

PENGARUH DIKLAT, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI, TERHADAP KUALITAS SDM ANGGOTA MAPALA PELITA

Bagus Dara Cahyo Syah Adi Pradana¹, Suhardi²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
bagusdara55@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study generally aims to determine the effect of education and training, organizational commitment, and motivation on the quality of human resources in Mapala Pelita members. The research approach used is quantitative and is a type of casual research. The population of this study were all active members of Mapala Pelita, 40 people. The sample in this study has a population of less than 100 people, so the total sample is taken as a whole or using a census technique. Data collection used a questionnaire which was analyzed using multiple linear analysis. The results of this study revealed that training and motivation partially had a significant effect, while the variable organizational commitment did not have a significant effect, but simultaneously all variables had a significant effect on the quality of human resources.

Keywords: Training, Organizational Commitment, Motivation, Human Resource Quality

Abstrak

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pengaruh diklat, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kualitas SDM pada anggota Mapala Pelita. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kasualitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Mapala Pelita sebanyak 40 orang. Sampel pada penelitian ini jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau teknik sensus. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini peneliti mengungkapkan bahwa diklat, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan, sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan, tetapi secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM.

Kata Kunci: Diklat, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kualitas SDM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sektor sentral yang penting dalam pencapaian tujuan di suatu organisasi. Pada setiap organisasi, besar maupun kecil, kunci utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya. Berdasarkan hasil *survey* yang dilakukan oleh IMD *World digital Competitiveness*, tingkat kualitas sumber daya manusia di Indonesia tergolong rendah dibandingkan beberapa Negara di Asia Tenggara. Indonesia turun dari peringkat 37 pada tahun 2021 ke peringkat 44 pada tahun 2022 dari total 64 negara. Maka dari itu kualitas SDM sangat penting untuk keberlangsungan sebuah organisasi.

Mengembangkan sumber daya manusia, diperlukan adanya pendidikan dan latihan (diklat) guna untuk menunjang upaya pengembangan kompetensi. Diklat merupakan salah satu proses pengembangan potensi, kemampuan, dan kapasitas yang dimiliki individu dengan memberikan teori sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui program diklat, mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan aset dalam organisasi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program diklat dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal [1].

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap individu terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan atau organisasi, yang dapat dilihat dari kemampuan untuk tetap mempertahankan atau tekad bulat untuk mencapai tujuan, keterlibatan aktif dalam mengerjakan tujuan dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi [2]. Komitmen menunjukkan keinginan individu untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk perusahaan atau organisasi.

Mengingat peran anggota sangat penting dalam organisasi, sehingga menuntut organisasi untuk mampu memberikan motivasi agar mampu membentuk SDM yang memiliki semangat dan inovasi lebih. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang artinya sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu bertindak dan berbuat. Motif tidak bisa diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu [3]. Motivasi berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan [4]. Apabila individu mempunyai motivasi kerja maka akan memperoleh sesuatu semangat kinerja yang tinggi juga, alhasil mendapatkan hasil kerja yang sesuai yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi, dan sebaliknya, apabila individu tersebut kurang termotivasi maka kualitas dan kuantitas kinerja akan semakin buruk [5].

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti bahwa kualitas sumber daya manusia di Mapala Pelita mengalami penurunan, hal ini dikarenakan 50% anggota yang belum menyelesaikan diklat menengah. Faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu, faktor dari diri anggota sendiri, faktor internal ataupun external. Alasan peneliti memilih Mapa Pelita dikarenakan munculnya permasalahan tentang kualitas sumber daya manusia yang perlu dikembangkan. anggota yang belum melakukan diklat menengah menunjukkan adanya penurunan yang drastis di dalam proses pengembangan kualitas SDM. Kurangnya minat anggota dalam proses diklat memberikan dampak yang cukup besar, salah satunya bisa menghambat jalannya roda organisasi. Kurangnya komitmen pada anggota, membuat anggota kurang percaya diri dan kurangnya motivasi, sehingga membuat anggota tidak mau berproses.

Berdasarkan uraian diatas, maka latar belakang permasalahan yang dapat dirumuskan adalah: (1) Apakah diklat berpengaruh terhadap kualitas SDM pada anggota Mapala Pelita?; (2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas SDM pada anggota Mapala Pelita?; (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas SDM pada anggota Mapala Pelita?; (4) Apakah diklat, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas SDM pada anggota Mapala pelita?.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [6]. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan cara mencari pengaruh besarnya variabel X terhadap variabel Y.

Populasi yang digunakan adalah seluruh anggota aktif Mapala Pelita sebanyak 40 orang responden. Penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan teknik sampling karena populasi penelitian dan lingkup penelitian hanya sedikit. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang responden, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya [7].

Data yang digunakan adalah data primer. Observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner (*google form*) adalah teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedasitas, dan uji multikolinearitas, serta menggunakan uji hipotesis. Hasil data yang diperoleh peneliti diolah menggunakan SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Item	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	32,5%
	Perempuan	27	67,5%
	Jumlah	40	100%
Usia	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
	18-20	25	62,5%

Karakteristik	Item	Jumlah	Persentase
	21-25	15	37,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau 32,5%, sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan sangat mendominasi yaitu berjumlah 27 orang atau 67,5%, dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang. Responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau 32,5%, sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan sangat mendominasi yaitu berjumlah 27 orang atau 67,5%, dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas SDM

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	SS		S		RG		TS		STS		Σ	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1.1	11	27,5%	21	52,5%	6	15%	0	0%	0	0%	40	100%
Y1.1.2	10	25%	18	45%	12	30%	0	0%	0	0%	40	100%
Y.1.2.1	22	55%	37	92,5%	21	52,5%	0	0%	0	0%	40	100%
Y1.2.2	9	22,5%	21	52,5%	10	25%	0	0%	0	0%	40	100%
Y1.3.1	0	0%	8	20%	21	52,5%	6	15%	5	12,5%	40	100%
Y1.3.2	5	12,5%	19	47,5%	11	27,5%	4	10%	0	0%	40	100%

Sumber : data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa presentase jawaban terbesar terhadap pernyataan pertama tentang kualitas SDM, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kedua tentang kualitas SDM, sebanyak 45% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan ketiga tentang kualitas SDM, sebanyak 92,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan keempat tentang kualitas SDM, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kelima tentang kualitas SDM, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian sangat ragu. Jawaban terbesar terhadap pernyataan keenam tentang kualitas SDM, sebanyak 47,5% responden memberikan penilaian setuju.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Diklat

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS		Σ	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1.1	7	17,5%	29	72,5%	3	7,5%	0	0%	1	2,5%	40	100%
X1.1.2	5	12,5%	27	67,5%	6	15%	1	2,5%	1	2,5%	40	100%
X.1.2.1	13	32,5%	23	57,5%	2	5%	2	5%	0	0%	40	100%
X1.2.2	16	40%	22	55%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
X1.3.1	18	45%	17	42,5%	4	10%	1	2,5%	0	0%	40	100%
X1.3.2	10	25%	26	65%	4	10%	0	0%	0	0%	40	100%
X1.4.1	10	25%	27	67,5%	3	7,5%	0	0%	0	0%	40	100%
X1.4.2	14	35%	15	37,5%	11	27,5%	0	0%	0	0%	40	100%
X1.5.1	2	5%	28	70%	10	25%	0	0%	0	0%	40	100%
X1.5.2	12	30%	22	55%	6	15%	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber : data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa presentase jawaban terbesar terhadap pernyataan pertama tentang diklat, sebanyak 72,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kedua tentang diklat, sebanyak 67,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan ketiga tentang diklat, sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan keempat tentang diklat, sebanyak 55% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kelima tentang diklat, sebanyak 45,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan keenam tentang diklat, sebanyak 65% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan ketujuh tentang diklat, sebanyak 67,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kedelapan tentang diklat, sebanyak 37,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kesembilan tentang diklat, sebanyak 70% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kesepuluh tentang diklat, sebanyak 55% responden memberikan penilaian setuju.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Σ	%
X2.1.1	11	27,5%	20	50%	9	22,5%	0	0%	0	0%	40	100%
X2.1.2	15	37,5%	23	57,5%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
X.2.2.1	13	32,5%	23	57,5%	4	10%	0	0%	0	0%	40	100%
X2.2.2	13	32,5%	15	37,5%	9	22,5%	2	5%	1	2,5%	40	100%
X2.3.1	18	45%	19	47,5%	3	7,5%	0	0%	0	0%	40	100%
X2.3.2	21	52,5%	15	37,5%	2	5%	2	5%	0	0%	40	100%
X2.4.1	29	72,5%	10	25%	0	0%	1	2,5%	0	0%	40	100%
X2.4.2	12	30%	19	47,5%	5	12,5%	3	7,5%	1	2,5%	40	100%

Sumber : data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa presentase jawaban terbesar terhadap pernyataan pertama tentang komitmen organisasi, sebanyak 50% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kedua tentang komitmen organisasi, sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan ketiga tentang komitmen organisasi, sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan keempat tentang komitmen organisasi, sebanyak 37,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kelima tentang komitmen organisasi, sebanyak 47,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan keenam tentang komitmen organisasi, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan ketujuh tentang komitmen organisasi, sebanyak 72,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kedelapan tentang komitmen organisasi, sebanyak 47,5% responden memberikan penilaian setuju.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Σ	%
X2.1.1	13	32,5%	20	50%	4	10%	2	5%	0	0%	40	100%
X2.1.2	15	37,5%	23	57,5%	1	2,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
X.2.2.1	3	7,5%	21	52,5%	16	40%	0	0%	0	0%	40	100%
X2.2.2	12	30%	23	57,5%	5	12,5%	0	0%	0	0%	40	100%
X2.3.1	16	40%	21	52,5%	2	5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
X2.3.2	8	20%	15	37,5%	14	35%	3	7,5%	0	0%	40	100%
X2.4.1	4	10%	12	30%	16	40%	3	7,5%	5	12,5%	40	100%

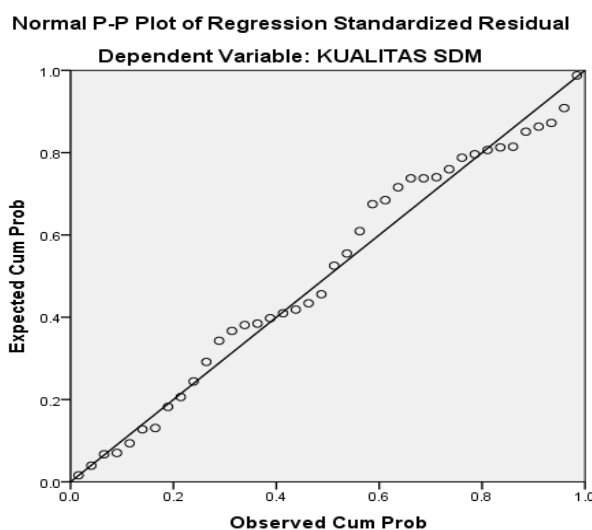
Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Σ	%
X2.4.2	16	40%	22	55%	1	2,5%	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber : data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa presentase jawaban terbesar terhadap pernyataan pertama tentang motivasi, sebanyak 50% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kedua tentang motivasi, sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan ketiga tentang motivasi, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan keempat tentang motivasi, sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kelima tentang motivasi, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan keenam tentang motivasi, sebanyak 37,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbesar terhadap pernyataan ketujuh tentang motivasi, sebanyak 40% responden memberikan penilaian ragu. Jawaban terbesar terhadap pernyataan kedelapan tentang motivasi, sebanyak 45,5% responden memberikan penilaian setuju.

Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dengan dasar pengambilan keputusan, menurut Ghozali (2018) jika data menyebar di area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik *normal probability plot* dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



Sumber: Output SPSS versi 23

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. bahwa data menyebar area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DIKLAT	.619	1.615
KOMITMEN ORGANISASI	.584	1.713
MOTIVASI	.492	2.034

a. Dependent Variable: KUALITAS SDM

Sumber : *Output* SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa variabel diklat, komitmen organisasi, dan motivasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,619; 0,584; 0,492 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1.615; 1.713; 2.034 yang lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji Autokolerasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokolerasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639 ^a	.409	.360	2.47699	1.805

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DIKLAT, KOMITMEN ORGANISASI

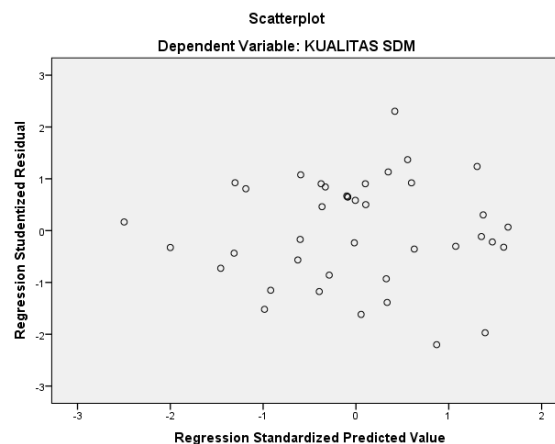
b. Dependent Variable: KUALITAS SDM

Sumber : *Output* SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 7 dengan melihat Durbin Watson dengan ketentuan $du < d < 4 - du$ – *du* jika nilai terletak antara *du* dan $4-du$ berarti bebas dari autokorelasi (8). Berdasarkan tabel 7 di atas nilai DW sebesar 1.805 dan *du* sebesar 1,658. Nilai dari $4-du = 4-1,658 = 2,342$ atau dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan $1,658 < 1,805 < 2,342$ sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedestisitas

Hasil uji heteroskedestisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar 2 di bawah ini:



Sumber: *Output* SPSS versi 23

Gambar 2. Uji Normalitas Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan hasil dari gambar 2 di atas dapat menunjukkan *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar secara baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik SPSS 23 diperoleh hasil analisis seperti dirangkum pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.951	3.043	
	DIKLAT	.203	.082	.337
	KOMITMEN ORGANISASI	.010	.099	.015
	MOTIVASI	.344	.105	.503

a. Dependent Variable: KUALITAS SDM

Sumber : *Output* SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yang diperoleh nilai konstanta 2,95, Jika variabel diklat, komitmen organisasi, dan motivasi, maka kualitas SDM (Y) akan menjadi 2,951 satuan. Nilai koefisien diklat =0,203 Setiap penambahan 1 satuan diklat, komitmen organisasi, dan motivasi tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kualitas SDM sebesar 0,203 satuan. Nilai koefisien komitmen organisasi 0,010. Setiap penambahan 1 satuan komitmen organisasi, dengan asumsi diklat, dan motivasi tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kualitas SDM sebesar 0,10 satuan. Nilai koefisien motivasi 0,344. Setiap penambahan 1 satuan motivasi, dengan asumsi diklat, dan komitmen organisasi tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kualitas SDM sebesar 0,344 satuan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t (parsial)

		Coefficients ^a		
		Model	T	Sig.
1	(Constant)		.970	.339
	DIKLAT		2.473	.018
	KOMITMEN ORGANISASI		.105	.917
	MOTIVASI		3.288	.002

a. Dependent Variable: KUALITAS SDM

Sumber : *Output* SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil dari perhitungan pada tabel 9 di atas diperoleh nilai signifikan variabel diklat adalah $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel diklat signifikan terhadap kualitas SDM. Nilai signifikan variabel komitmen organisasi adalah $0,917 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kualitas SDM. Nilai signifikan variabel motivasi adalah $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi signifikan terhadap kualitas SDM.

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.722	3	50.907	16.933	.000 ^b
	Residual	108.230	36	3.009		
	Total	260.952	39			

a. Dependent Variable: KUALITAS SDM

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DIKLAT, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pada tabel 10 di atas diperoleh nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan diklat, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan signifikan terhadap kualitas SDM.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.765 ^a	.585	.551

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DIKLAT, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: KUALITAS SDM

Sumber : Output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil tabel 11 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,585. Dengan demikian menunjukkan kualitas SDM dapat dijelaskan oleh diklat, komitmen organisasi, dan motivasi sebesar 58,5%, dan sisinya sebesar 41,5% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variabel diklat secara parsial signifikan terhadap kualitas SDM. karena hasil uji statistik pada tabel 9 menunjukkan variabel diklat memperoleh nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diklat secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi [9] yang menyatakan pendidikan dan latihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wardhani [10] yang menyatakan "Pendidikan merupakan salah satu proses pengembangan potensi, kemampuan, dan kapasitas yang di miliki oleh individu dengan memberikan teori – teori sesuai dengan kebutuhan organisasi".

Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak signifikan terhadap kualitas SDM. karena hasil uji statistik pada tabel 9 menunjukkan variabel komitmen organisasi memperoleh nilai signifikan sebesar $0,917 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak signifikan terhadap Kualitas SDM. Menurut teori yang dikemukakan oleh Danang [11] yang menjelaskan bahwa "komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam berbagai organisasi".

Variabel komitmen motivasi secara parsial signifikan terhadap kualitas SDM. karena hasil uji statistik pada tabel 9 menunjukkan variabel diklat memperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi signifikan terhadap kualitas SDM. Penelitian ini mendukung penelitian dilakukan [12] menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kualitas SDM. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Romy [13] yang menjelaskan bahwa "motivasi adalah menunjuk pada keinginan seseorang bekerja untuk mencapai tujuan yang dapat meliputi pemenuhan berbagai kebutuhan didalam organisasi".

Pada tabel 10 diklat, komitmen organisasi, dan motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa diklat (X1), komitmen organisasi (X2), dan motivasi (X3) secara simultan mempengaruhi kualitas SDM (Y). penelitian yang dilakukan [14] menunjukkan bahwa kualitas sumberdaya manusia dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, jika dijalankan dengan benar di manajemen sumberdaya manusia di suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh [15] menyatakan sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

KESIMPULAN

Variabel Diklat secara parsial signifikan terhadap Kualitas SDM pada Anggota UKM Pala Pelita, hal ini memberikan makna bahwa jika pengurus UKM Pala Pelita lebih memberikan pengarahan dan bimbingan yang baik, secara tidak langsung akan memberikan daya tarik kepada anggota untuk melakukan diklat menengah. Komitmen Organisasi secara parsial tidak signifikan terhadap Kualitas SDM pada Anggota UKM Pala Pelita, hal ini memberikan makna bahwa jika anggota memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih berdedikasi, berkinerja tinggi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Motivasi secara parsial signifikan terhadap Kualitas SDM pada Anggota UKM Pala Pelita, hal ini memberikan makna bahwa jika peluang pengembangan keterampilan diberikan kepada anggota dapat membantu meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri anggota, Ketika anggota merasa bahwa mereka dapat terus berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka, secara tidak langsung motivasi mereka akan meningkat. Secara simultan Diklat, Komitmen Organisasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM pada Anggota UKM Pala Pelita, hal ini memberikan makna bahwa jika pengurus UKM Pala Pelita memperhatikan faktor- faktor seperti diklat, komitmen organisasi, dan motivasi agar Kualitas SDM meningkat, maka pengurus harus menerima kritikan maupun saran dari para anggota.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Iswan MS. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan [Internet]. Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok; 2021. 278 p. Available from: <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- [2] Samsuddin H. Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Edisi Pert. Sidoarjo: Indomedia Pustaka; 2018.
- [3] Uno BH. Teori Motivasi dan Pengukuran. Gorontalo: Bumi Aksara; 2015.
- [4] Sumantri & Frozji. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tam Cabang Kediri. 2022;
- [5] Ulfa & Sumantri. Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan.
- [6] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta; 2013.
- [7] Arikunto S. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta; 2019.
- [8] Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 25. Diponegoro: Badan Penerbit Universitas; 2018.
- [9] Shonia LP. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Sdm Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri Kcp Lamongan. J Ekon Islam. 2018;1:145–53.
- [10] Dessy A, Wardhani AP. Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Kompetensi Mengajar Guru Sekolah Minggu. J Didache Christ Educ. 2022;2.
- [11] Sunyoto D. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi; 2013.
- [12] Ismawati. Persepsi Pelatihan, Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. J Manaj dan Adm Publik. 2019;2.
- [13] Romy E. Teori dan Perilaku Organisasi. Umsupress; 2022.
- [14] Imelda. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. 2022;
- [15] Sri L. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Budi Utama; 2018.