

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TEKNOLOGI TEPAT GUNA TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Friska Nangsah¹, Saharuddin², Duriani³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Imu Ekonomi Muhammadiyah Palopo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan Teknologi Tepat Guna terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada alumni LP Malindo di Kabupaten Luwu Utara. Pelatihan Teknologi Tepat Guna diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel dependen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Populasi penelitian berjumlah 200 orang alumni pelatihan Teknologi Tepat Guna, dengan sampel sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan Teknologi Tepat Guna berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,976 menunjukkan bahwa sebesar 97,6% variasi kualitas sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh pelatihan Teknologi Tepat Guna, sedangkan sebesar 2,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan Teknologi Tepat Guna memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengembangan kemampuan alumni pelatihan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelaksanaan pelatihan perlu mendapat perhatian sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan Teknologi Tepat Guna, Kualitas SDM.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi maupun kegiatan produktif masyarakat. Ketersediaan teknologi, modal, dan sarana pendukung tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak disertai dengan kemampuan sumber daya manusia dalam memahami, menggunakan, dan mengembangkan sumber daya tersebut. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, peningkatan kualitas individu berkaitan erat dengan upaya pengembangan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta kemampuan untuk menerapkan hasil pembelajaran dalam pekerjaan maupun kegiatan produktif. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana agar individu

memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan.

Salah satu instrumen yang banyak digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan. Pelatihan pada dasarnya merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu sehingga dapat melaksanakan aktivitas secara lebih efektif. Arthur et al. (2003), melalui meta-analisis mengenai efektivitas pelatihan dalam organisasi, menunjukkan bahwa pelatihan secara umum memberikan dampak positif terhadap hasil pembelajaran dan kinerja. Efektivitas tersebut dipengaruhi oleh bagaimana pelatihan dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya merupakan kegiatan penyampaian materi, tetapi merupakan proses

pengembangan kemampuan yang perlu dirancang berdasarkan tujuan dan kebutuhan peserta.

Aguinis dan Kraiger (2009) menjelaskan bahwa manfaat pelatihan dan pengembangan dapat muncul pada berbagai tingkat, mulai dari individu, kelompok, organisasi, hingga masyarakat. Pada tingkat individu, pelatihan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan berbagai karakteristik lain yang mendukung efektivitas individu dalam menjalankan aktivitasnya. Perspektif tersebut memperlihatkan bahwa investasi dalam pelatihan merupakan bagian penting dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan kata lain, keberhasilan suatu program pelatihan seharusnya tidak hanya dilihat dari terselenggaranya kegiatan, tetapi juga dari perubahan kemampuan yang diperoleh peserta setelah mengikuti pelatihan.

Hubungan antara pelatihan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia juga dapat dijelaskan melalui konsep human capital. Jiang et al. (2012) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan keterampilan (*skill-enhancing HR practices*), termasuk pelatihan, berkaitan dengan pembentukan human capital. Pengembangan kemampuan melalui pelatihan memungkinkan individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang selanjutnya dapat mendukung peningkatan kapasitas mereka dalam menjalankan

pekerjaan maupun aktivitas produktif. Oleh sebab itu, pelatihan dapat ditempatkan sebagai salah satu instrumen strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Namun, keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada berlangsungnya proses pembelajaran selama kegiatan pelatihan. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh perlu dapat diterapkan setelah peserta menyelesaikan program. Burke dan Hutchins (2007) menjelaskan bahwa transfer pelatihan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan karakteristik peserta, desain dan pelaksanaan pelatihan, serta lingkungan tempat peserta menerapkan hasil pembelajaran. Blume et al. (2010) melalui meta-analisis juga menunjukkan bahwa transfer hasil pelatihan merupakan aspek penting dalam menentukan apakah kompetensi yang diperoleh selama pelatihan benar-benar dapat digunakan dalam konteks nyata. Dengan demikian, keberhasilan program pengembangan SDM tidak cukup hanya ditunjukkan oleh keikutsertaan peserta, tetapi perlu tercermin pada kemampuan peserta dalam memanfaatkan hasil pelatihannya.

Salas et al. (2012) menegaskan bahwa pelatihan yang efektif memerlukan perhatian terhadap keseluruhan proses, mulai dari analisis kebutuhan, desain program, pelaksanaan pembelajaran, hingga lingkungan yang mendukung penerapan hasil pelatihan. Pelatihan yang dirancang dengan baik memungkinkan peserta memperoleh pembelajaran yang lebih bermakna dan

meningkatkan kemungkinan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan. Pandangan tersebut penting dalam menilai berbagai jenis program pelatihan, termasuk Pelatihan Teknologi Tepat Guna, karena efektivitas pelatihan pada akhirnya perlu tercermin pada kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini, Pelatihan Teknologi Tepat Guna diposisikan sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pemberian pengetahuan tentang teknologi, tetapi juga dengan pembentukan kemampuan peserta dalam memahami dan memanfaatkan teknologi sesuai dengan kegiatan yang dilakukan. Oleh karena itu, kualitas penyelenggaraan pelatihan menjadi penting agar proses pembelajaran mampu menghasilkan perubahan pada diri peserta. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keberhasilan pelatihan tersebut dapat ditinjau dari peningkatan kualitas alumni sebagai hasil dari proses pengembangan yang telah dilaksanakan.

Pentingnya penerapan hasil pelatihan juga dijelaskan oleh Saks dan Burke-Smalley (2014), yang menunjukkan bahwa transfer pelatihan memiliki keterkaitan dengan hasil yang diharapkan setelah peserta menyelesaikan program pengembangan. Hal ini menegaskan bahwa evaluasi pelatihan sebaiknya tidak berhenti pada respons peserta terhadap kegiatan atau pada penguasaan materi selama proses pelatihan. Evaluasi perlu diarahkan pada sejauh mana peserta mampu

membawa hasil pembelajaran ke dalam aktivitas setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, perubahan kualitas sumber daya manusia dapat menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan program pelatihan.

LP/LPTTG Malindo di Kabupaten Luwu Utara merupakan konteks penelitian yang relevan untuk menguji hubungan tersebut. Manuscript penelitian menetapkan Pelatihan Teknologi Tepat Guna sebagai variabel independen dan Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 200 orang, dengan sampel sebanyak 50 alumni pelatihan. Penempatan kualitas SDM sebagai variabel outcome menunjukkan bahwa program pelatihan dievaluasi tidak semata berdasarkan proses penyelenggaraannya, tetapi berdasarkan keterkaitannya dengan kualitas alumni setelah mengikuti kegiatan.

Literatur terdahulu telah memberikan bukti yang kuat mengenai manfaat pelatihan bagi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, human capital, dan berbagai outcome individual maupun organisasi (Arthur et al., 2003; Aguinis & Kraiger, 2009; Jiang et al., 2012). Literatur lainnya menekankan pentingnya transfer hasil pelatihan agar kompetensi yang diperoleh benar-benar dapat diterapkan setelah program selesai (Burke & Hutchins, 2007; Blume et al., 2010; Saks & Burke-Smalley, 2014). Meskipun demikian, literatur tersebut sebagian besar berkembang pada konteks pelatihan dan pengembangan dalam organisasi. Penelitian ini

mengaplikasikan perspektif tersebut pada konteks Pelatihan Teknologi Tepat Guna dan menempatkan Kualitas Sumber Daya Manusia alumni sebagai outcome yang dianalisis.

Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada penerapan perspektif pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks Pelatihan Teknologi Tepat Guna pada alumni LP/LPTTG Malindo Kabupaten Luwu Utara. Penelitian diarahkan untuk memberikan bukti empiris mengenai apakah Pelatihan Teknologi Tepat Guna mempunyai pengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Berdasarkan argumentasi teoritis dan hasil penelitian terdahulu, semakin baik proses pelatihan yang diterima peserta diharapkan semakin baik pula kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Teknologi Tepat Guna terhadap peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia alumni LP/LPTTG Malindo di Kabupaten Luwu Utara.

Literatur terdahulu telah menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan human capital individu (Arthur et al., 2003; Aguinis & Kraiger, 2009; Jiang et al., 2012). Sejumlah penelitian juga menekankan pentingnya training transfer, yaitu kemampuan peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan

ke dalam aktivitas nyata setelah program berakhir (Burke & Hutchins, 2007; Blume et al., 2010; Saks & Burke-Smalley, 2014). Temuan tersebut memberikan dasar teoritis yang kuat bahwa efektivitas pelatihan seharusnya tercermin pada perubahan kapasitas individu, bukan hanya pada terlaksananya kegiatan pelatihan.

Namun demikian, sebagian besar kajian tersebut dilakukan dalam konteks pelatihan dan pengembangan pada organisasi formal serta lebih banyak menggunakan hasil berupa kinerja, pembelajaran, atau transfer pelatihan. Kajian yang secara spesifik menempatkan Pelatihan Teknologi Tepat Guna sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia dan Kualitas Sumber Daya Manusia alumni sebagai outcome utama masih terbatas, khususnya pada konteks lembaga pelatihan di tingkat lokal. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan empiris mengenai sejauh mana Pelatihan Teknologi Tepat Guna dapat menjelaskan peningkatan kualitas sumber daya manusia peserta setelah mengikuti program pelatihan.

Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara empiris pengaruh Pelatihan Teknologi Tepat Guna terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia alumni LP/LPTTG Malindo Kabupaten Luwu Utara. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dominan menempatkan pelatihan dalam konteks organisasi dan mengaitkannya dengan kinerja atau transfer pembelajaran, penelitian ini menempatkan kualitas sumber daya manusia sebagai hasil utama dari proses

pelatihan Teknologi Tepat Guna. Kontribusi penelitian ini terletak pada perluasan penerapan perspektif pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ke dalam konteks Pelatihan Teknologi Tepat Guna, sekaligus memberikan bukti empiris pada konteks alumni lembaga pelatihan lokal.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Teknologi Tepat Guna terhadap peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia alumni LP/LPTTG Malindo di Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan argumentasi teoritis dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah bahwa Pelatihan Teknologi Tepat Guna berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Pelatihan Teknologi Tepat Guna berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Teknologi Tepat Guna terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan Teknologi Tepat Guna (X), sedangkan variabel dependen adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (Y). Penelitian dilaksanakan pada alumni LP/LPTTG Malindo di Kabupaten Luwu Utara. Populasi penelitian

berjumlah 200 orang alumni, dengan sampel sebanyak 50 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian terdiri atas item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan Teknologi Tepat Guna dan Kualitas Sumber Daya Manusia. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menilai kemampuan setiap item dalam mengukur konstruk penelitian, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal antaritem (Tavakol & Dennick, 2011).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh Pelatihan Teknologi Tepat Guna terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan hipotesis dinyatakan didukung apabila nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan proporsi variasi Kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat dijelaskan oleh Pelatihan Teknologi Tepat Guna dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Berdasarkan Tabel 1, pengujian instrumen dilakukan terhadap dua variabel,

yaitu Pelatihan Teknologi Tepat Guna dan Kualitas Sumber Daya Manusia. Pada manuscript, nilai λ^2 -tabel yang digunakan adalah sebesar 0,235. Untuk variabel Pelatihan Teknologi Tepat Guna, seluruh item memiliki nilai λ^2 -hitung yang lebih besar daripada nilai λ^2 -tabel, yaitu KUP1 sebesar 0,669; KUP2 sebesar 0,720; KUP3 sebesar 0,652; INP1 sebesar 0,471; INP2 sebesar 0,669; INP3 sebesar 0,720; KOP1 sebesar 0,772; KOP2 sebesar 0,681; dan KOP3 sebesar 0,471. Dengan demikian, berdasarkan kriteria yang digunakan dalam manuscript, seluruh item pada variabel Pelatihan Teknologi Tepat Guna dinyatakan valid.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Teknologi Tepat Guna memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,816. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik karena berada di atas batas umum reliabilitas sebesar 0,70. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur Pelatihan Teknologi Tepat Guna dapat dinyatakan reliabel, sehingga jawaban responden terhadap item-item pengukuran relatif konsisten.

Pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, nilai λ^2 -hitung masing-masing item adalah PE1 sebesar 0,700; PE2 sebesar 0,731; PE3 sebesar 0,689; KE1 sebesar 0,697; KE2 sebesar 0,329; KE3 sebesar 0,700; SPK1 sebesar 0,689; SPK2 sebesar 0,817; dan SPK3 sebesar 0,697. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada λ^2 -tabel 0,235 yang

digunakan dalam manuscript. Oleh karena itu, seluruh item pengukuran variabel Kualitas SDM dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,834 juga menunjukkan bahwa instrumen Kualitas SDM memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Secara keseluruhan, Tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang digunakan dalam naskah. Artinya, seluruh item pertanyaan dinilai mampu mengukur konstruk yang diteliti dan memiliki konsistensi pengukuran yang memadai. Dengan demikian, data dari instrumen tersebut dapat dilanjutkan untuk pengujian hubungan antara Pelatihan Teknologi Tepat Guna dan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan Teknologi Tepat Guna berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 1,058 dan p-value sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Pelatihan Teknologi Tepat Guna berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dapat diterima. Selanjutnya, untuk Nilai R^2 sebesar 0,976 menunjukkan bahwa 97,6% variasi Kualitas Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan oleh Pelatihan Teknologi Tepat Guna, sedangkan 2,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Teknologi Tepat Guna terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan Teknologi Tepat Guna berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia alumni LP/LPTTG Malindo Kabupaten Luwu Utara. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 1,058 dengan p-value sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelaksanaan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia alumni. Hasil penelitian ini konsisten dengan Arthur et al. (2003), yang melalui meta-analisis menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap hasil pembelajaran dan kinerja individu. Aguinis dan Kraiger (2009) juga menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu. Dengan demikian, Pelatihan Teknologi Tepat Guna dapat dipahami sebagai salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kapasitas peserta dalam memahami dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh selama proses pelatihan.

Temuan tersebut juga mendukung perspektif human capital. Jiang et al. (2012) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan keterampilan, termasuk pelatihan,

berkontribusi terhadap pembentukan human capital. Dalam konteks penelitian ini, Pelatihan Teknologi Tepat Guna memberikan kesempatan kepada peserta untuk meningkatkan kemampuan yang selanjutnya tercermin pada kualitas sumber daya manusia alumni. Oleh karena itu, efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh terselenggaranya kegiatan, tetapi terutama oleh kemampuan pelatihan dalam menghasilkan perubahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi peserta. Efektivitas tersebut juga berkaitan dengan kemampuan peserta untuk menerapkan hasil pembelajaran. Burke dan Hutchins (2007) serta Blume et al. (2010) menegaskan bahwa transfer of training merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu program pelatihan. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan harus dapat dipertahankan dan diaplikasikan dalam aktivitas nyata. Sejalan dengan itu, Salas et al. (2012) menekankan bahwa efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh kesesuaian kebutuhan, desain pelatihan, proses pembelajaran, dan dukungan terhadap penerapan hasil pelatihan. Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM alumni tidak hanya bergantung pada materi yang diberikan, tetapi juga pada kualitas keseluruhan proses pelatihan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,976 menunjukkan bahwa 97,6% variasi Kualitas Sumber Daya Manusia dalam model penelitian dapat dijelaskan oleh Pelatihan Teknologi Tepat Guna, sedangkan 2,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar

model. Nilai tersebut menunjukkan daya jelas model yang sangat tinggi. Namun, hasil ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati karena nilai (R^2) tidak menunjukkan bahwa 97,6% kualitas SDM secara mutlak disebabkan oleh pelatihan. Kualitas sumber daya manusia tetap dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, karakteristik individu, maupun lingkungan penerapan hasil pelatihan. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa LP/LPTTG Malindo perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas Pelatihan Teknologi Tepat Guna melalui penyusunan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan peserta, peningkatan kompetensi instruktur, penggunaan metode pelatihan yang aplikatif, serta pemberian kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan hasil pembelajaran. Hal tersebut penting agar hasil pelatihan tidak berhenti pada peningkatan pengetahuan selama kegiatan, tetapi dapat ditransfer menjadi keterampilan dan kompetensi yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa pelatihan merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia. Temuan penelitian konsisten dengan literatur pelatihan dan pengembangan (Arthur et al., 2003; Aguinis & Kraiger, 2009; Jiang et al., 2012) serta literatur training transfer (Burke & Hutchins, 2007; Blume et al., 2010; Salas et al., 2012). Kontribusi penelitian terletak pada penerapan perspektif tersebut dalam konteks Pelatihan

Teknologi Tepat Guna, dengan menempatkan kualitas sumber daya manusia alumni sebagai hasil utama dari proses pengembangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Teknologi Tepat Guna berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia alumni LP/LPTTG Malindo Kabupaten Luwu Utara. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,058 dengan p-value sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,976 menunjukkan bahwa 97,6% variasi Kualitas Sumber Daya Manusia dalam model penelitian dapat dijelaskan oleh Pelatihan Teknologi Tepat Guna, sedangkan 2,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peranan penting dalam pengembangan kapasitas alumni, khususnya dalam mendukung peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kualitas individu setelah mengikuti program pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian, LP/LPTTG Malindo Kabupaten Luwu Utara disarankan untuk terus meningkatkan kualitas Pelatihan Teknologi Tepat Guna melalui penyempurnaan kurikulum, peningkatan kompetensi instruktur, penggunaan metode pelatihan yang lebih aplikatif, serta penyesuaian materi dengan kebutuhan peserta. Upaya tersebut penting agar hasil pelatihan tidak hanya meningkatkan

pemahaman peserta selama proses pembelajaran, tetapi juga dapat diterapkan dalam aktivitas nyata setelah pelatihan selesai. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap hasil pelatihan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh alumni dapat dipertahankan dan diterapkan. Evaluasi pascapelatihan juga dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki desain dan pelaksanaan program berikutnya. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia, seperti motivasi, tingkat pendidikan, pengalaman, lingkungan kerja, dukungan organisasi, atau kemampuan penerapan hasil pelatihan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan cakupan wilayah yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Arthur, W., Jr., Bennett, W., Jr., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234–245. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065–1105. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263–296. <https://doi.org/10.1177/1534484307303035>
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499–510. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Osborne, J. W., & Waters, E. (2002). Four assumptions of multiple regression that researchers should always test. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 8(2), 1–9.
- Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. (2014). Is transfer of training related to firm performance? *International Journal of Training and Development*, 18(2), 104–115. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12029>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

LAMPIRAN

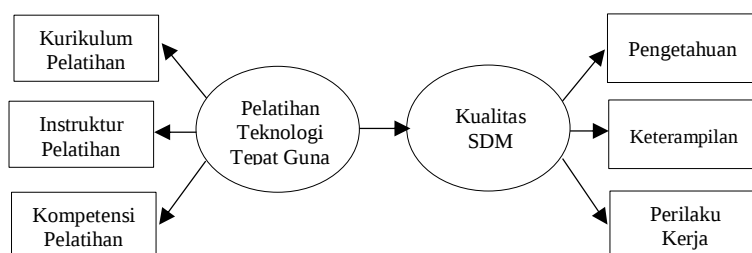
Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.

No.	Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Teknologi Tepat Guna	KUP1	0.669	0.235	0.816	Valid & Reliabel
		KUP2	0.720			
		KUP3	0.652			
		INP1	0.471			
		INP2	0.669			
		INP3	0.720			
		KOP1	0.772			
		KOP2	0.681			
		KOP3	0.471			
2	Kualitas SDM	PE1	0.700	0.235	0.834	Valid & Reliabel
		PE2	0.731			
		PE3	0.689			
		KE1	0.697			
		KE2	0.329			
		KE3	0.700			
		SPK1	0.689			
		SPK2	0.817			
		SPK3	0.697			

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Jalur	Path coefficients	R Square	P Value	Keterangan
H ₁	AII → CMA	1.058		0.001**	Mendukung
KSDM			0.976		

Adapun kerangka konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar. 1 Kerangka Konseptual Penelitian