



Peran Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Pemberdayaan Masyarakat sebagai Variabel *Intervening*

Nabila Nur Fadilah^{1*}, Sutrisno², Efriyani Sumastuti³

nabilanurfadilah0801@gmail.com^{1*}, sutrisno@upgris.ac.id², efriyanisumastuti@upgris.ac.id³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen

^{1,2,3}Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Abstract : This study aims to examine the extent to which education and training contribute to enhancing the quality of human resources (HR), with community empowerment serving as an intervening variable. A descriptive quantitative approach was employed using a census method. Data were collected through a questionnaire designed to capture public perceptions regarding the implementation of education, training, community empowerment, and the quality of human resources. The data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of the SmartPLS 3 software. The findings reveal that education has a positive and significant effect on both human resource quality and community empowerment. Similarly, training shows a significant impact on community empowerment. However, community empowerment does not exhibit a statistically significant influence on human resource quality. Indirect effects are only significant along the pathway connecting education, training, and community empowerment. Furthermore, the Importance-Performance Map Analysis (IPMA) identifies education indicators as having the strongest influence on HR quality. Nevertheless, the performance level of these indicators remains moderate, indicating a need for improvement. Based on these results, it is recommended to enhance the quality of education and training programs, along with conducting a comprehensive evaluation of community empowerment strategies to support sustainable human resource development.

Keywords : Education, Training, Community Empowerment, Human Resources Quality.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pendidikan dan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), dengan pemberdayaan masyarakat sebagai variabel perantara. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif deskriptif dengan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggali persepsi masyarakat terkait pelaksanaan pendidikan, pelatihan, pemberdayaan, serta mutu SDM. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi *SmartPLS* 3. Temuan menunjukkan bahwa pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM dan pemberdayaan masyarakat. Demikian pula, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap pemberdayaan masyarakat. Namun, pemberdayaan masyarakat tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM. Jalur tidak langsung hanya signifikan pada hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan masyarakat. *Importance-Performance Map Analysis* (IPMA) mengidentifikasi bahwa indikator

pendidikan memiliki dampak tertinggi terhadap kualitas SDM, namun performanya masih tergolong sedang, sehingga perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan adanya upaya peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan, serta evaluasi menyeluruh terhadap strategi pemberdayaan masyarakat guna mendorong peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Pemberdayaan Masyarakat, Kualitas SDM.

PENDAHULUAN

Permasalahan kualitas SDM masih menjadi suatu tantangan tersendiri di berbagai wilayah, terutama di kawasan relokasi yang rentan terhadap keterbatasan akses pendidikan, minimnya pelatihan, keterampilan, dan rendahnya partisipasi masyarakat. Di Kabupaten Pekalongan khususnya Kecamatan Wonokerto, masyarakat yang di relokasi menghadapi hambatan dalam mengembangkan kapasitas diri dan ekonomi keluarga. Kualitas sumber daya manusia menggambarkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan, dengan dukungan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan pada suatu organisasi secara maksimal. (Nur et al., 2020). Pendidikan merupakan salah satu pilar utama untuk pembangunan SDM yang berkualitas. Di Indonesia, pendidikan formal sering sekali menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kualitas SDM (rahaju, 2024).

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara terencana untuk membangun lingkungan dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya, nilai-nilai keagamaan, kemampuan mengendalikan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang luhur, serta keterampilan yang dibutuhkan bagi kepentingan pribadi maupun masyarakat (rahman et al., 2022). Amin widjaja dalam (jalil. M et al., 2024) menjelaskan, program Program pelatihan dirancang untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan. Pelatihan adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk membekali peserta dengan kompetensi dan keterampilan tertentu, sehingga mereka mampu memahami serta menerapkan pengetahuan yang diperoleh secara langsung dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka (Malik & Ilma, 2024). Menurut Shandy Puspita & Andres Dharma Nurhalim (2021) Pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan di luar pendidikan dalam waktu yang relatif singkat dan dalam lingkungan yang menyenangkan. Selain itu, pelatihan dapat digunakan dengan lebih banyak metode praktik daripada teori pendidikan.

Pelatihan dapat digunakan sebagai alat pengembangan individu serta sebagai strategi untuk mengakhiri kemiskinan dan meningkatkan daya saing di wilayah tertentu. Namun, untuk

masyarakat yang kurang berdaya, diperlukan pendekatan yang lebih integratif. Salah satu contohnya adalah pemberdayaan masyarakat sebagai proses sosial yang memungkinkan masyarakat untuk aktif dan mandiri. Dalam kerangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendekatan pemberdayaan masyarakat memposisikan masyarakat sebagai aktor utama dalam pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan kondisi saat ini, masyarakat desa masih dihadapkan pada permasalahan kemiskinan dan ketertinggalan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan harkat dan martabat mereka menjadi hal yang penting guna mendorong kemandirian serta kemajuan masyarakat desa (endah, 2020).

Istilah "pemberdayaan" berasal dari kata "daya" yang berarti "kekuatan", dan merupakan "empowerment", yang berarti memberikan Kekuatan atau daya diberikan kepada kelompok yang lemah yang belum memiliki kemampuan untuk mencukupi kebutuhan dasar mereka, seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, serta layanan kesehatan (Muhammad Alhada Fuadilah Habib, 2021). Penelitian ini penting dilakukan karena di kawasan relokasi masih menghadapi keterbatasan pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan. Hal ini dapat menghambat peningkatan kualitas SDM disana, maka dari itu perlu dikaji bagaimana peran pendidikan dan pelatihan yang didukung oleh pemberdayaan masyarakat dalam peningkatan kualitas SDM, dan dapat menjadi solusi nyata. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis bagaimana peran pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta menguji pengaruh tidak langsung melalui pemberdayaan masyarakat. Selain itu, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi kebijakan berbasis data bagi pemerintah daerah untuk merancang program yang lebih efektif dan tepat sasaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif deskriptif merupakan metode yang tepat digunakan karena selaras dengan karakteristik variabel penelitian, menitikberatkan pada permasalahan yang aktual dan fenomena yang sedang berlangsung, serta menghasilkan data numerik yang memiliki makna untuk dianalisis. Fokus penelitian ini ditujukan kepada masyarakat yang telah direlokasi dari Dusun Simonet dan bantaran sungai pesisir di Kec.Wonokerto, Kab. Pekalongan, dan kini di Desa Tratebang, Kec.Wonokerto, Kab. Pekalongan. Dengan populasi sebanyak 98 responden yang sekaligus menjadi sampel dengan teknik total sampling. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen, kualitas SDM sebagai variabel *dependen*, dan pemberdayaan masyarakat sebagai variabel *intervening*. Pengukuran

variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari nilai 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju hingga nilai 5 untuk pernyataan sangat setuju. Data primer penelitian ini dikumpulkan melalui pembagian kuesioner secara langsung kepada responden.

Untuk menjamin kualitas data dilakukan Uji statistik deskriptif mencakup perhitungan nilai rata-rata (mean), median, standar deviasi, serta nilai minimum dan maksimum, dengan tujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai respons responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Selanjutnya uji instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji validitas terdiri dari *convergent validity* dengan nilai *outer loadings* dinyatakan valid jika $> 0,50$, dan *discriminant validity* dengan nilai AVE dinyatakan valid jika $> 0,50$. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability* dikatakan reliabel apabila $> 0,70$. Berikutnya Inner model, Proses analisis dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (r^2) guna mengevaluasi seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kategori $R^2 \geq 0,67$ (kuat), $R^2 \geq 0,33$ (sedang), dan $R^2 \geq 0,19$ (lemah). Selain itu, digunakan pula ukuran efek (*effect size/f²*) untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $f^2 \geq 0,02$ dikategorikan sebagai efek kecil, $f^2 \geq 0,15$ sebagai efek sedang, dan $f^2 \geq 0,35$ sebagai efek besar.

Uji Hipotesis terdiri uji pengaruh langsung dan tidak langsung (*path coefficient*) menggunakan metode *bootstrapping* Untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik melebihi 1,985 dan nilai p value lebih kecil dari 0,05, pengaruh tidak langsung diperoleh dari jalur mediasi dan diuji menggunakan *indirect effect*. Serta menambahkan analisis IPMA untuk memberikan pemetaan strategis terhadap variabel laten dengan dua dimensi dengan *Importance* (total effect) terhadap variabel target (kualitas SDM), dan dilihat dari *performance* berdasarkan nilai rerata skor indikator, hasil IPMA menentukan prioritas intervensi kebijakan dengan mempertimbangkan pengaruh dan performa dari setiap konstruk. Analisis utama penelitian ini menggunakan regresi linier dan pemodelan jalur (*path analysis*) untuk mengidentifikasi pengaruh pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kualitas SDM serta peran pemberdayaan sebagai variabel *intervening*. Uji hipotesis dilakukan melalui uji-t statistik dengan Tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis data ini menjadi dasar dalam menarik kesimpulan peran pendidikan dan pelatihan melalui pemberdayaan masyarakat terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan temuan dari analisis data yang digunakan, termasuk deskripsi statistik, validitas dan reliabilitas instrument, hasil pengujian model (inner model), uji hipotesis dan analisis IPMA.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

	N	Mean	Median	Minimum	Maximum	Std Deviation
Pendidikan (X1)	98	4,57	5	3	5	0,503851863
Pelatihan (X2)	98	4,49	4	4	5	0,500306654
Kualitas SDM (Y)	98	4,49	4	4	5	0,500406746
Pemberdayaan Masyarakat (Z)	98	4,57	5	3	5	0,508436402

Berdasarkan data dalam tabel di atas, dari total 98 responden yang memberikan jawaban, variabel pendidikan menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,57, nilai tengah (median) sebesar 5, nilai terendah (minimum) sebesar 3, nilai tertinggi (maksimum) sebesar 5, serta standar deviasi sebesar 0,5039. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap aspek pendidikan cenderung sangat positif. Hal ini tercermin dari nilai mean yang mendekati skor maksimum (5), serta mayoritas responden yang memberikan penilaian tertinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai median sebesar 5. Selain itu, rendahnya standar deviasi menunjukkan bahwa distribusi jawaban bersifat relatif homogen, atau tidak terdapat banyak variasi di antara tanggapan responden. Untuk variabel pelatihan, berdasarkan tanggapan dari 98 responden, diperoleh nilai mean sebesar 4,49, median sebesar 4, nilai minimum 4, nilai maksimum 5, serta standar deviasi sebesar 0,5003. Hasil ini mencerminkan bahwa pelatihan yang diterima dinilai berada pada rentang baik hingga sangat baik oleh para responden. Nilai median sebesar 4 mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan skor baik, meskipun intensitas penilaian tertinggi tidak setinggi variabel pendidikan. Sebaran data pada variabel ini juga relatif merata, sebagaimana ditunjukkan oleh rendahnya nilai standar deviasi.

Sementara itu, untuk variabel kualitas sumber daya manusia (SDM), tanggapan dari 98 responden menunjukkan nilai minimum sebesar 4 dan maksimum sebesar 5, dengan nilai mean 4,49 dan median 4. Nilai standar deviasi sebesar 0,5004 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kualitas SDM cenderung seragam dan umumnya berada dalam kategori baik hingga sangat baik. Adapun pada variabel pemberdayaan masyarakat, dari total 98 responden, diperoleh nilai minimum sebesar 3 dan maksimum sebesar 5, dengan nilai mean sebesar 4,57 dan median sebesar 5. Standar deviasi sebesar 0,5084 menandakan bahwa persepsi responden terhadap pemberdayaan masyarakat juga tinggi dan merata. Hal ini terlihat dari

banyaknya responden yang memberikan skor maksimum, mencerminkan tingkat penilaian yang positif dan konsisten di antara partisipan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Pendidikan (x1)	Ed1	0,812	0,521	Valid
	Ed3	0,733		Valid
	Ed5	0,604		Valid
Pelatihan (x2)	T4	0,783	0,564	Valid
	T5	0,719		Valid
Pemberdayaan Masyarakat (z)	P2	0,796	0,554	Valid
	P4	0,724		Valid
Kualitas sdm (y)	P5	0,709	0,645	Valid
	Q1	0,783		Valid
	Q2	0,824		Valid

Berdasarkan hasil di atas mengungkapkan bahwa setiap indikator dalam variabel pendidikan, pelatihan, pemberdayaan masyarakat, dan kualitas SDM menunjukkan hasil yang valid, hal ini dibuktikan pada hasil nilai *outer loading* > 0,70, meskipun ada 1 indikator yang memiliki nilai 0,604 namun nilainya sudah mendekati nilai *loading factor* sehingga masih dapat dikatakan valid. Dan nilai AVE untuk masing-masing variabel menunjukkan hasil nilai > 0,50.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	Keterangan
Kualitas SDM (Y)	0,784	Reliable
Pelatihan (X2)	0,721	Reliable
Pemberdayaan Masyarakat (Z)	0,788	Reliable
Pendidikan (X1)	0,763	Reliable

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel menunjukkan nilai composite reliability yang lebih dari angka 0,70, yang berarti masing-masing variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliable, serta item-item indikator yang membentuk variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dituju.

Tabel 4. Hasil Nilai R Square

	R Square (R ²)	R Square Adjusted
Kualitas SDM (Y)	0,218	0,202
Pemberdayaan Masyarakat(Z)	0,247	0,231

Berdasarkan data diatas variabel kualitas SDM menunjukan nilai R^2 sebesar 0,218, artinya menunjukan variabel ini termasuk dalam katagori lemah. Hal ini menunjukan bahwa kontribusi variabel kualitas SDM dalam menjelaskan variabel dependen belum terlalu kuat, varabel pemberdayaan masyarakat memiliki nilai R^2 sebesar 0,247, yang berarti kontribusinya sedikit lebih baik dibandingkan dengan variabel kualitas SDM, namun tetap termasuk dalam katagori lemah.

Tabel 5. Nilai F-Square

	Kualitas SDM	Pelatihan	Pemberdayaan masyarakat	Pendidikan
Kualitas SDM (Y)				
Pelatihan (X2)			0,140	
Pemberdayaan masyarakat (Z)	0,031			
Pendidikan (X1)	0,156		0,073	

Berdasarkan data di atas, variabel Pendidikan menunjukan nilai f^2 sebesar 0,156 terhadap kualitas SDM, yang artinya masuk dalam katagori efek sedang. Hal ini menunjukan bahwa pendidikan memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan kualitas SDM. Pendidikan terhadap pemberdayaan masyarakat, variabel pendidikan memiliki nilai f^2 sebesar 0,073 yang berarti termasuk dalam katagori efek kecil, namun tetap menunjukan adanya kontribusi dalam membentuk pemberdayaan masyarakat. Sementara itu variabel pelatihan memiliki nilai f^2 sebesar 0,140 terhadap pemberdayaan masyarakat, yang artinya juga termasuk dalam katagori efek kecil, namun juga tetap menunjukan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap pemberdayaan masyarakat meskipun tidak terlalu besar. Variabel pemberdayaan masyarakat menunjukan nilai f^2 sebesar 0,031 terhadap kualitas SDM, yang artinya termasuk dalam katagori efek kecil, mengindikasikan bahwa pemberdayaan masyarakat berkontribusi terhadap kualitas SDM namun dalam tingkat pengaruh yang rendah.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Arah	Besar pengaruh	T Statistics	t-tabel	P Values	Keterangan
Pendidikan Kualitas SDM	H1	+	0,377	4,134	1,985	0,000	Positif dan Signifikan
Pendidikan Pemberdayaan Masyarakat	H2	+	0,251	2,850	1,985	0,005	Positif dan Signifikan
Pelatihan Pembedayaan Masyarakat	H3	+	0,348	3,881	1,985	0,000	Positif dan Signifikan

Pemberdayaan masyarakat Kualitas SDM	H4	+	0,169	1,663	1,985	0,097	Positif dan tidak Signifikan
---	----	---	-------	-------	-------	-------	------------------------------

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 4,134 yang melebihi t-tabel sebesar 1,985. Besar pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,337 dengan P-value sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Albab et al., (2023) yang juga menunjukkan bahwa pendidikan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM. Selanjutnya, pendidikan juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap pemberdayaan masyarakat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2,850 yang lebih tinggi dari t-tabel (1,985), menandakan adanya pengaruh yang signifikan. Pengaruh tersebut diperkuat oleh nilai koefisien sebesar 0,251 serta P-value sebesar 0,005 ($< 0,05$). Temuan ini didukung dengan pendapat dari Lestari & Tito Persada, (2024) yang menyatakan bahwa pendidikan sosial berperan penting dalam meningkatkan kapasitas dan kemandirian masyarakat.

Selain itu, variabel pelatihan turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan masyarakat. Bukti dari hal ini terlihat pada nilai t-statistik sebesar 3,881 yang melebihi nilai t-tabel 1,985, dengan koefisien sebesar 0,348 dan P-value sebesar 0,000. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raihan & Eriyanti, (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan, khususnya di bidang kuliner, mampu meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat. Namun, pengaruh pemberdayaan masyarakat terhadap kualitas sumber daya manusia, hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut belum mencapai signifikansi. Nilai t-statistik sebesar 1,663 masih berada di bawah nilai t-tabel 1,985, meskipun koefisiennya sebesar 0,169 dan P-value tercatat sebesar 0,097 ($> 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak dapat diterima. Kendati demikian, temuan ini tetap memberikan kontribusi berarti sebagai temuan baru yang mengindikasikan kemungkinan adanya faktor kontekstual, seperti karakteristik daerah, kondisi sosial, serta profil masyarakat yang turut memengaruhi hasil penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistcs	t-tabel	P Value s	Keterangan
----------	-----------------	----------------------------	-------------	---------	-----------	------------

Pendidikan Pemberdayaan masyarakat terhadap Kualitas SDM	0,042	0,041	0,031	1,382	1,985	0,167	Tidak Signifikan
Pelatihan Pemberdayaan masyarakat terhadap Kualitas SDM	0,059	0,058	0,041	1,429	1,985	0,154	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh tidak langsung variabel pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia melalui pemberdayaan masyarakat menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,382, yang berada di bawah nilai t-tabel sebesar 1,985, besarnya pengaruh juga relatif kecil, yaitu sebesar 0,042 dengan nilai P-value sebesar 0,167 ($> 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kualitas SDM melalui pemberdayaan masyarakat tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tersebut tidak dapat diterima. Demikian juga, pengaruh tidak langsung variabel pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia melalui pemberdayaan masyarakat menunjukkan hasil yang sepadan. Nilai t-statistik sebesar 1,429 masih berada di bawah batas minimum sebesar 1,985, dengan besar pengaruh sebesar 0,059 dan P-value sebesar 0,154 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia melalui pemberdayaan masyarakat tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis yang diajukan dalam konteks ini tidak dapat diterima.

Tabel 8. Analisis IPMA

Konstruk	Total Effect ke Kualitas SDM (Importance)	Performance
Pendidikan (X1)	0,419	70,152
Pelatihan (X2)	0,059	57,001
Pemberdayaan Masyarakat (Z)	0,169	72,169

Berdasarkan hasil di atas, Pendidikan (X1) memiliki pengaruh paling besar dengan nilai importance 0,419 terhadap kualitas SDM, dan kinerjanya sudah cukup tinggi sebesar 70,152, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja aspek Pendidikan saat ini sudah cukup baik dan perlu terus dipertahankan serta dikembangkan secara berkelanjutan. Sementara itu konstruk pemberdayaan masyarakat (Z) memiliki nilai total effect sebesar 0,169, dengan nilai performance tertinggi diantara semua konstruk, yaitu 72,169, hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pengaruhnya terhadap kualitas SDM tidak sebesar Pendidikan, namun persepsi responden terhadap pemberdayaan masyarakat sudah sangat positif. Oleh karena itu,

pemberdayaan masyarakat tetap menjadi aspek penting yang perlu dilanjutkan implementasinya meskipun tidak menjadi fokus peningkatan utama saat ini.

Berbeda dengan dua konstruk sebelumnya, pelatihan (X2) menunjukkan nilai total effect paling rendah terhadap kualitas SDM, yakni hanya sebesar 0,059, dan juga memiliki nilai performance yang tergolong rendah sebesar 57,001. Hal ini menunjukkan bahwa selain kontribusinya masih terbatas, pelatihan juga belum dirasakan optimal oleh masyarakat. Dengan demikian, meskipun pelatihan bukan merupakan faktor yang paling strategis berdasarkan pengaruh totalnya, peningkatan kualitas pelatihan tetap perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari upaya sinergis dalam mendukung pemberdayaan masyarakat dan Pendidikan demi tercapainya peningkatan kualitas SDM secara menyeluruh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 98 responden penerima bantuan hunian baru di Kecamatan Wonokerto dengan pendekatan SEM berbasis *Partial Least Square*, ditemukan bahwa Pendidikan memegang peran yang sangat penting dan signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan secara nyata berkontribusi terhadap pengembangan kapasitas individu, baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat di wilayah tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan merupakan faktor kunci dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap masyarakat. Pelatihan belum memberikan pengaruh langsung terhadap kualitas sumber daya manusia, namun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberdayaan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan lebih berfungsi sebagai sarana peningkatan kapasitas masyarakat sebelum dapat berdampak lebih jauh terhadap peningkatan kualitas SDM. Namun, rendahnya tingkat kinerja pelatihan menunjukkan bahwa kualitas dan efektivitas pelatihan masih perlu ditingkatkan agar dapat memberikan manfaat yang optimal. Keberhasilan suatu program ditentukan oleh adanya faktor-faktor yang mendukung maupun yang menghambat. Salah satu faktor pendukungnya adalah tingginya tingkat kepuasan masyarakat terhadap upaya pemberdayaan yang dilakukan, kinerja pendidikan yang baik, dan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya peningkatan kapasitas diri. Sedangkan faktor penghambat meliputi terbatasnya kualitas dan cakupan pelatihan, kurangnya integrasi antar program, partisipasi masyarakat yang belum merata, serta minimnya evaluasi dan monitoring berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Albab, U., Hidayat, A. C., & Siswanto, A. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(6), 690–706.
<https://doi.org/10.59188/covalue.v14i6.3890>
- Endah, K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat : Menggali Potensi Lokal Desa. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), <http://dx.doi.org/10.25157/moderat.v6i1.3319>
- Jalil, M, A., Yuniara, R., & Mulyadi, T. (2024). Pengaruh Pelatihan Masyarakat Kampung Terhadap Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia (Sdm) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 5(2), 7–19.
<https://doi.org/10.55542/gpjer.v5i2.167>
- Lestari, S., & Tito Persada, E. (2024). Peran Pendidikan Sosial dan Kreativitas Digital dalam Pemberdayaan Masyarakat Era Digital. *ADI Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 27–32. <https://doi.org/10.34306/adimas.v5i1.1127>
- Malik, R. R., & Ilma, R. Z. (2024). Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat). *Frima*, 6681(7), 815–821. <https://doi.org/10.55916/frima.v1i7.602>
- Muhammad Alhada Fuadilah Habib. (2021). Kajian Teoritis Pemberdayaan Masyarakat Dan Ekonomi Kreatif. |, 106(2), 2776–7434. <https://doi.org/10.21274/ar-rehla.v1i2.4778>
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.
<http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v7i2.3752>
- Rahaju, A. (2024). Peran Pendidikan Masyarakat dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Daerah Perdesaan. In *Journal of Mandalika Literature* (Vol. 6, Issue 1).
<https://doi.org/10.36312/jml.v6i1.3928>
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/alurwatul/article/view/7757>
- Raihan, M., & Eriyanti, F. (2024). Pengaruh Pelatihan Kuliner dan Souvenir Eceng Gondok Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Nagari Koto Kaciak. *Jurnal Administrasi*

Pemerintahan Desa, 5(2), 14. <https://doi.org/10.47134/villages.v5i2.117>

Shandy Puspita, A. D. N. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2a), 104–110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>

Sumantri, B. A., & Permana, E. P. (2017). *Manajemen Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Perkembangan Teori Praktik dan Strategis*. Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Kediri.