

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI MAHASISWA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Hasna Aisyah

NIM: 18102040116

Pembimbing:

Shofi'unnafi, M.M.

NIP: 19920813 201903 1 006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGAKARTA**

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1171/Un.02/DD/PP.00.9/07/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HASNA AISYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040116
Telah diujikan pada : Selasa, 13 Juni 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Shofi'unnafi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 64bd791791ff



Penguji I
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64b0c256ed875



Penguji II
Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 64abc46ce9fa0



Yogyakarta, 13 Juni 2023
UTN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64c33fb64005a



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 5158556
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Hasna Aisyah

NIM : 18102040118

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


Yogyakarta, 6 Juni 2023

Mengetahui,

Ketua Progam Studi Manajemen Dakwah

Pembimbing


H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001


Shofi'umafi, M.M.
NIP. 19920813 201903 1 006

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hasna Aisyah
NIM : 18102040116
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**" adalah hasil karya probadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap untuk mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Juni 2023

Yang menyatakan,



Hasna Aisyah
NIM. 18102040116

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

"Sesuatu yang kecil kalau tidak dikerjakan dengan sungguh-sungguh maka akan terasa berat, tetapi sesuatu yang besar kalau dikerjakan dengan tekun maka akan ringan"-Ahmad Syariuddin¹



¹ Hasil pengajian bandongan dengan Ahamd Syariuddin di Asrama Uqwah pada tanggal 31 Mei 2023.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta kenikmatan dan kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat serta salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi suri tauladan terbaik bagi umat manusia.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, disusun untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelas Sarjana Sosial (S.Sos). Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada peneliti. Akan tetapi pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Prof. Dr. Hj. Ema Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

3. Bapak M. Thoriq Nurmadiyansyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari awal hingga akhir proses perkuliahan
5. Bapak Shofi'unnafi, M.M. selaku Dosen Pebimbing Skripsi, terima kasih banyak telah membimbing dan memberi arahan dari awal hingga akhir dalam penyusunan skripsi ini, semoga bapak selalu diberi kesehatan dan kebahagiaan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah berbagi ilmu dan pengalaman serta bimbingan dan pengarahan selama perkuliahan
7. Seluruh staf TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya staf TU prodi Manajemen Dakwah yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam urusan administrasi bagi peneliti
8. Seluruh anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu proses penelitian
9. Kedua orang tua saya, Bapak Suwarno dan Ibu Ida Fidiah sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga yang selalu memberikan doa, dukungan serta meridhoi setiap pilihan saya.
10. Adik saya Hasna Aafiaa dan seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi.
11. Teman-teman Asrama Uqwah (Diza, Esa, Feby, Fadhila, Nada, Sherina, Ummu) yang telah membantu dan memberikan saran, dukungan terhadap saya serta telah berbagi ilmu, pengalaman, dan waktunya selama ini.

12. Teman-teman Ali Maksum (Deska, Edinda, Eka, Ndin, Rika) yang telah membantu dan memberikan saran, dukungan serta berbagi ilmu, pengalaman dan waktunya selama ini.
13. Teman-teman Mu'tia Bad Performance (Clarissa, Mu'tia, Umai, Vinka) yang telah memberikan saran, dukungan serta berbagi ilmu, pengalaman dan waktunya selama ini.
14. Teman-teman Program Manajemen Dakwah 2018 yang telah berbagi ilmu, pengalaman dan waktunya selama masa perkuliahan ini.
15. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan doa dalam proses penyusunan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca. Aamiinn.

Semoga segala kebaikan yang diberikan dari semua pihak mendapatkan balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat berharga bagi peneliti, peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 14 April 2023

Hormat saya,



Hasna Aisyah
NIM. 18102040116

ABSTRAK

Hasna Aisyah, 18102040116, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. *Skripsi*, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

Penelitian ini dilatar belakangi dengan perkembangan zaman yang semakin pesat sehingga pertumbuhan teknologi semakin canggih dan persaingan antara organisasi semakin kompetitif. Seiring pertumbuhan teknologi yang semakin canggih menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) mampu berkompentensi untuk berinovasi dalam segala bidang. Oleh karena itu dibutuhkan SDM yang berkualitas agar dapat memberikan inovasi-inovasi dalam sebuah organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang penting dalam pengembangan kualitas SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kualitas sumber daya manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan penelitian yang dilakukan dengan bantuan SPSS 26 menunjukkan bahwa nilai pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM, nilai pengembangan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM. Nilai *R square* sebesar 0,486 atau 48,6% yang berarti bahwa pelatihan dan pengembangan memberi pengaruh kepada kualitas SDM, sedangkan 51,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Pelatihan, Pengembangan, Kualitas SDM dan Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Kerangka Teori	11
G. Kerangka Berfikir.....	25
H. Hipotesis	26
BAB II METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Definisi Konseptual	29
C. Definisi Operasional	30
D. Populasi dan Sampel	31

E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Instrument Pelatihan	35
G. Validitas dan Reliabilitas	38
H. Analisis Deskriptif Data	39
I. Uji Asumsi Klasik.....	40
J. Analisis Data	42
BAB III GAMBARAN UMUM LEMBAGA.....	45
A. Letak Geografis	45
B. Sejarah Berdirinya Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	46
C. Tujuan, Visi dan Misi.....	49
D. Struktur Organisasi.....	52
E. Bentuk Kegiatan	53
F. Klasifikasi dan Prestasi.....	59
G. Keikutsertaan dalam Asosiasi	63
H. Media Sosial dan Informasi	63
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	66
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	70
C. Uji Asumsi Klasik	73
D. Analisis Regresi Linier Berganda	76
E. Uji Hipotesis	78
F. Pembahasan	81
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	92



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbandingan Pelatihan dan Pengembangan.....	17
Tabel 2. 1 Instrumen Skala Likert.....	36
Tabel 2. 2 Kisi-kisi Instrumen Pelatihan.....	36
Tabel 2. 3 Kisi-kisi Instrumen Pengembangan	37
Tabel 2. 4 Kisi-kisi Instrumen Kualitas SDM.....	37
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	67
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Pengembangan	68
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kualitas SDM.....	69
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan, Pengembangan, Kualitas SDM.....	70
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4. 6 Data Responden berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4. 9 Uji Parsial.....	79
Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi	80
Tabel 4. 11 Uji Simultan	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir.....	25
Gambar 1. 2 Hipotesis.....	26
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Gambar 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	73
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas.....	74
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SDM atau sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas.² Dengan seiring berkembangnya zaman maka teknologi semakin canggih dan persaingan antara organisasi atau perusahaan semakin kompetitif, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan diri sendiri menjadi pribadi yang mau bekerja keras, bertanggung jawab, belajar ilmu baru dan penuh semangat.³ Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang professional supaya organisasi atau perusahaan mampu mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan atau anggota dengan modal pendidikan,

² Novia Nour Halisa, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review", *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, Vol.1 No.2, Desember 2020.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1 Cet. 9 (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 3.

pelatihan dan pengetahuan yang cukup memadai.⁴ Sementara itu menurut Salim Kualitas sumber daya manusia merupakan sikap seseorang yang mampu mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat maupun berbangsa.⁵

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, yaitu faktor pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yaitu pendidikan. Hal ini berupaya untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia, sehingga dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.⁶ Untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang baik diperlukan program yang baik juga, yaitu dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan dalam sebuah organisasi dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang harus dijaga dan dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi secara optimal kepada organisasi.

⁴ Dewi Kusuma Wardani dan Ika Andriyani, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatam Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap KeandalanPelaporan Keuangan Pemerintahan Desa di Kabupaten Klaten”, *Jurnal Akuntansi*, Vol. 5 No. 2. Desember 2017.

⁵ Ferdy Leuhery, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku”, *Jurnal SOSOQ*, Vol. 6 No. 1, Februari 2018.

⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cet. 4 (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 2.

Sri Mulyani Indrawati selaku menteri keuangan Negara Indonesia mengatakan bahwa investasi pada SDM guna mencapai SDM yang berkualitas merupakan kunci sukses. Presiden Indonesia Joko Widodo mengatakan bahwa prioritas utama adalah pembangunan SDM yang terkonsolidasi secara baik, dengan demikian dapat terjadi peningkatan produktivitas SDM. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kualitas SDM merupakan hal yang harus diperhatikan.⁷

Pelatihan merupakan program yang menjadikan karyawan atau anggota organisasi mampu menjadi lebih baik dalam bidang keterampilan, pengetahuan, dan cara kerja.⁸ Pelatihan adalah suatu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan, dalam waktu singkat dengan menggunakan metode praktek dari teori.⁹

Pengembangan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan secara teknis, teoritis, konseptual dan sikap anggota sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁰ Pengembangan merupakan proses persiapan individu untuk membawa tanggung jawab yang berbeda ataupun lebih tinggi dalam organisasi, guna untuk

⁷ Laila Meiliyandrie Indah Wardani dan Chairu Anisa, *Core Self-Evaluation: Perbandingan Antara Indonesia dan Negara Lain* (Banyumas: Pena Persada, 2021), hlm. 1.

⁸ Sentot Iman Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 75.

⁹ Nurruli Fatur Rohmah, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 1, Oktober 2018.

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cet. 21 (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 69.

meningkatkan kemampuan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik.¹¹

Seiring dengan perkembangan teknologi dan pendidikan yang ada menuntut SDM mampu berkompetisi untuk berinovasi dalam segala bidang pekerjaan. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas dalam sebuah bangsa maka dibutuhkan pendidikan, kemampuan beradaptasi dengan teknologi, kesehatan, kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan, dan lain sebagainya.

Koperasi mahasiswa secara umum bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan anggota, meskipun organisasi ini berkembang sesuai perkembangan zaman. Secara garis besar program kerja akan semakin berkembang, tidak berkisar pada pembinaan pengurus organisasi, konsolidasi organisasi, sosialisasi organisasi, maupun *public service*, demikian pula arah pengembangan jangkapanjang. Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan salah satu koperasi mahasiswa yang ikut dalam bertanggung jawab dalam gerakan koperasi di Indonesia, pengalaman bertahun-tahun koperasi mahasiswa membawa kesadaran bahwa ide-ide koperasi harus lebih inovatif oleh generasi sekarang maupun selanjutnya, termasuk dalam menumbuhkan kesadaran akan pentingnya koperasi bagi anggota Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, Kopma UIN Sunan Kalijaga

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 62.

Yogyakarta sebagai unit kegiatan mahasiswa yang menaungi minat dan bakat mahasiswa maka sangat memerlukan program pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti bahwa kondisi kualitas sumber daya manusia yang ada di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menurun dari tahun sebelum-sebelumnya dikarenakan anggota Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merasa kelelahan karena sibuk dengan kegiatan perkuliahan, sibuk dengan organisasi lainnya dan anggota merasa jenuh dalam organisasi ini, dengan begitu menyebabkan kinerja anggota menurun dan profesionalitas dalam bekerja juga menurun karena pelatihan maupun pengembangan kader dilakukan secara daring.¹²

Berdasarkan latar belakang di atas, menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kualitas SDM di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

¹² Observasi lapangan di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dilakukan pada tanggal 7 September 2022, pukul 16.00 WIB.

2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kualitas SDM di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kualitas SDM di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini, yaitu:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi serta bahan bacaan penelitian sebelumnya, khususnya dalam bidang pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan kualitas sumber daya

manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi organisasi-organisasi yang memiliki permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia.

E. Kajian Pustaka

Guna menghindari penelitian yang serupa dengan penelitian ini, maka peneliti melakukan kajian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian ini, untuk menghindari hasil penelitian yang serupa. Penelitian terdahulu yang dikaji oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Pertama, Tesis oleh Nur Khamid Al Mi'roj dengan judul "Tata Kelola Sumber Daya Manusia Dalam *Adversity Quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di Tinjau dari Perspektif Pendidikan Agama Islam". Hasil penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan berada di bawah divisi *Human Resource Development* (HRD), jenjang karir pada Lembaga Pendidikan dan pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga yaitu dibagi menjadi dua macam, yaitu jenjang karir kepengurusan dan jenjang karir keanggotaan. Sistem kompensasi di Lembaga Pendidikan dan pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan non finansial dengan prinsip pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif agama Islam yaitu Allah memerintahkan manusia untuk mencari ilmu,

menuntut ilmu diniatkan ibadah dan menyeru dengan pengajaran yang baik.¹³

Kedua, jurnal oleh Yuli Sudargini dengan judul “Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah”. Hasil penelitian ini adalah dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut setiap SDM yang ada di sekolah harus mampu menyeimbangkan diri dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih ini. Dengan itu sekolah memberi pembinaan melalui pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai sekolah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekolah.¹⁴

Ketiga, jurnal oleh P. Elisia Sukma Dewi dan P. Indah Rahmawati dengan judul “Pelatihan dan Pengembangan Karier Karyawan Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat beberapa permasalahan dari kualitas kerja karyawan, sehingga pihak perusahaan membuat program pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki kualitas kerja karyawan. Dari hasil

¹³ Nur Khamid Al Mi'roj, “Tata Kelola Sumber Daya Manusia Dalam *Adversity Quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di Tinjau dari Perspektif Pendidikan Agama Islam”, *Tesis*, (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2022).

¹⁴ Yuli Sudargini, “Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah”, *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, Vol. 2 No. 5, 2021.

tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*.¹⁵

Keempat, jurnal oleh Shonia Lingga Pratiwi dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan”. Hasil penelitian ini adalah dengan seiring berkembangnya perbankan syariah yang ada di Indonesia maka kualitas SDM juga berkembang. Bank Mandiri KCP Lamongan sendiri dalam upaya meningkatkan SDM setiap pekerja dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang baik. Dapat ditunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM di Bank Syariah Mandiri Lamongan.¹⁶

Kelima, jurnal oleh Merisa *et al.*, dengan judul “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember”. Hasil penelitian ini adalah bahwa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember dituntut untuk meningkatkan pelayanan dan mewujudkan kepuasan pelanggan serta menciptakan citra yang baik.

¹⁵ P. Elisia Sukma Dewi dan P. Indah Rahmawati, “Pelatihan dan Pengembangan Karier Karyawan Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2, Desember 2020.

¹⁶ Shonia Lingga Pratiwi, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1 No. 2, 2018.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dilihat dari kualitas SDM, profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugas yang ada serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember.¹⁷

Keenam, jurnal oleh Nur Fuad *et al.*, dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado)”. Hasil penelitian ini adalah kurangnya rasa percaya masyarakat terhadap kualitas SDM yang ada di koperasi, dikarenakan SDM yang ada di koperasi kebanyakan tingkat pendidikannya masih rendah dan hanya mengandalkan keahlian teknis, kompetensi, kewirausahaan dan manajemen seadanya. Dengan itu maka dilakukan penelitian apakah kualitas SDM dan daya saing berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan daya saing berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Koperasi Anugrah Mege Mandiri Manado.¹⁸

Berdasarkan dari beberapa literatur di atas, dapat diketahui bahwa

¹⁷ Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih, “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember”, *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 4 No. 1, 2017.

¹⁸ Nur Fuad, Adolfina, dan Irvan Trang, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado)”, *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 2, Juni 2017.

tidak terdapat persamaan di dalam objek yang telah diambil dalam penelitian, maka perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang ada di kajian pustaka di atas yaitu variabel dan objek penelitian, pada penelitian terdahulu belum ada penelitian di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan variabel pelatihan dan pengembangan (X) dan variabel kualitas SDM (Y) di mana peneliti mengambil penelitian objek Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berbeda dengan penelitian terdahulu yang melakukan penelitian di berbagai lembaga.

F. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, mencakup perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan, dan evaluasi.¹⁹ Sedangkan menurut R. Wayne Mondy manajemen sumber daya manusia adalah proses sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Berakibat kepada semua manajer setiap bidang harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia.²⁰ Sementara menurut

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 5.

²⁰ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid.1, ed. 10 (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 4.

Simamora manajemen sumber daya manusia ialah pendayagunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan pengelola individu anggota organisasi atau karyawan.²¹

Menurut pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan strategi yang dibutuhkan sumber daya manusia dengan cara pelatihan, pengembangan, perekrutan, seleksi, dan evaluasi dengan maksud untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan menentukan tujuan yang ingin mereka capai dalam memimpin sebuah organisasi ataupun organisasi. Menurut Schuler, *et al.*, manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga tujuan utama, yaitu: pertama, memperbaiki tingkat produktivitas. Kedua, memperbaiki kualitas kerja. Ketiga, menyakinkan organisasi atau perusahaan yang telah memenuhi aspek legal.²²

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi yang efektif dalam manajemen

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 5.

²² *Ibid.*, hlm. 8.

sumber daya manusia, yaitu:²³

- 1) Penyediaan staf, merupakan proses yang bertanggung jawab atas organisasi untuk selalu mempunyai jumlah anggota yang tepat dengan keahlian yang sesuai pekerjaan masing-masing anggota untuk mencapaitujuan organisasi.
- 2) Pengembangan sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia tidak hanya pelatihan dan pengembangan tetapi juga ada aktivitas-aktivitas perencanaan, pengembangan individu, organisasi serta manajemen dan penilaian kerja.
- 3) Kompensasi, dengan adanya sistem kompensasi yang matang memberi karyawan imbalan-imbalan yang layak atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Keselamatan dan kesehatan, dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan karyawan dalam bekerja dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

d. Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan manajemen sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Faktor tersebut disebabkan oleh lingkungan eksternal yang

²³ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 4.

meliputi:²⁴

- 1) Masyarakat, masyarakat mempunyai peran penting Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, karena tidak selamanya masyarakat dapat menerima tindakan pelaku bisnis tanpa adanya pertanyaan. Agar dapat diterima masyarakat sebuah organisasi harus mencapai tujuannya dan mematuhi norma-norma yang ada di masyarakat.
- 2) Persaingan, persaingan sering terjadi antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya baik dalam pengelolaan anggota, kualitas anggota dan sebagainya. Jika ingin organisasi tumbuh dan berkembang maka dapat menjaga anggota dengan program pelatihan dan pengembangan agar tercapai tujuan organisasi.
- 3) Kemajuan teknologi, perubahan teknologi yang semakin cepat ini mengharuskan para SDM untuk berkembang mengikuti perkembangan teknologi saat ini, dengan begitu organisasi dapat memberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan SDM agar dapat bersaing mengikuti perkembangan teknologi.
- 4) Peristiwa atau hal-hal yang tak terduga, peristiwa yang tidak terduga merupakan kejadian dalam lingkungan eksternal yang

²⁴ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 7.

tidak dapat di presiksi, misalnya dampak dari pandemi Covid-19 yang berimbas pada SDM yang membuat kualitas SDM menurun.

2. Pelatihan dan pengembangan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Warner dan DeSimone menyebutkan pelatihan adalah program yang menjadikan karyawan atau anggota organisasi lebih baik dalam bidang keterampilan, pengetahuan, dan cara kerja.²⁵ Sedangkan menurut Noe dkk, pelatihan adalah usaha organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya.²⁶ Sementara itu, pelatihan menurut R. Wayne Mondy ialah proses pembelajaran pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi kebutuhan kerja mereka saat ini.²⁷

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah program yang diciptakan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan keterampilan karyawan guna mendukung pekerjaan mereka saat ini.

²⁵ Sentot Iman Wahjono, *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm. 75.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 75.

²⁷ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm. 210.

b. Pengertian Pengembangan

Menurut Warner dan DeSimone pengembangan ialah kegiatan jangka panjang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sifat yang ada dalam diri kita sehingga lebih efektif dan efisien dalam tanggung jawab atas pekerjaan.²⁸

Sedangkan menurut Husnan pengembangan merupakan proses karyawan mempelajari teori untuk tujuan umum dalam jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan teoritis.²⁹ Sementara itu, menurut R. Wayne Mondy pengembangan adalah proses untuk melewati pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang dalam mempersiapkan karyawan untuk perubahan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.³⁰

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah proses karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, potensi diri dalam jangka panjang untuk tujuan organisasi atau perusahaan.

²⁸ Sentot Iman Wahjono, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 75.

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 63.

³⁰ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 211.

Tabel 1. 1
Perbandingan Pelatihan dan Pengembangan

Dimensi	Pelatihan	Pengembangan
Siapa	Nonmanajer	Manajer
Apa	Operasi yang melibatkan teknis dan mekanis	Teori, ide konseptual
Jangkauan	Pekerjaan khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	Pengetahuan umum
Waktu	Jangka pendek	Jangka panjang

Sumber gambar: Sentot Imam Wahjono³¹

c. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Kurangnya program pelatihan dan pengembangan di perusahaan menyebabkan kinerja karyawan yang menurun, maka dibutuhkan tujuan pelatihan dan pengembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu:³²

- 1) Produktivitas, dengan adanya program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan tingkah laku anggota sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
- 2) Kualitas, pelatihan dan pengembangan tidak hanyamemperbaiki kualitas anggota namun diharapkan dapat memeperkecil terjadinya resiko dalam bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan kualitas anggota.

³¹ Sentot Iman Wahjono, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 76.

³² Muhammad Dariri Bariqi, "Pelatihan dna Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis (JSMB)*. 5(2). 2018.

- 3) Sikap, diharapkan dengan adanya pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan sikap anggota sehingga dapat meningkatkan prestasi dan tanggung jawab dalam bekerja.
- 4) Kompensasi tidak langsung, memberi kesempatan kepada anggota untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat diartikan sebagai balas jasa atas prestasi yang telah dicapai anggota, dengan begitu anggota mempunyai kesempatan untuk lebih bisa mengembangkan diri.
- 5) Pencegahan kadaluarsa, pelatihan dan pengembangan dapat memotivasi anggota agar lebih kreatif dan inovatif dan diharapkan akan mencegah anggota dari sifat kadaluarsa.
- 6) Perkembangan diri, memberikan kesempatan bagi anggota untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta meningkatkan perkembangan diri.

d. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Ada dua metode yang biasanya digunakan untuk pelatihan dan pengembangan, yaitu:³³

- 1) *On the job training* ialah pelatihan yang dilakukan saat bekerja dan mempunyai empat teknik dalam menggunakan metode *on the job training* yaitu, *coaching*, perputaran jabatan, penugasan khusus, dan magang.

³³ Sentot Iman Wahjono, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 78-81.

- 2) *Off the job training* ialah pelatihan yang dilakaukan di luar jam kerja, mempunyai dua teknik yaitu, kuliah klasikal dan praktis.

e. Faktor Pelatihan dan Pengembangan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya pelatihan dan pengembangan, yaitu:³⁴

- 1) Dukungan manajemen puncak, dengan adanya dukungan dari manajemen puncak atau dari ketua membuat program-program pelatihan dan pengembangan berhasil tanpa adanya dukungan manajemen puncak program pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil.
- 2) Kemajuan teknologi, faktor kemajuan teknologi memberikan pengaruh besar pada pelatihan dan pengembangan. Kemajuan teknologi khususnya komputer dan internet secara dahsyat mengubah fungsi-fungsi kerja dalam menyampaikan pengetahuan kepada para anggota.
- 3) Kompleksitas organisasi, perubahann-perubahan yang semakin cepat dalam hal teknologi, metode, sistem dan produk sudah memberikan pengaruh pada struktur organisasi. dengan demikian para anggota secara terus menerus meningkatkan keterampilan mereka dan sikap mereka untuk dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut.

³⁴ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 212-213.

f. Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah program yang diciptakan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan keterampilan karyawan guna, mendukung pekerjaan mereka saat ini. Indikator yang digunakan yaitu menggunakan indikator Mangkunegara, yaitu sebagai berikut.³⁵

- 1) Jenis pelatihan, berdasarkan analisis program pelatihan yang telah dilakukan maka diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- 2) Tujuan pelatihan, harus ada bukti nyata dan dapat diukur oleh karena itu pelatihan dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan agar kualitas sumber daya manusia meningkat.
- 3) Materi, berupa pengelolaan, komunikasi, disiplin dan etika kerja, dan kepemimpinan kerja.
- 4) Metode yang digunakan, metode pelatihan yang digunakan adalah dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, kerja tim, seminar dan studi banding.

³⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 44.

g. Indikator Pengembangan

Pengembangan merupakan proses karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, potensi diri dalam jangka panjang untuk tujuan organisasi atau perusahaan. Indikator yang digunakan yaitu menggunakan teori Latham, Wexley, & Pursell, yaitu sebagai berikut:³⁶

- 1) Kepribadian, sikap sumber daya manusia dalam bekerja mampu menentukan kualitas sumber daya manusia, hal itu dapat dilihat darisopan santun, disiplin terhadap peraturan yang ada.
- 2) Keterampilan, kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan yang didapatkan dalam kegiatan operasional.
- 3) Motivasi, memeberikan dorongan atau penyemangat kepada anggota organisasi supaya bisa meningkatkan kualitas dalam bekerja.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman.³⁷ Sedangkan menurut Salim, kualitas

³⁶ Krismiyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak", *Jurnal Office*, Vol. 3 No. 1, 2017.

³⁷ Liza Mutiana, Yossi Diantimala, Zuraida, "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern,

sumber daya manusia adalah sikap seseorang yang mampu mempertanggung jawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat maupun berbangsa.³⁸ Sementara itu, menurut Afrianti kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan atau anggota dengan modal pendidikan, pelatihan dan pengetahuan yang cukup memadai.³⁹

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam mempertanggung jawabkan tugas mereka yang telah diberikan dengan modal pelatihan, pengetahuan dan pengalaman.

b. Faktor Kualitas SDM

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, yaitu:⁴⁰

1) Pengetahuan, memiliki kemampuan yang lebih pada daya pikir

Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Satker di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara)", *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 3 No. 2, 2017.

³⁸ Ferdy Leuhery, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku", *Jurnal SOSOQ*, Vol. 6 No. 1, Februari 2018.

³⁹ Dewi Kusuma Wardani dan Ika Andriyani, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatam Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap KeandalanPelaporan Keuangan Pemerintahan Desa di Kabupaten Klaten", *Jurnal Akuntansi*, Vol. 5 No. 2. Desember 2017.

⁴⁰ M. Dawam Rahardjo, *Intelektual Inteligensia Dan Perilaku Politik Bangsa Risalah Cendikiawan Muslim* (Bandung: Mizan, 1993), hlm. 18.

dan penguasaan ilmu di bidangnya.

- 2) Keterampilan, kemampuan dan penguasaan teknis secara operasional di bidang tertentu yang dimiliki.
- 3) Pendidikan, dengan adanya kemampuan pendidikan yang lebih tinggi menghasilkan sumber daya manusia yang lebih baik kualitasnya dan meningkatkan produktivitas kerja.

c. Indikator Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan sumber daya manusia dalam mempertanggung jawabkan tugas mereka yang telah diberikan dengan modal pelatihan, pengetahuan dan pengalaman. Indikator yang digunakan yaitu menggunakan teori Danim, yaitu sebagai berikut:⁴¹

- 1) Kualitas fisik dan kesehatan, dengan memiliki tingkat kehidupan yang layak dan kesehatan yang baik yang disebabkan oleh gizi yang baik mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- 2) Kualitas intelektual, memiliki kemampuan kualitas pendidikan yang lebih tingkat lebih tinggi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- 3) Kualitas spiritual (kejuangan), memiliki semangat kejuangan yang tinggi sebagai individu maupun masyarakat serta taat

⁴¹ Sudarwan Danim, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, ed.1, cet. 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 45.

beragama, menjalankan perintah Tuhan Yang Maha Esa dan rasa kebangsaan yang dalam.

4. Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dengan Kualitas SDM Pelatihan dan pengembangan dapat berperan positif maupun

negatif terhadap kualitas sumber daya manusia. Hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap kualitas sumber daya manusia adalah bagaimana pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya sumber daya manusia berkaitan dengan produktivitas suatu organisasi yaitu dengan kemampuan anggota dalam bekerja, maka dari itu kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan, salah satunya dengan program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan keterampilan yang sudah diperolehnya, sehingga sumber daya manusia dapat mengembangkandiri dan memiliki daya saing yang tinggi.

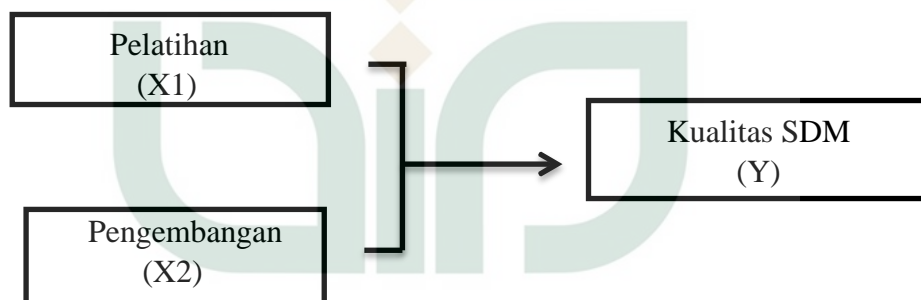
Menurut Danim dalam bukunya menyebutkan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. program pelatihan dan pengembangan bertujuan agar pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia meningkat maka secara tidak langsung kualitas sumber daya manusia juga meningkat.⁴²

⁴² *Ibid.*, hlm. 45.

G. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual yang di mana teorinya berhubungan dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴³ Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dijelaskan di atas mengenai variabel pelatihan dan pengembangan serta pengaruhnya terhadap kualitas sumber daya manusia di Kopma UIN SunanKalijaga Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Kerangka Berfikir



Keterangan:

Variabel X1 = Pelatihan

Variable X2 = Pengembangan

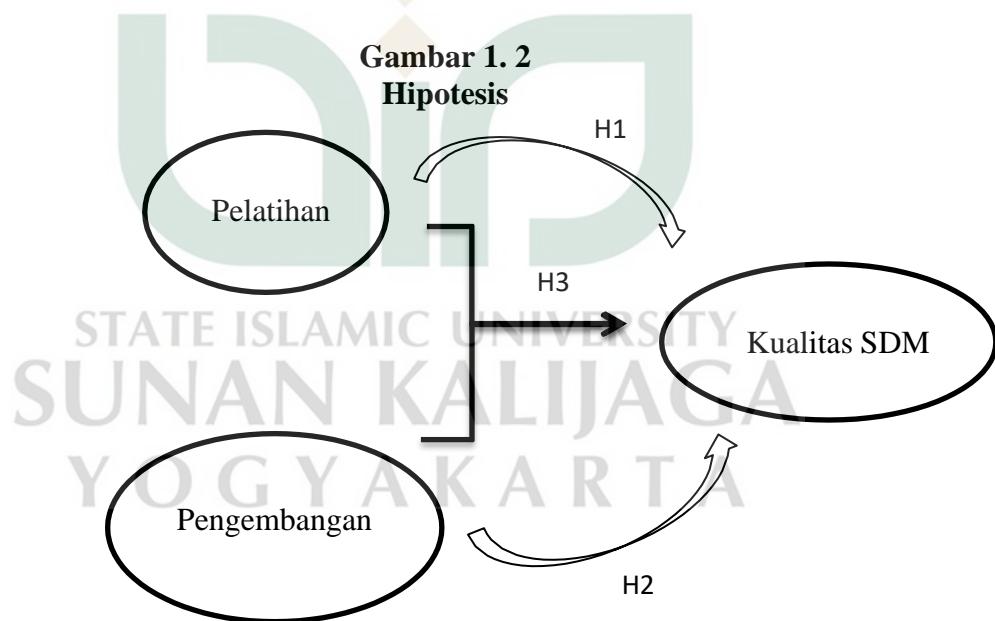
Variabel Y = Kualitas SDM

⁴³ Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, ed. 2, cet. 1 (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 95.

H. Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Mengapa bisa dikatakan sementara, karena jawaban yang telah diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta tinjauan yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴⁴

Dalam penelitian ini hipotesis sangat diperlukan, supaya peneliti mempunyai gambaran tentang kemungkinan jawaban dari permasalahan yang akan dihadapi. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka berfikir yang sudah dijelaskan di atas dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini, yaitu



H₁ : Pelatihan berepengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 99.

H₀ : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

H₂ : Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

H₀ : Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

H₃ : Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

H₀ : Pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap 85 responden anggota kopma melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji parsial, koefisien determinasi dan uji simultan). Pada uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,486 atau 48,6% yang berarti bahwa variabel pelatihan dan pengembangan memberi pengaruh kepada variabel kualitas SDM sebesar 48,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

Melalui perhitungan yang telah dilakukan peneliti, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,993 dan nilai t_{hitung} variabel pelatihan sebesar $3,677 > 1,993$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan variabel pengembangan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,883 > 1,993$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan adanya pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kualitas SDM, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kualitas SDM, artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan secara simultan berkorelasi terhadap variabel kualitas SDM. Dibuktikan dengan perhitungan yang dilakukan peneliti, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel pelatihan dan variabel pengembangan secara simultan berkorelasi dengan variabel kualitas SDM. Hasil penelitian ini adalah bahwa kualitas SDM dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, faktor yang mempengaruhi adalah motivasi, materi pelatihan, metode pelatihan, kepribadian, tujuan pelatihan, keterampilan dan jenis pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari hasil penelitian ini, peneliti mencoba untuk memberikan saran dan masukan yang diharapkan dapat menjadi masukan, antara lain sebagai berikut:

1. Setelah melakukan penelitian di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berdasarkan faktor pelatihan dan pengembangan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas SDM dengan memberikan materi pelatihan yang mudah diaplikasikan oleh anggota kopma dan memberi apresiasi kepada anggota atas prestasi kerja yang tinggi, sehingga hal tersebut bisa meningkatkan kualitas SDM anggota Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian dengan menambah beberapa variabel independen seperti kinerja karyawan atau profesionalisme kerja. Dan diharapkan dapat

mempersingkat waktu penyebaran kuesioner dengan cara menyebarkan secara luas dan merata agar penelitian berjalan dengan efektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Haris, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Aisyah, Merisa Fajar, dkk, "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember", *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, vol. 4:1, 2017.
- Al Mi'roj, Nur Khamid, "Tata Kelola Sumber Daya Manusia dalam *Adversity Quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di Tinjau dari Perspektif Pendidikan Agama Islam", *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bariqi, Muhammad Dariri, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis (JSMB)*, vol 5:2, 2018.
- Denim, Sudarwan, *Transformasi Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Dewi, P. Elisia Sukma dan P. Indah Rahmawati, "Pelatihan dan Pengembangan Karier Karyawan Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2:2, 2020.
- Dokumentasi LAPTAH (Laporan Tahunan) Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2022.
- Fuad, Nur, dkk, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado)", *Jurnal EMBA*, VOL. 5:2, 2017.
- Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20,00*, Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro, 2011.
- Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro, 2018.
- Gunawan, Arif, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum

- Daerah Kabupaten Kuantan Singingi”, *Skripsi*, Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Halawa, Luter Elson, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan”, *Skripsi*, Nias Selatan: Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan, 2019.
- Halisa, Novia Nour, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review", *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, vol. 1:2, 2020.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Indrawan, Rully dan Poppy Yuniawati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*, Bnadung: Rafika Aditama, 2014.
- Krismiyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Baik", *Jurnal Office*, vol. 3:1, 2017.
- Leuhery, Ferdy, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku", *Jurnal SOSOQ*, vol 6:1, 2018.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Marwoto, Nuki, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun”, *Tesis*, Batam: Program Pascasarjana Universitas Terbuka, 2012.
- Mondy, R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008.
- Mutiana, Liza, dkk, "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Satker di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara)", *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, vol. 3:2, 2017.

- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Observasi lapangan di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dilakukan pada tanggal 07 September 2022.
- Observasi lapangan di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dilakukan pada tanggal 22 Desember 2022.
- Pratiwi, Shonia Lingga, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan", *Jurnal Ekonomi Islam*, vol 1:2, 2018.
- Rahardjo, M. Dawam, *Intelektual Intelegensi dan Perilaku Politik Bangsa Risalah Cendekiawan Muslim*, Bandung: Mizan, 1993.
- Rohmah, Nurruli Fatur, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol 2:1, 2018.
- Santoso, Singgih, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: Gramedia, 2000.
- Sofyan, Baso, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep", *Skripsi*, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2015.
- Sudargini, Yuli, "Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaa dan Prtisipasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah", *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, vol. 2:5, 2021.
- Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Ummah, Athurrita Choirru, "Hubungan Spiritual dengan Kualitas Hidup pada Lansia di Panti Wredha Kota Semarang", *Skripsi*, Semarang: Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, 2016.
- Wahjono, Sentot Imam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Wardani, Dewi Kusuma dan Ika Andriyani, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Desa di Kabupaten Klaten", *Jurnal Akuntansi*, vol. 5:2, 2017.
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah dan Chairu Anisa, *Core Self-Evaluation: Perbandingan Antara Indonesia dan Negara Lain*, Banyumas: Pena Persada, 2021.

Widago, Bambang Wisnu, dkk, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perilaku Peserta Didik pada Proses Pembelajaran Daring Menggunakan Metode Pengukuran Skala Likert (Studi Kasus di Kabupaten Tangerang Selatan)", *Jurnal Teknologi Informasi ESIT*, vol. 15:2, 2020.

