV. Andi Offset: Yogyakarta.